

BRECHA SALARIAL Y BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

(febrero de 2021)

Nota de prensa

INTRODUCCIÓN

El tema de este Estudio se ha centrado en las percepciones y actitudes de los hombres y las mujeres de Euskadi sobre la brecha salarial y las brechas de género en el mercado laboral vasco. El trabajo de campo se realizó entre los días 21 y 26 de enero de 2021.

ACTITUDES RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las mujeres perciben un mayor nivel de desigualdad

La percepción sobre el grado de igualdad entre hombres y mujeres en Euskadi, en una escala de 0 a 10, es de 6,3 puntos, donde el 0 sería "desigualdad total" y el 10 "igualdad total". La valoración de las mujeres (6,0) es peor que la de los hombres (6,6). Esta percepción ha mejorado respecto al año 2012, cuando fue de 5,6 puntos, y se mantiene respecto a 2015.

La percepción del nivel de igualdad en el ámbito laboral es ligeramente más baja que la anterior, 6,1 puntos en la misma escala, donde nuevamente la percepción de las mujeres (5,7) es peor que la de los hombres (6,4).

Una gran mayoría de las y los encuestados opinan que la promoción de la igualdad es importante para las empresas y la economía (98% totalmente de acuerdo o de acuerdo) y que el Gobierno Vasco debería tomar más medidas para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres (91%; 94% de las mujeres y 89% de los hombres).

EXISTENCIA DE BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

La situación de las mujeres es valorada como peor que la de los hombres

Tanto hombres como mujeres consideran que la situación actual de las mujeres es peor que la de los hombres en diversos aspectos referentes al mercado laboral, tales como: los salarios (68% mucho o algo peor), el acceso a puestos de responsabilidad en las empresas (67%), las posibilidades de compaginar vida laboral, familiar y personal (66%), las posibilidades de ascenso en el trabajo (64%), la estabilidad en el puesto de trabajo y las oportunidades para encontrar un empleo (56%, en ambos casos). La valoración de las mujeres es más negativa que la de los hombres en los diversos aspectos analizados, con diferencias iguales o superiores a 10 puntos, salvo en lo referente a los salarios, donde la diferencia es de 5 puntos.

Las mujeres se han sentido discriminadas en el trabajo por su sexo en mayor medida que los hombres por el suyo, un 5% muy a menudo, un 7% a menudo y un 20% de vez en cuando, frente a un 2%, otro 2% y un 7%, respectivamente, de los hombres.

El conocimiento de diversas cuestiones referentes a las brechas de género está bastante extendido: el nivel educativo promedio de las mujeres en Euskadi es inferior al de los hombres (un 91% señala su falsedad), la ley establece que se pagará igual por igual trabajo a mujeres y hombres (un 75% su veracidad; 72% de mujeres, 77% de hombres), la gran mayoría de las jornadas de trabajo parciales son ocupadas por mujeres (un 71% señala su veracidad; 77% de mujeres, 64% de hombres), las mujeres con estudios superiores tienen salarios promedio iguales a los hombres con el mismo nivel de estudios (un 61% señala su falsedad; 64% de mujeres, 57% de hombres), en los sectores donde trabajan más mujeres como cuidado de personas mayores, comercio, limpieza, sanidad, etc. las diferencias salariales entre hombres y mujeres son mayores que en otros sectores (43% señala su veracidad).

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EUSKADI

Percepción mayoritaria de existencia de diferencias salariales por sexo y mayor preocupación personal de las mujeres

Un 69% de las y los vascos afirma haber oído hablar sobre la brecha salarial y saber lo que es, un 17% dice que ha oído hablar de ello, pero no sabe lo que es y otro 14% no ha oído hablar de ello. Los hombres afirman conocer lo que es en mayor medida que las mujeres (76%, frente a 63%).

El 79% de las mujeres y el 72% de los hombres opina que a las mujeres se les paga menos que a los hombres por hora de trabajo, teniendo en cuenta todos los puestos de trabajo ocupados por hombres y mujeres en Euskadi.

El 68% de la ciudadanía ha opinado que es verdadera la afirmación considerando todos los puestos de trabajo ocupados por hombres y mujeres, los hombres tienen salarios más de un 20% superiores a las mujeres. Las mujeres (75%) lo afirman en mayor medida que los hombres (61%).

La preocupación personal por la existencia o posible existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres en su empresa u organización es superior entre las mujeres que entre los hombres (al 61% les preocupa mucho, frente al 53% de los hombres). Además, hay un 34% de hombres y un 30% de mujeres a quienes les preocupa bastante.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN PROPIA

Las mujeres creen que hay diferencias salariales de género en su propia empresa u organización en mayor medida que los hombres

Respecto a la brecha salarial en la propia empresa u organización, descienden al 14% quienes creen que las mujeres están peor pagadas en posiciones equivalentes (un 18% de mujeres, frente a un 11% de hombres). Un 72%, de ambos sexos, opinan que las mujeres y los hombres están igual pagados y sólo un 1% creen que las mujeres están mejor pagadas. Las cifras son muy similares a las de 2018.

El 59% de las mujeres y el 68% de los hombres consideran que en su empresa se presta suficiente atención al problema de la desigualdad salarial de género. La percepción de la atención ha mejorado del 51% en 2018 al 64% en la actualidad.

En caso de conocer que en su empresa u organización existiera diferencia salarial entre hombres y mujeres un 35% contactaría con los sindicatos, un 29% hablaría con las y los compañeros y un 19% lo haría con su jefe o jefa. Las mujeres son algo más partidarias de contactar con los sindicatos y los hombres de hablar con las y los compañeros de trabajo.

ACTUACIÓN DE LAS INSTITUCIONES CONTRA LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Mayoría partidaria de tomar medidas legales para la igualdad de género en el trabajo

Tanto hombres como mujeres son mayoritariamente partidarios de que se tomen medidas legales para asegurar la igualdad de género en el trabajo (98% totalmente o más bien a favor). En concreto, un 81% valoran muy o bastante positivamente el Real Decreto que obliga a las empresas a tener un registro de los salarios y complementos salariales desagregado por sexo.

La percepción sobre la efectividad de los esfuerzos hechos en Euskadi para luchar contra las desigualdades salariales es de 6,0, en una escala de 0 a 10, donde 0 sería “nada efectivos” y 10 “muy efectivos”.

Más de la mitad de la población (55%) señala no haber oído hablar de la Estrategia y el Plan de Acción para reducir la brecha salarial en Euskadi, una cuarta parte sí ha oído, pero no sabe lo que es y un 19% sí sabe lo que es.

IMPACTO DE GÉNERO DE LA PANDEMIA EN EL MERCADO LABORAL

La percepción del impacto sobre los ingresos es distinta entre hombres y mujeres

Las mujeres se encuentran divididas respecto al impacto de la pandemia por la COVID-19 en los ingresos de hombres y mujeres: un 48% cree que afectará por igual a los ingresos de ambos y un 46% que afectará más negativamente a las mujeres. El 4% de las mujeres creen que afectará más negativamente a los hombres. Entre los hombres, por otro lado, son un 62% quienes creen que afectará por igual a los ingresos de ambos y un 30% que afectará más negativamente a las mujeres; otro 6% cree que les afectará más negativamente a ellos. En el colectivo de personas con empleo remunerado, ascienden al 52% las mujeres que creen que afectará más negativamente a los ingresos de las mujeres, frente a un 30% de los hombres que piensan lo mismo.

Cuando se ha preguntado por el impacto en los ingresos personales de la pandemia, un 63% afirman que no han cambiado, un 16% que se han reducido mucho o bastante, un 13% algo, un 3% que han aumentado bastante o mucho y otro 5% que no tienen ni han tenido ingresos. El impacto negativo en los ingresos ha afectado sobre todo a quienes tienen 45 años o menos y en mayor medida a los hombres que a las mujeres.

La conciliación entre la vida familiar y laboral no se ha visto afectada por la pandemia para un 39% de la ciudadanía. Un 35% señala que el impacto es negativo pero pasajero, un 18% negativo y duradero y otro 6% positivo.

La mayoría de hombres y mujeres está totalmente o bastante de acuerdo con que las mujeres están asumiendo más riesgos para su salud debido a su mayor presencia en puestos de trabajo esenciales (89%), con que nos hemos dado cuenta que los trabajos de sectores económicos con mayor proporción de mujeres no están lo suficientemente bien pagados (88%) y que ha aumentado el reconocimiento social de los trabajos de cuidado (79%).

La **ficha técnica** de este estudio puede consultarse en el informe distribuido. La muestra, dirigida a la población mayor de 18 años supone un total de 1.200 entrevistas telefónicas para el conjunto de la CAPV. El error muestral se cifra en un $\pm 2,89\%$ para el conjunto de la CAPV con un nivel de confianza de 95,5% y $p=q=0,5$. La recogida de información se realizó entre los días 21 y 26 de enero de 2021.

NOTA: El informe completo se puede encontrar en la página Web del Gabinete de Prospección Sociológica:

http://www.euskadi.eus/estudios_sociologicos

Vitoria-Gasteiz, a 19 de febrero de 2021