



NOTA INFORMATIVA

“22 DE FEBRERO, DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL”



Desde el año 2011 se conmemora en España el “22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial” entre mujeres y hombres, que toma como referencia una Resolución del Parlamento Europeo (INI/2008/2012).

El objetivo de esta efeméride, es poner de manifiesto que **mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o de trabajos de igual valor**, o dicho de otra forma, que las mujeres tienen que trabajar mucho más tiempo para ganar lo mismo que los hombres. Todo ello, a pesar del elevado desarrollo normativo y de los grandes avances conseguidos en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los últimos años, tanto en el ámbito europeo como en el nacional.

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres, comúnmente conocida como **brecha salarial**, mide la diferencia entre los ingresos brutos medios (salarios más complementos) por hora de los hombres y las mujeres ocupadas, como porcentaje respecto a los ingresos brutos medios por hora de los hombres. Así, **las mujeres en España ganan de media un 15,3 % menos por hora que los hombres** (según datos publicados por el INE en la última *Encuesta de Estructura Salarial* de 2010, de periodicidad cuatrienal).

La brecha salarial de género es uno de los más notorios ejemplos de la desigualdad que, aún hoy, persiste en el mercado laboral entre mujeres y hombres. Estas desigualdades salariales existen a pesar de que las mujeres obtienen, de media, mejores resultados académicos que los hombres en la escuela y la universidad y de que representan un porcentaje mayor que los hombres en el número de graduaciones universitarias.

La brecha salarial entre mujeres y hombres difiere si se tienen en cuenta múltiples variables (tipo de contrato, jornada, ocupación, antigüedad, edad, nivel de estudios, etc.) que influyen decisivamente en las diferencias existentes. Las variables que determinan la brecha salarial de género son numerosas y complejas y reflejan tanto la discriminación existente por razón de sexo, como las desigualdades vinculadas a la educación y al mercado de trabajo, pudiendo resumirse, como ha puesto de manifiesto el Consejo de la Unión Europea (2010/C 345/01), en seis grandes aspectos:

- La **segregación horizontal del mercado de trabajo**. Las mujeres se concentran en un número más reducido de sectores y ocupaciones y, con frecuencia, están peor pagadas y menos valoradas. Hecho que se ve acentuado por *tradiciones* y *estereotipos* que determinan, entre otras, la elección de la educación, la evaluación y clasificación de las profesiones y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.



Las condiciones laborales de mujeres y hombres dependen, en gran medida, del sector en el que desempeñan sus tareas. El problema inherente a la segregación horizontal es que existe una correlación entre sectores feminizados y peores condiciones laborales en forma de elevada temporalidad, empleo a tiempo parcial, salarios y prestaciones económicas más bajas, pero esta asociación, sin embargo, no se cumple en aquellos sectores dominados por los hombres.

- La **segregación vertical del mercado de trabajo**. Las mujeres, por lo general, ocupan puestos peor pagados, tienen menor seguridad en el empleo y se enfrentan a más obstáculos para su carrera profesional.
- La **dificultad para conciliar vida personal, familiar y laboral**, así como la **distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas, influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de jornadas a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera**, que repercute negativamente en su evolución profesional y en la percepción de rentas.

Estos factores, entre otros, influyen en que las mujeres presentan vidas laborales discontinuas y/o trabajen menos horas que los hombres, que además de implicar una carrera profesional peor remunerada, también tiene un impacto negativo en su desarrollo profesional y perspectivas de promoción, así como en la percepción de retribuciones y rentas futuras.

- La **falta de transparencia de las retribuciones**, es otro de los motivos que favorecen la persistencia de discriminaciones salariales por razón de género.
- El **impacto de los estereotipos de género**, que **influyen en la elección de los cursos de formación educativa y profesional**, al igual que **en la forma en que se evalúan las calificaciones y se clasifican los empleos**.
- Además, las **circunstancias individuales** de las personas trabajadoras, como la edad, discapacidad, enfermedad, orientación e identidad sexual, origen racial o étnico, la situación familiar o el estado civil también repercuten en las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

Finalmente, puede afirmarse que la *Encuesta de Estructura Salarial* de los últimos años y los recientes estudios realizados en materia retributiva, evidencian que son las mujeres, sea cual sea su ocupación, grupo profesional, tipo de contrato o jornada laboral, incluso, independientemente de la Comunidad Autónoma donde residan, quienes soportan la desigualdad salarial de género.

La discriminación salarial afecta al período en el que las mujeres están activas en el mercado laboral, teniendo repercusiones negativas en su protección social, debido a que una menor cotización origina una menor cuantía en las prestaciones sociales.



ENLACES DE INTERÉS:

- La Comisión Europea publica un folleto descargable en el enlace siguiente, con información de interés sobre, conceptos, principales causas de las diferencias salariales, beneficios de eliminar las diferencias salariales, información sobre actividades de la Unión Europea para combatir la brecha y sobre acciones para combatir el problema de las diferencias salariales a escala nacional.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/files/gpg2011-leaflet_es.pdf

Más información de interés en el ámbito comunitario puede encontrarse en:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm

- La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad dispone de una web de apoyo técnico para el diseño y elaboración de planes de igualdad en las empresas y otras entidades (www.igualdadnlaempresa.es)

Para combatir la brecha salarial de género, hay que actuar desde diversos ámbitos y uno de ellos es el de la empresa mediante análisis de diagnóstico detallados de la situación de mujeres y hombres, y a través de la elaboración, aplicación y seguimiento de planes de igualdad adecuados a las características de la empresa y sector de actividad, así como mediante la adopción de medidas de transparencia salarial, definición neutra de puestos de trabajo, etc.

Entre otros contenidos, la citada web temática también aloja la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa", integrada por las 63 entidades que, en la actualidad, poseen esta distinción y que se plantea como foro de encuentro y puesta en común de buenas prácticas en materia de igualdad de género, en general, y de igualdad salarial, en particular.

- Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la comprobación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en otras disposiciones legales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, Estatuto de los Trabajadores) referidas a la igualdad y no discriminación en el ámbito de las relaciones laborales. La Disposición Adicional Sexta apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, estableció el mandato a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de incluir en su Plan Integrado de Actuación con carácter de objetivos de alcance general un Plan específico sobre discriminación salarial entre mujeres y hombres.

El Plan Integrado de Actuación para el año 2013, otorga un importante papel al control del cumplimiento de dichas obligaciones. Las actuaciones inspectoras se van a centrar en las siguientes cuestiones: control de la no discriminación en las ofertas de empleo, de la no



discriminación dentro de las relaciones laborales (en el ingreso a las empresas, salarial, de promoción profesional), vigilancia del cumplimiento de las obligaciones relativas a evitar el acoso sexual o por razón de sexo en los centros de trabajo, al control de la elaboración de los planes de igualdad y otras medidas contempladas en la Ley de Igualdad, a la protección de los derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral, así como a vigilar la presencia de cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos. Asimismo, con el fin de dar cumplimiento al mandato de la Disposición Adicional 16ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, y de dar continuidad a las actuaciones realizadas desde el año 2009, se realizará una campaña específica en materia de discriminación salarial por razón de sexo.

Más información:

<http://www.empleo.gob.es/itss/web/index.html>

Madrid, 22 de febrero de 2013