**ESCUELA:** INSTITUTO TECNOLOGICO SUPEIOR DE SAN ANDRES TUXTLA

**MATERIA:** GESTIÓN ESTRATEGICA DE CAPITAL HUMANO II

**MAESTRA:** EMMANUEL MENDOZA CANELA

**FECHA:** 27/09/2022

**NOMBRE ALUMNO:** DAVID DE JESUS PEREZ CHIGUIL

**SEMESTRE:** 5  **GRUPO:** B

**Existe brecha salarial**

La **brecha salarial entre hombres y mujeres** es un tema muy serio y que puede llevar a polémica. Hay datos que refrendan que esta brecha realmente existe, pero hay ocasiones en las que se tienen en cuenta factores externos que no tiene que ver con la desigualdad salarial, sino con las circunstancias propias de hombres y mujeres.

Por ejemplo, hay un mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial y que disfrutan de reducciones de jornada para el cuidado de sus hijos o medidas para la [conciliación de la vida laboral y familiar](https://protecciondatos-lopd.com/empresas/conciliacion-laboral/). Este tipo de factores redundan en que las mujeres tengan un menor sueldo medio que los hombres; sin embargo, en realidad esto no se debería considerar como brecha salarial o discriminación por género.

Los que defienden que **la brecha salarial no existe** alegarán que las diferencias se deben a factores como los que hemos indicado en el párrafo anterior. Por contra, quienes señalan que **la brecha salarial existe** dirán que las diferencias de remuneración son palpables, más allá de las circunstancias de cada sexo.

Como ya hemos dicho, a la hora de determinar la brecha salarial se debe tener en cuenta la diferencia en la remuneración entre hombres y mujeres para los mismos puestos de trabajo y el mismo número de horas. Para ello, se han de analizar los indicadores que mostramos a continuación.

**Indicadores**

Existen una serie de indicadores generales que determinan la brecha salarial entre hombres y mujeres. Estos indicadores se basan en datos objetivos como los siguientes:

* El salario medio según diferentes unidades de medida, ya sea por hora, semana o mes. Por ejemplo, la remuneración bruta por hora.
* La proporción de mujeres asalariadas y su participación sobre el número total de horas trabajadas.
* La proporción del sueldo de las mujeres entre la suma total de los salarios.
* El número de mujeres que ocupan trabajos de menor remuneración.
* Los complementos salariales que se aplican al sueldo base.
* En los últimos estudios, también se ha añadido como indicador la tasa de ocupación por sexo.

**Datos sobre la brecha salarial de género**

Aunque haya quien todavía lo niega, lo cierto es que la brecha salarial sigue existiendo, y los datos así lo demuestran.

El último estudio del INE (Instituto Nacional de Estadística) sobre la **brecha salarial en España** data del año 2017. Dicho informe indica que la diferencia salarial entre hombres y mujeres en jornadas a tiempo completo es del 8%, mientras que en los empleos a tiempo parcial asciende al 20,8%.

En 2019 un estudio de la CEOE y la consultora PwC llamado ‘**Análisis de la brecha salarial de género en España**‘ determinó que dicha brecha se establecía en el 12,2%

Por su parte, en el año 2020, los Técnicos del Ministerio de Haciendo elaboraron el informe ‘**Brecha Salarial y techo de cristal**‘, en el que se sitúa la brecha salarial en una media del 23%, lo que supondría una diferencia de 4.915 euros anuales. Sin embargo, hacen referencia a que se debe tener en cuenta el impacto en el salario del número de horas trabajadas, que en el caso de las mujeres es un 9% menor. Por tanto, sitúan la **brecha salarial ajustada** en un 14%.

Por tanto, como podemos ver, aunque las cifras varíen ligeramente, la mayoría de estudios realizados concuerdan en que la brecha salarial entre hombres y mujeres en España se sitúa en torno a un 10%-15% de media.