



La brecha salarial descende al 16,7% en Euskadi tras caer seis puntos en tres años

Las mujeres cobran todavía cerca de 300 euros menos al mes penalizadas en parte por su mayor presencia en Servicios

Asier Diez Mon

BILBAO – Queda todavía camino por recorrer, pero el viaje empieza a dar sus frutos. La brecha salarial de género está bajando a un ritmo de dos puntos al año y se sitúa por debajo del 17%. Aunque los hombres siguen cobrando más que las mujeres, la distancia se acorta y quedan atrás los números de hace una década, cuando el sueldo medio de ellas era tres cuartas partes del de ellos. Es la dinámica que apuntan los últimos datos conocidos, los de 2021, cuando la brecha se situó en el 16,7%, casi seis puntos menos que en 2018 (22,6%). O formulado de otra forma, la brecha se ha reducido más de una cuarta parte.

La vicelehendakari y consejera de Empleo, Idoia Mendia, presentó ayer en Bilbao este informe y destacó el papel de las políticas públicas para conseguir esa caída. Todo apunta a que en los dos últimos años se a reducido más la brecha, pero tomando como referencia los últimos datos de coste laboral del INE, que no hacen diferencia por género, el sueldo medio neto en Euskadi, el más alto del Estado, fue en el tercer trimestre de 2023 de casi 1.890 euros al mes. A partir de esa cifra, que sería más alta en el caso de los hombres, las mujeres ganarían unos 300 euros mensuales menos.

Siempre teniendo en cuenta que se trata de un cálculo medio general y que la escala de sueldos en cada empresa es la misma. Con todo, la mayor presencia de hombres en puestos directivos inclina la balanza de las remuneraciones a su favor.

En el análisis tampoco se puede olvidar que los salarios más altos se registran en la Industria, un sector que a día de hoy está muy masculinizado. En cambio, Servicios, en el que la presencia de ellas es mayor, tiene las retribuciones más bajas, con casi 500 euros al mes menos que en las fábricas.



La hostelería y el comercio tienen una fuerte presencia laboral de la mujer. Foto: I. Aginaga

Con el gran reto de fomentar las vocaciones técnicas entre las mujeres que han puesto administraciones y patronal sobre la mesa, la vicelehendakari puso en valor los avances de los últimos años en una cuestión estratégica para el Gobierno vasco. Mendia inauguró el Foro por la Igualdad Salarial en víspera de del Día Europeo de la Igualdad Salarial, que se conmemora hoy.

La igualdad es "una causa democrática de primer orden y un motor

de la competitividad", incidió, y por ello mostró su satisfacción por el camino recorrido, aunque impuso al próximo Ejecutivo "autoexigencia por el que queda por recorrer".

SEGUIR AVANZANDO En esa línea, destacó la evolución desde 2018 hasta 2021. "Son seis puntos menos en tres años, un trecho nunca antes recorrido en tan poco espacio de tiempo", destacó. A pesar de ese evolución, añadió que ahora lo "importante" es analizar "qué es lo que lo ha hecho posible para corregir todo lo que sea necesario hasta la igualdad real".

Recordó asimismo que durante la legislatura que está a punto de terminar se ha avanzado en Euskadi hacia una mayor paridad salarial en parte gracias a "políticas públicas decididas". A su juicio, para "recortar distancias" desde 2018 han sido clave tanto la primera Estrategia Interdepartamental del Gobierno

vasco, en la que el Departamento de Trabajo y Empleo "asume una actuación integral, participando en su diseño y ejecución, como el cambio en el Gobierno de España, que empieza a tomar medidas que van a ser esenciales en esta reducción de la brecha".

Entre esas medidas "trascendentales" adoptadas por los socialistas en el Estado, destacó la subida de un 54% del salario mínimo interprofesional, que afecta sobre todo a muje-

**SALARIO MEDIO VASCO****1.889,7**

EUROS AL MES. Según los datos del tercer trimestre del año pasado, el salario medio neto de la CAV, el más alto del Estado, ronda los 1.890 euros al mes. Los sueldos de la Industria son los más elevados y superan en casi 500 euros los del sector Servicios.

300**EUROS MENOS PARA ELLAS.**

Tomando como referencia ese sueldo medio, que para los hombres sería más alto, las mujeres ganan de media unos 300 euros menos. Ellas están penalizadas por su menor presencia en la Industria y el cargos directivos.

res y jóvenes; la obligación de la transparencia salarial y de las auditorías retributivas” para las empresas; la obligatoriedad de realizar planes de igualdad a todas las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, y, la más reciente, “los mecanismos de corrección de brecha introducidos en la última reforma de las pensiones”.

Este marco regulatorio general es, en palabras de la vicelehendakari, el que ha permitido en Euskadi “profundizar a pie de empresas y en el conjunto de la sociedad”.

En lo que respecta a las medidas y acciones impulsadas por el Departamento vasco de Trabajo y Empleo a lo largo de la actual legislatura, Mendia resaltó las campañas de sensibilización en materia de igualdad salarial; la publicación del libro *Trabajo de Igual Valor*; el impulso de una línea de apoyo al emprendizaje y liderazgo femeninos; y la creación de una nueva vía de formación y contratación de mujeres en sectores masculinizados.

También, subrayó, la labor de “profesionalización y dignificación de un trabajo con demasiado sesgo todavía, el de los cuidados, que aún protagonizan mujeres, sobre todo migrantes” y que considera que ha impulsado el Departamento que dirige. En concreto, en el Foro de Igualdad de ayer se debatió sobre la contratación parcial con sesgo de género y la implantación de los planes de igualdad en las empresas como herramienta para atajar la brecha.

En este sentido, la consejera de Empleo vinculó la parcialidad en el empleo a esa brecha que todavía queda por reducir. “Incluso aunque el número de personas con una relación laboral indefinida con su empresa ha crecido en siete puntos en apenas dos años, casi la tercera parte lo son a tiempo parcial, y la diferencia entre mujeres y hombres es de casi 20 puntos”. Un total de 865 planes de igualdad han sido registrados por las autoridades laborales de la CAV, de los cuales están vigentes 727. Por territorios, están activos 121 planes en Araba, 311 en Bizkaia, 230 en Gipuzkoa y 65 en el conjunto de Euskadi. ●