

**LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE  
GÉNERO SE ESTANCA EN EL 33,6% EN HEGO  
EUSKAL HERRIA**

Febrero de 2018



[www.lab.eus](http://www.lab.eus)



**Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada por el INE, en Hego Euskal Herria el salario bruto anual de las mujeres en 2015 fue de media 7.680 euros inferior al de los hombres. Por tanto, el salario medio<sup>1</sup> de las mujeres asalariadas debería aumentar un 33,6% para equipararse al de los hombres.**

No obstante, la oficina estadística de la Unión Europea (Eurostat) calcula esta brecha salarial como la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y de las mujeres, expresada en porcentaje respecto al salario bruto por hora de los hombres.

Según esta definición, la brecha salarial en Hego Euskal Herria es del 13,9% y la media de la Unión Europea se sitúa en el 16,3%. Por otro lado, también hay diferencias entre Nafarroa y la CAV, con una brecha salarial del 18% y el 12,8% respectivamente.

Esta diferencia de sueldos entre hombres y mujeres es una de las expresiones más claras de la discriminación de las mujeres en el mundo laboral, aunque no la única; y la evidencia estadística contribuye a visibilizar y tomar conciencia sobre esta particular forma de violencia económica, tan cotidiana que a veces nos resulta imperceptible, sin olvidar que esta media oculta otras cifras de escándalo en lo referente a mujeres trabajadoras del hogar cuyos sueldos no llegan ni a la diferencia de la media de la brecha salarial que estamos nombrando.

El sistema capitalista heteropatriarcal es quien utiliza y elabora estos dispositivos de discriminación de las mujeres en el mercado laboral en el que entramos ya de manera subsidiaria y sin haber resuelto el reparto de los trabajos de cuidados en el ámbito social; la llamada corresponsabilidad. La brecha salarial es la parte visible y constatable de la multitud de discriminaciones que sufrimos las mujeres en el ámbito laboral y que comienzan ya desde nuestra socialización diferenciada en la infancia en la que se nos educa en roles diferenciados y vinculados a los cuidados y la responsabilidad sobre el bienestar de las demás personas, preparándonos para una división sexual del trabajo en la que se nos asignan los espacios privados, los trabajos reproductivos y de cuidados... frente al rol productivo y vinculado al espacio público, el poder y las tomas de decisiones asignado a los hombres.

La progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no ha traído aparejada su equiparación en condiciones laborales; y la cronificación de la brecha salarial de género pone de manifiesto el fracaso de las políticas públicas de igualdad. Y esta injusticia salarial no sólo provoca un grave perjuicio en las actuales condiciones de vida de las mujeres y en su independencia económica, sino que también tendrá un gran impacto negativo en la cuantía de las futuras prestaciones sociales por jubilación, o por desempleo.

Las causas de esta discriminación son estructurales, y sirven al sistema capitalista para mantenerse a través del trabajo gratuito o mal pagado de cuidados realizado por mujeres, que se invisibiliza, no se reconoce y no se valora, de tal modo que sin ellos o valorándolos en su justa medida el capitalismo no sería posible.

---

<sup>1</sup> El concepto salarial utilizado es la ganancia bruta anual, compuesta por todas las remuneraciones dinerarias y en especie computadas en términos brutos (incluye salario base, complementos, pagas extraordinarias fijas y variables, y horas extras). Los datos de Hego Euskal Herria los hemos calculado como la media ponderada en función del peso de la población asalariada de cada sexo en ambas comunidades autónomas.

Entre las causas de la brecha salarial encontramos desde la discriminación directa (salario diferente por igual trabajo, "prohibido" por ley pero encubierto a través de prácticas empresariales de diferentes formas de remuneración), hasta todo el resto de mecanismos que son los que llevan a esta diferencia de salarios entre mujeres y hombres de manera "legal": el desigual reparto del trabajo reproductivo y no remunerado, ya que las mujeres tienen mayores contratos parciales al dedicar el doble de tiempo a las tareas domésticas y cuidados, las prácticas empresariales que fomentan la segregación horizontal y vertical de la mujer en los procesos de selección y contratación, el desempeño de trabajos diferentes y en sectores distintos entre mujeres y hombres estando peor remunerados los que ocupan mayoritariamente las mujeres; es conocido y demostrable que cuando las mujeres constituyen la mayoría en una determinada ocupación, los salarios en ésta son más bajos y al revés en el caso de los hombres, debido a la infravaloración de los trabajos realizados por mujeres en general.

Además, su itinerario laboral siempre presenta condiciones mucho más precarias. De hecho, actualmente en Hego Euskal Herria más de 3/4 partes del empleo a tiempo parcial es desempeñado por mujeres; y el empleo a tiempo parcial lógicamente conlleva un salario menor. Además, el salario de un empleo temporal es de media un 33% inferior al de un trabajo indefinido; y la tasa de temporalidad femenina es del 27%, mientras que en el caso de los hombres apenas supera el 20%.

Todos estos datos nos muestran claramente el fracaso de las políticas de igualdad llevadas a cabo hasta ahora así como la poca voluntad política para superar estas discriminaciones.

Por todo ello, demandamos que los poderes públicos cumplan su obligación de promover la igualdad y sitúen la equidad en el eje central de sus políticas. En el ámbito laboral es urgente tomar medidas efectivas que garanticen un tratamiento igualitario en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, y en las condiciones laborales y salariales, impulsando además políticas equitativas de conciliación así como de corresponsabilidad.

Pero además de interpelar a las administraciones, también debemos intensificar la vigilancia y la lucha contra todos los mecanismos de discriminación. Sólo así lograremos construir un nuevo modelo de relaciones laborales y una sociedad más justa y democrática. Ése es nuestro compromiso.

### **El sueldo de las mujeres tendría que subir un 33,6% para equipararse con el sueldo de los hombres.**

Según los últimos datos publicados por el INE en junio, sobre los datos del 2015, se puede concluir lo siguiente: En Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, el sueldo bruto anual de las mujeres fue el de 7.551,93 euros menos, en comparación con el sueldo bruto anual de los hombres.

En el caso de Navarra, las mujeres, cobraron 8.164,29 euros menos en comparación con los hombres.

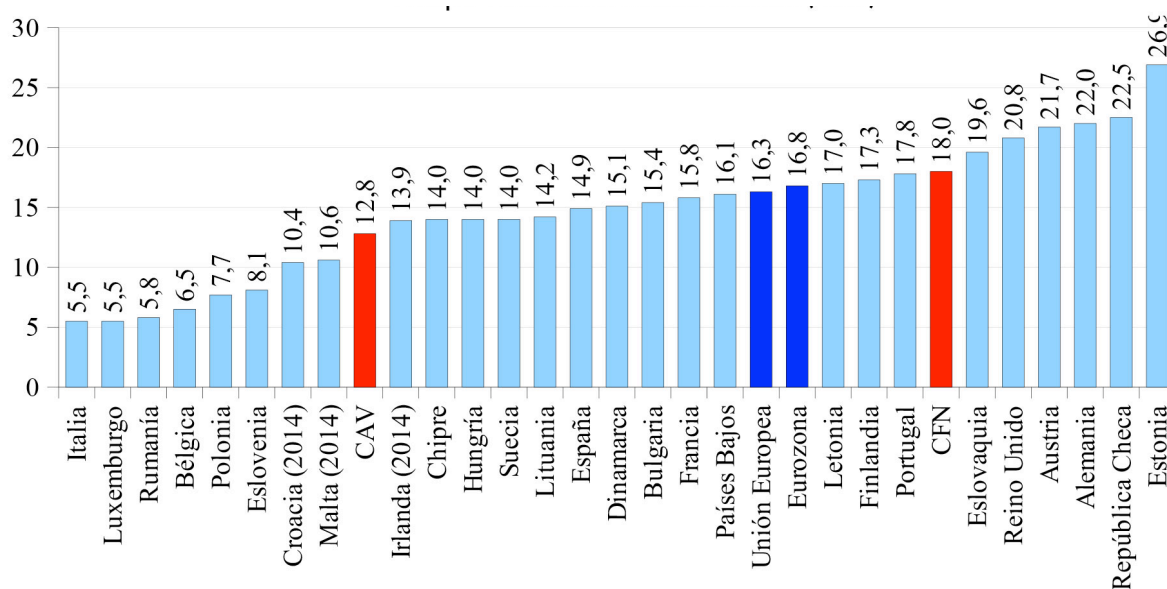
Por lo tanto, según los últimos datos, las mujeres en Hego Euskal Herria, ganaron 7.680,00 euros menos que los hombres. Por lo tanto, los sueldos de las mujeres %33,6 debería incrementarse en un 33,6% para equipararse al sueldo de los hombres.

## Es el momento de dar el salto desde las políticas, leyes y medidas de igualdad, que forman parte del sistema capitalista heteropatriarcal, a unas verdaderas y transformadoras políticas feministas

Necesitamos políticas feministas para posibilitar la transición de una sociedad y un modelo de relaciones laborales basado en la división sexual del trabajo y en las relaciones jerárquicas y de poder entre mujeres y hombres a un nuevo modelo sustentando en relaciones justas y equitativas entre mujeres y hombres, en el que se reconozcan y se valoren todos los trabajos en su totalidad.

Exigimos voluntad política y valentía a las instituciones, poderes públicos y responsables políticos para acabar con esta situación si realmente les preocupa e interesa.

### Brecha salarial de la Unión Europea (2015)



(\*) EUROSTATek kide diren estatuetako soldata arrakala kalkulatzen du 10 langile edo gehiago dituzten enpresetako datuak soilik hartuta (Txekiar errepublikarako kenduta). Hego Euskal Herriko datuek ez dute kontutan hartzen enpresen tamaina. El EUROSTAT calcula la brecha salarial de los estados miembros teniendo en cuenta los datos de las empresas con 10 o más trabajadoras o trabajadores. Los datos de Hego Euskal Herria no tienen en cuenta el tamaño de la empresa.

GANANCIA NETA – 2015	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
Nafarroa	28.727,37	20.563,08	-8.164,29
Araba-Bizkaia-Gipuzkoa	31.088,99	23.537,06	-7.551,93
<b>Hego Euskal Herria</b>	<b>30.563,91</b>	<b>22.883,91</b>	<b>-7.680,00</b>