



empresas
ASESORAMIENTO PARA LA
igualdad

HERRAMIENTA DE APOYO N° 5: "IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES"

INTRODUCCIÓN

Los documentos denominados como herramientas de apoyo a la realización de Planes de Igualdad en la empresa, forman parte del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, que se ofrece a través de la web www.igualdadenlaempresa.es, y como su nombre indica, su fin es facilitar pautas, para que las empresas evalúen sus propios recursos de gestión, desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres.

Estas herramientas, 12 temas en total, servirán de sustento a todas las fases que conforman un Plan de Igualdad: compromiso, comisión de igualdad, diagnóstico, elaboración del propio plan, y el seguimiento y evaluación del mismo.

PRESENTACIÓN

La discriminación laboral de la mujer es un fenómeno universal, y que presenta muchas facetas, una de las cuales es la discriminación salarial. En todos los países de nuestro entorno las estadísticas muestran, que todavía hoy en el siglo XXI, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no se está realizando en condiciones de igualdad de oportunidades e igualdad de trato con los hombres. Los datos más reveladores son los que se refieren a las tasas de actividad y de desempleo, el tipo de contratación, su baja presencia en los puestos de decisión, su concentración o no en determinados sectores o categorías profesionales y su inferior retribución. Las mujeres trabajadoras perciben, en promedio, un salario inferior, que no llega a alcanzar, en el mejor de los casos el 80% del salario medio de los hombres, y con esta herramienta de apoyo, vamos a intentar averiguar el trasfondo de esta situación.



UN POCO DE HISTORIA

Eurobarómetro sobre igualdad de género. 8 marzo de 2012:

Los/las europeos/as consideran que las desigualdades de género más importantes son la violencia contra las mujeres (48%), seguida de cerca por la diferencia de remuneración (43%). La trata de mujeres y la prostitución ocupa el tercer lugar con un 36%.

Barómetro CIS marzo 2010 en España:

... la mayoría detecta que los salarios, las perspectivas de promoción laboral, las posibilidades para compaginar el trabajo y la familia así como el acceso a los puestos de responsabilidad de las empresas son cuestiones que siguen atascadas para las mujeres. Sólo el acceso a la educación se percibe como igualitario, un 83%.

La **diferencia salarial entre mujeres y hombres** es un reflejo de la discriminación y desigualdad del mercado laboral que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres. La desigualdad salarial repercute, negativamente, en el buen funcionamiento de las empresas y en la eficacia del mercado de trabajo.

EL DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

“Las mujeres trabajan "gratis" 59 días al año en Europa”

La Comisión Europea puso en marcha el 5 de marzo de 2011 el Día Europeo de la Igualdad Salarial, con el objetivo de sensibilizar cada año sobre el tiempo suplementario que tienen que trabajar las mujeres para ganar lo mismo que los hombres. El segundo Día Europeo se estableció el 2 de marzo de 2012 y el tercero el pasado 28 de febrero de 2013. Este día se fija en función de los últimos datos de brecha salarial disponibles, como se verá más adelante.

El principio de igualdad de retribución para mujeres y hombres por un trabajo igual o de igual valor está consagrado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (UE). A pesar de eso, la brecha salarial (promedio de la diferencia entre los ingresos brutos por hora de mujeres y hombres en todos los sectores de la economía) sigue siendo, en toda la UE, **del 16,2 %** (porcentaje al que asciende la diferencia salarial de género en el conjunto de la UE, según las últimas cifras publicadas por la Comisión Europea con motivo de la celebración del Día Europeo de la Igualdad Salarial 2013).

Esta jornada que se conmemora a nivel europeo, marca el número de **días extraordinarios que las mujeres deberían trabajar para situarse al mismo nivel salarial** que los hombres **-actualmente 59 días-** por lo que, este año, se ha celebrado en toda la UE el 28 de febrero. Del cálculo de contabilizar estas "jornadas extra" resultaría que los hombres podrían empezar a trabajar el 28 de febrero de cada año y aun así cobrar igual que sus compañeras.

En España, desde el año 2010 se conmemora el **22 de febrero** como Día de la Igualdad Salarial, en virtud de un acuerdo de la Comisión de Igualdad del Senado y el Consejo de Ministros (Acuerdo del 26/2/2010) en base a una Resolución del Parlamento Europeo. La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades viene realizando diferentes campañas de sensibilización en pro de la igualdad salarial. Con estas campañas se pretende concienciar a la sociedad sobre la existencia de una clara desigualdad en la retribución que perciben las mujeres y los hombres ante la realización del mismo trabajo o trabajos de igual valor, así como sobre la necesidad de combatir dichas diferencias.

Las campañas específicas de sensibilización que a continuación se citan, vienen complementadas por la realización de otras medidas que lleva a cabo esta Dirección General, como seminarios y foros de debate en materias relacionadas, colaboración con la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de su función inspectora, realización de estudios, propuestas de recomendaciones de medidas de acción positiva en las empresas, etc. Recordamos campañas como el lanzamiento de un décimo de lotería para difusión de dicha efeméride; emisiones de cupones de la ONCE con el logotipo del Día de la Igualdad Salarial; y la emisión del sello conmemorativo del 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial.



En España la diferencia en las retribuciones salariales entre mujeres y hombres se ha mantenido casi invariable durante los últimos años. Si se tiene en cuenta, en lugar de la diferencia promedio de los ingresos brutos por hora de mujeres y hombres, la diferencia entre los ingresos brutos anuales de mujeres y hombres, las mujeres tienen que **trabajar 82 días** más que los hombres para poder percibir la misma retribución media anual, pues la **brecha salarial** se situó en el **22,55%**, según los últimos datos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial que publica el INE, referentes a 2010. Las mujeres en ese año solamente percibieron el 77,45% del salario de los hombres.

En España el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres es un derecho reconocido expresamente en la Constitución Española (artículo 35 CE), en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículo 5), y en el Estatuto de los Trabajadores, cuyo artículo 28 dispone:

“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.”

En el ámbito internacional, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al objeto de promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, conmina a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor

La brecha salarial de género es más pronunciada en el sector privado (en términos porcentuales, es de más del doble que en el público, 28,25% frente al 12,34%) y difiere de unos países a otros (así, según los últimos datos publicados por Eurostat (2011), países como Estonia, Austria, Grecia y Alemania superan ampliamente la media de brecha salarial de la UE que se sitúa en el 16,2%. España se sitúa en la media Europea y por el contrario países como Portugal, Eslovenia, Polonia e Italia están muy por debajo de la media.

ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2010-2015. Comisión Europea.

Los progresos de la Unión Europea hacia la igualdad entre mujeres y hombres han permitido mejorar las vidas de una gran parte de la ciudadanía europea y sentar las bases sobre las que ahora hemos de cimentar una sociedad auténticamente igualitaria.

La Estrategia constituye el programa de trabajo de la Comisión Europea sobre igualdad entre los sexos, y aspira además a alentar los progresos a nivel nacional y proporcionar una base para la cooperación con las demás instituciones europeas y las partes interesadas.

En 1975 se invocó con éxito el **principio de igualdad de retribución** para defender a Gabrielle Defrenne, azafata de las líneas aéreas nacionales belgas, y los derechos derivados de este caso constituyen un patrimonio inalienable para las mujeres de la Unión Europea. El caso llevó a la adopción de las primeras directivas europeas sobre igualdad entre los sexos.

En fechas recientes, la presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación son tendencias alentadoras. No obstante lo anterior, esto no ha sido suficiente y en muchos ámbitos persisten disparidades entre hombres y mujeres, y las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad. La maternidad y la asunción mayoritariamente por mujeres de las tareas de cuidado de menores y de personas dependientes limita las tasas de empleo femenino, y condiciona el tipo de contrato y duración de la jornada laboral, y en el hogar las mujeres siguen trabajando más horas, sin salario, que los hombres.

En la UE las mujeres están presentes en el mercado laboral en un 60% y con un nivel de cualificación profesional muy elevado. Las jóvenes de entre 20 a 24 años representan el 59% de las personas tituladas en la Unión. A pesar de esto están peor pagadas y les cuesta mucho más trabajo llegar a puestos directivos en las empresas.

Las desigualdades entre mujeres y hombres incumplen derechos fundamentales. Además, imponen una pesada carga a la economía y suponen un despilfarro de talentos. Promover una mayor igualdad entre los sexos puede aportar ventajas económicas y empresariales y contribuir a alcanzar los objetivos recogidos en la **Estrategia Europa 2020**, es decir, un **crecimiento inteligente, sostenible e integrador**, para lo cual es preciso utilizar el potencial y los talentos de las mujeres de manera más extensa y eficaz.

Los **roles** asignados a los sexos siguen **influyendo en decisiones** individuales cruciales sobre cuestiones de educación, carrera profesional, organización del trabajo, familia y fertilidad. A su vez, estas decisiones tienen un impacto en la economía y la sociedad. Por tanto, para todos es positivo que se ofrezcan auténticas opciones, tanto a los hombres como a las mujeres, a lo largo de las distintas fases de sus vidas.



El informe anual de la Comisión Europea sobre igualdad de sexos, correspondiente a 2012 manifiesta que a pesar de que la diferencia salarial se ha reducido ligeramente en toda la UE. De media, las mujeres ganan un 16,4 % menos que los hombres por hora de trabajo. La diferencia salarial la originan factores múltiples como la segregación en el mercado de trabajo y las diferencias en las opciones educativas. La lentitud con la que se están reduciendo las diferencias de sexo en los consejos de administración ha llevado a la Comisión a lanzar una consulta pública sobre medidas posibles a nivel de la UE con las que abordar un problema que puede retraer la innovación y el crecimiento en Europa.

La igualdad es uno de cinco valores en los que se fundamenta la Unión Europea. La Unión está comprometida a luchar por la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actividades. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea consagra esta igualdad y prohíbe la discriminación por razón del sexo.

Sobre la base del Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2006-2010, así como del Pacto Europeo por la Igualdad de Género, la presente Estrategia detalla acciones con arreglo a **cinco áreas prioritarias** definidas en la Carta de la Mujer, además de un capítulo de cuestiones transversales:

1. Igual independencia económica
2. **Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor**
3. Igualdad en la toma de decisiones
4. Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista
5. Igualdad en la acción exterior
6. Cuestiones horizontales

Respecto a cada área prioritaria se describen **acciones clave** para estimular el cambio y obtener progresos. Una de las áreas prioritarias de trabajo es la igualdad salarial. Veremos que supone todo un avance en el análisis de las causas de las diferencias salariales hablar de trabajos no solo iguales sino de igual valor.

SALARIO IGUAL A TRABAJO IGUAL Y TRABAJO DE IGUAL VALOR

Las **causas** profundas de la **diferencia de retribución** entre hombres y mujeres van mucho más allá de la cuestión de la igualdad salarial por un trabajo igual. Hay una clara disparidad entre el nivel de estudios que alcanzan las mujeres y sus perspectivas profesionales, por lo que debe prestarse especial atención a la **transición entre la educación y el mercado laboral**. Las causas de la diferencia salarial también proceden de la **segregación en el mercado laboral**, ya que las mujeres y los hombres aún tienden a trabajar en **sectores y tareas diferentes**. Por una parte, unas u otros están **sobrerrepresentados en determinados sectores, y los empleos «femeninos»** (principalmente la atención sanitaria, la educación y la administración pública) suelen ser, en general, **menos valorados** que las profesiones típicamente masculinas. Por otra parte, en el mismo sector o empresa, **las tareas desempeñadas por las mujeres** tienden a estar menos pagadas y peor valoradas.

Las diferencias salariales reflejan también, como se ha apuntado anteriormente, **otras desigualdades laborales** que afectan sobre todo a las mujeres, como la **carga desproporcionada de las responsabilidades familiares y las dificultades para conciliar** el trabajo con la vida privada. Muchas mujeres trabajan a **tiempo parcial** o con contratos atípicos: si bien esto les permite seguir integradas en el mercado de trabajo mientras llevan adelante sus responsabilidades familiares, también puede tener un impacto negativo en su nivel de salario, la evolución de su carrera, sus perspectivas de promoción y sus pensiones, como recientemente han confirmado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y nuestro Tribunal Constitucional.



ACCIONES CLAVE

(Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015)

La Comisión:

- Estudiará, con los interlocutores sociales europeos y respetando la autonomía del diálogo social, las posibles maneras de mejorar la **transparencia de las retribuciones** y el impacto para la igualdad salarial de modalidades como el trabajo a **tiempo parcial** o los contratos de **duración determinada**.
- Apoyará las **iniciativas en pro de la igualdad salarial en el trabajo**, como etiquetas, cartas y premios de igualdad, así como el desarrollo de herramientas para que los empleadores corrijan las diferencias injustificadas de retribución entre mujeres y hombres.
- Establecerá un ***Día Europeo de la Igualdad Salarial***, que sirva para sensibilizar cada año sobre el tiempo suplementario que tienen que trabajar las mujeres para ganar lo mismo que los hombres.
- Procurará animar a las mujeres a incorporarse a **profesiones no tradicionales**, por ejemplo en sectores ecológicos e innovadores.

CLAVES DE LA BRECHA SALARIAL.

A continuación analizamos algunas de las causas por las que se producen diferencias de retribución entre mujeres y hombres:

- la discriminación directa;
- la subvaloración del trabajo de las mujeres;
- la segregación en el mercado laboral;
- tradiciones y estereotipos
- equilibrio entre trabajo y vida privada

La discriminación directa

- A algunas mujeres se les paga menos que los hombres por **hacer el mismo trabajo o de igual valor**. Este factor sólo explicaría una pequeña parte de la brecha salarial.

La subvaloración del trabajo de las mujeres

- Con más frecuencia las mujeres ganan menos que los hombres por **hacer trabajos de igual valor**. Una de las principales causas es **la forma en que se valoran las competencias de las mujeres** en comparación con los hombres.
- Los trabajos que requieren habilidades similares, calificaciones o experiencia tienden a ser mal pagados e infravalorados cuando están dominados por las mujeres más que por los hombres. Por ejemplo, el personal de cajero/a (sobre todo mujeres) en un supermercado por lo general ganan menos que el personal empleado (principalmente hombres) que participan en el apilamiento estantes y otras tareas más físicas.

La segregación en el mercado laboral

- La brecha salarial de género se ve reforzada también por la **segregación en el mercado laboral**. Las mujeres y los hombres aún tienden a trabajar en diferentes puestos de trabajo. Por un lado, las mujeres y los hombres a menudo predominan en diferentes sectores. Por otro lado, dentro del mismo sector o de la empresa las mujeres predominan en un valor más bajo y ocupaciones peor remuneradas.
- Más del 40% de las mujeres trabajan en la salud, la educación y la administración pública. Esto es el doble que la proporción de hombres en los mismos sectores. Cuando nos fijamos exclusivamente en el sector de actividades sanitarias y sociales, el 80% de las personas que trabajan en este sector son mujeres. Los trabajos en estos sectores están peor pagados que aquellos dominados por los hombres.
- Además, las mujeres son frecuentemente empleadas como auxiliares de tipo administrativo, en atención al público en comercios, o en empleos sin cualificación, estas ocupaciones representan una proporción importante de la fuerza de trabajo femenina. Muchas mujeres trabajan en ocupaciones de baja remuneración, por ejemplo, la limpieza y el trabajo de cuidado.



- Las mujeres están subrepresentadas en los puestos directivos y de responsabilidad. Por ejemplo, las mujeres representan sólo alrededor del 16% de miembros de los consejos de las mayores empresas que cotizan en bolsa en la UE, en torno al 3% de las presidencias de las juntas, y el 32% de las personas científicas e ingenieras de toda Europa.

Tradiciones y estereotipos

- La segregación es a menudo relacionada con **las tradiciones y los estereotipos sociales y culturales**, que en ocasiones influye en la elección de trayectorias educativas y, en consecuencia, en las carreras profesionales que las niñas y las mujeres hacen.
- Mientras que alrededor del 60% de quienes se gradúan en la universidad son mujeres, éstas son una minoría en campos como las matemáticas, la informática y la ingeniería. En consecuencia, hay menos mujeres que trabajan en empleos científicos y técnicos. En muchos casos esto se traduce en que las mujeres trabajan en sectores con un valor y reconocimiento económico más bajo.
- Debido a estas tradiciones y estereotipos, se espera que las mujeres procedan a reducir sus horas de trabajo o a salir del mercado de trabajo para llevar a cabo el cuidado de niños/as o ancianos/as.

Equilibrio entre trabajo y vida privada

- Las mujeres tienen más dificultades que los hombres cuando se trata de **equilibrar el trabajo y la vida privada**.
- Familia, cuidado y responsabilidades domésticas todavía no se comparten por igual. La tarea de cuidar a familiares dependientes recae mayoritariamente en las mujeres. Muchas más mujeres que hombres deciden tomar un permiso parental. Este hecho, unido a la falta de medios suficientes para el cuidado de niños/as y atención de personas mayores y/o dependientes, significa que las mujeres se ven obligadas a salir del mercado de trabajo: la tasa de empleo de las mujeres con hijos/as menores de 12 años es sólo del 64,7% en comparación con el 89,7% de los hombres con hijos/as menores de 12 años.
- Aunque el trabajo a tiempo parcial puede ser una elección personal, las mujeres recurren más al trabajo a tiempo parcial con el fin de combinar el trabajo y las responsabilidades familiares. Hay evidencia de una diferencia salarial en los ingresos por hora de tiempo parcial y trabajadores/as a tiempo completo. En toda Europa alrededor del 32% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, frente a sólo un 8% de los hombres.
- En consecuencia, las mujeres tienen más interrupciones de carrera o trabajan menos horas que los hombres. Esto tiene un impacto negativo en su desarrollo profesional, en las perspectivas de ascenso y así como en la percepción de rentas futuras. También significa carreras menos gratificantes económicamente.

Otras veces, las diferencias salariales las generan los **diferentes complementos salariales** que ocultan **discriminaciones indirectas**, difíciles de detectar.

Los Planes de Igualdad como herramienta necesaria

A lo largo de esta herramienta estamos comprobando que la existencia de la brecha salarial de género se explica porque hay una serie de factores complejos y, a menudo relacionados entre sí **y por ello deberemos plantearnos que** su disminución-eliminación va a requerir, del mismo modo, distintos niveles actuación, entre otras cuestiones, sobre la **discriminación directa**, los criterios de **valoración de los puestos de trabajo**, las **desigualdades del mercado** y los **estereotipos de género** y la **cultura empresarial** que se genera a partir de creencias y factores de discriminación.

La metodología de trabajo de los Planes de Igualdad resulta una herramienta estratégica para detectar las diferentes causas subyacentes en el origen de las diferencias salariales que puedan identificarse y por tanto la posibilidad de intervenir de manera eficaz en el avance hacia la igualdad retributiva.

En los Planes de Igualdad las empresas y entidades pueden acordar la implantación de medidas como:

- políticas de transparencia retributiva,
- auditorias, autodiagnósticos, estudios sobre igualdad retributiva,
- medidas de flexibilidad horaria o teletrabajo,
- promover la adopción de permisos de paternidad y parentales por los hombres,
- promoción de guarderías de empresa, o ayudas para guardería,
- fomento de medidas de igualdad retributiva a través de la negociación colectiva.



INFORME SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIÓN EUROPEA – 2011

SALARIO IGUAL POR TRABAJO IGUAL Y TRABAJO DE IGUAL VALOR

El Informe sobre Igualdad de 2011 aboga por una **estrategia diversificada** por parte de las instituciones europeas, los Estados miembros y los interlocutores sociales que aborde todas las causas de la desigualdad salarial persistente entre hombres y mujeres, que incluya un objetivo europeo en materia de igualdad de remuneración para **reducir en un 10 % el diferencial retributivo**, en cada Estado miembro, para garantizar el mismo salario a las mujeres y a los hombres por el mismo trabajo y con las mismas cualificaciones.

También pide a los Estados miembros y a la Comisión Europea que adopten medidas adecuadas para reducir las **diferencias entre las pensiones de los hombres y de las mujeres como consecuencia directa de las diferencias de retribución entre hombres y mujeres**, y que evalúen el impacto de los nuevos sistemas de pensiones en las diferentes categorías de mujeres, prestando particular atención a los contratos a tiempo parcial y atípicos;

La mujer en Europa recibe pensiones un 39% más bajas que el hombre

El Ejecutivo Europeo ha publicado el 3 de junio de 2013, un estudio que plantea la desigualdad existente entre las pensiones de los hombres y de las mujeres, siendo las de estas últimas un **39% más de bajas**.

En el informe se pone de manifiesto que la diferencia de las pensiones por razones de género es mucho más amplia que la brecha salarial. El estudio también revela grandes diferencias de género en las pensiones en un gran número de Estados miembros, puesto que en 17 países de la Unión Europea las lagunas son iguales o superiores al 30%. La diferencia salarial media es del 16,2%, publica el estudio.

La Comisión Europea publicó en 2012 El Libro Blanco de Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles donde se reconoce que "las cuestiones de género son fundamentales en las pensiones". Las mujeres tienen más probabilidades de ser pobres durante su jubilación, puesto que tienen mayor esperanza de vida y, por lo general, se retiran más temprano. Este informe reabre este conflicto y lo pone de manifiesto en Bruselas, desde donde se intentarán establecer las bases para mejorar la situación existente entre mujeres y hombres en este aspecto.

Insta a los Estados miembros a que adopten medidas específicas que garanticen que las personas que ocupan puestos de trabajo de carácter social reciban una mejor consideración y una evaluación financiera más equitativa; considera que el trabajo en los sectores de la educación y de los cuidados debe ser equiparado en términos económicos a otras ocupaciones profesionales y que no debería derivarse ninguna desventaja financiera del hecho de que hombres y mujeres opten por ejercer actividades en el sector social;

Expresa su preocupación porque la crisis económica y los recortes presupuestarios puedan exacerbar el problema, ya que las mujeres se verán afectadas de forma desproporcionada, y solicita a los Gobiernos de los Estados miembros y a los interlocutores sociales que preparen un plan de acción y objetivos concretos y ambiciosos;

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE HACER FRENTE A LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO?

Además de ayudar a crear una sociedad más igualitaria, cerrar la brecha salarial de género es un buen negocio.

El cierre de las diferencias salariales entre los beneficios empresarios/as y trabajadores/as

La igualdad entre hombres y mujeres es vital para la creación de empleos de calidad. La introducción de una perspectiva de género puede ayudar a las empresas a:

- reclutar y retener a mejores talentos;
- crear un ambiente de trabajo positivo y ganar la confianza de sus empleados/as;
- hacer el mejor uso de los recursos humanos y mejorar la productividad y la competitividad;
- tener una mejor imagen pública y mayor valor para accionistas y una base de clientes/as más amplia y más satisfecha.

Cerrar la brecha salarial de género da una mayor rentabilidad para la economía en su conjunto.

Las mujeres han jugado un papel vital en el empleo en Europa y en el crecimiento económico, y las habilidades y el talento son necesarios para el desarrollo económico y social de nuestras sociedades. Sin embargo, esto no se refleja en su salario y posición en el mercado de trabajo. La subvaloración del trabajo de la mujer y la infrautilización de las capacidades de las mujeres es un recurso perdido para la economía y para la sociedad en general. Un **mejor uso de las habilidades de las mujeres** les permite contribuir mejor a la economía en su conjunto.



Cerrar la brecha salarial de género promueve la justicia social y la igualdad de oportunidades

Cerrar la brecha salarial de género puede ayudar a crear una **sociedad más justa y cohesionada**. La valoración del trabajo y las habilidades de las mujeres será **motivar su desempeño y mejorar su independencia económica**. Al aumentar los ingresos de las mujeres en todo el ciclo de vida, se reducirá el riesgo de caer en la pobreza. La Encuesta de Condiciones de Vida 2012, realizada por el Instituto Nacional de Estadística, indica que la tasa de riesgo de pobreza es de un 23,3% en las mujeres mayores de 65 años, frente al 21% en los hombres mayores de 65 años.



BUENAS PRÁCTICAS:

Para contribuir a eliminar la brecha salarial, la Comisión Europea ha destacado una serie de buenas prácticas aplicadas por las empresas europeas que han decidido plantar cara al problema.

Ejemplos de buenas prácticas de las empresas que pretenden reducir la diferencia salarial:

- En 2010, la empresa alemana de medios de comunicación Axel Springer AG lanzó el programa Chancen:gleich! («Oportunidades: igualdad!») con el objetivo de aumentar hasta un 30 % el número de mujeres en puestos de directivos en la empresa en un plazo de 5-8 años.
- Kleemann Hellas SA, empresa griega fabricante de ascensores, se propone aumentar el número de mujeres en las secciones de ventas y soporte técnico, rompiendo con ello los estereotipos y reduciendo la segregación de género. El proyecto «Diversidad e igualdad de género» permitió aumentar la presencia de las mujeres en el departamento de ventas del 5 % en 2004 al 30 % en 2012.
- El proyecto de la empresa de comunicaciones móviles lituana Omnitel «Crear un entorno de trabajo en la empresa compatible con la vida familiar» trata de integrar el equilibrio entre el ámbito laboral y personal en la cultura de la organización, ofreciendo a su personal posibilidades de trabajo flexible. Esta iniciativa ha aumentado la proporción de mujeres en puestos de dirección.
- El «Consejo de Líderes Alemanas» de IBM Alemania anima a las mujeres a emprender una carrera en el sector de las TIC, para lo que ofrece a las estudiantes un programa de tutoría personal o en línea; también ofrece servicios de tutoría a las jóvenes profesionales que desean acceder a puestos de dirección o especializados.



RECUERDE QUE...

Todavía hay hechos diferenciales importantes entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: en las tasas de actividad y empleo, en las tasas de contratación a tiempo parcial, en las tasas de temporalidad, en la forma de afrontar la conciliación entre la vida privada y la vida profesional y también en el salario.

¿Por qué se produce esa brecha salarial?

Podemos afirmar que ya no existen, salvo raras excepciones, **discriminaciones directas** en materia salarial, es decir, que al mismo puesto laboral se adjudique diferente salario. Ahí no está la fuente de la brecha salarial, hay que buscarla en algunos indicadores:

Primero: todavía hemos avanzado poco en que los **trabajos del mismo valor tengan una equidad salarial**. Una parte importante de la brecha salarial se produce, porque todavía en las **clasificaciones profesionales** no hay equivalencia en el valor de determinados puestos de trabajo. Por lo que hay diferencias salariales que vienen marcadas por **diferentes valoraciones del puesto de trabajo** que viene estructurado en la **clasificación profesional**. Y cuando entramos a ver cuales son las **categorías profesionales** o los puestos de trabajo **peor valorados** habitualmente suelen coincidir con puestos de trabajo con una **ocupación femenina** muy marcada. Es decir, que todavía hay un camino por recorrer en la igualdad salarial en función también de la igualdad en el valor del puesto de trabajo.

Las tasas de empleo y paro son diferentes, por lo tanto, también tiene que ver esa situación con la brecha salarial. Otra cosa que tiene mucho que ver con la brecha salarial es la **temporalidad en la contratación** que tienen las mujeres frente a los hombres. Es decir que las mujeres trabajan más con contratos temporales que los hombres.

En el **trabajo a tiempo parcial** la diferencia es evidente. Siempre se habla de que el 76% de los contratos de trabajo a tiempo parcial los firma una mujer, hecho importante que influye en las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Hoy en día las mujeres, acceden más a las **excedencias de cuidado** de hijos/as o personas mayores, lo que supone una rebaja salarial importante. La reducción de jornada también implica la percepción de rentas más bajas. Cuando accede a una **reducción de jornada**, la mujer pierde salario automáticamente, al igual que en el caso de excedencia por cuidado de hijo/a o de familiares.



FUENTES UTILIZADAS

- *Brecha salarial: causas e indicadores*. 2012. EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer.
- *Campaña Europea: Diferencias de retribución entre hombres y mujeres*. Comisión Europea /Justicia/ Igualdad de Género.
- DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. COMISIÓN EUROPEA.
- *Fomento de la empleabilidad: La desigualdad salarial. Razones y medidas para combatirla*. 2011. Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres CELEM.
- INFORME sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea - 2011 (2011/2244(INI)) Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género.
- Encuesta de Estructura Salarial, Instituto Nacional de Estadística, 2010.
- *El Libro Blanco de Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*. Comisión Europea, 2012.
- Encuesta de Condiciones de Vida, Instituto Nacional de Estadística, 2012.

www.igualdadenlaempresa.es

