



**Acaba con las diferencias
salariales entre
mujeres y hombres**



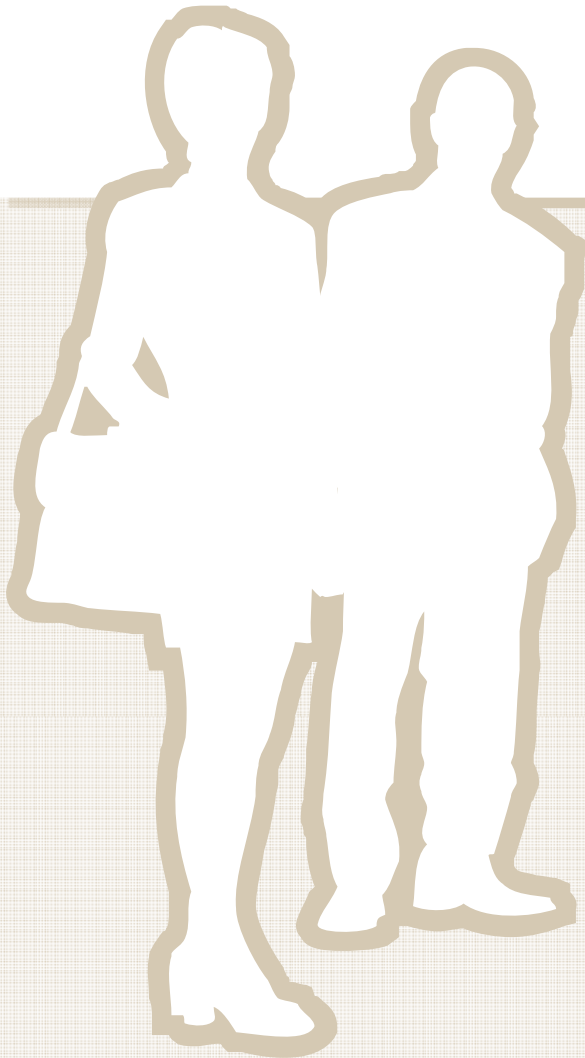
**IGUALDAD
SALARIAL**

**POR UN TRABAJO
DE IGUAL VALOR**



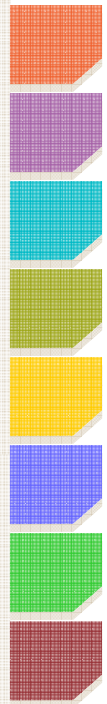
<http://ec.europa.eu/equalpay>





Resumen

- ¿Cuáles son las diferencias salariales entre mujeres y hombres?
- ¿Por qué persisten las diferencias salariales entre mujeres y hombres?
- ¿Qué ha hecho la UE al respecto?
- ¿Por qué es importante?
- Las diferencias salariales entre hombres y mujeres a lo largo de la vida
- ¿Qué se puede hacer?
- Medidas a nivel nacional: ejemplos
- ¿Adónde dirigirse?



¿Qué son las diferencias salariales entre mujeres y hombres?

- Por término medio, las mujeres de la UE ganan alrededor de un 17% menos que los hombres
- Las diferencias salariales entre mujeres y hombres se definen como la diferencia de remuneración media por hora entre los hombres y las mujeres en todos los sectores de la economía
- En algunos países las diferencias salariales entre hombres y mujeres están aumentando
- Las diferencias aumentan cuando las mujeres trabajan a tiempo parcial o cuando tienen hijos dependientes
- El efecto que las diferencias salariales entre mujeres y hombres tiene sobre los ingresos a lo largo de la vida laboral es que las mujeres tienen pensiones más bajas y sufren un mayor riesgo de pobreza



¿Por qué persisten las diferencias salariales entre mujeres y hombres?

- Las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres son complejas y suelen estar interrelacionadas:
 - ◆ Discriminación directa
 - ◆ La infravaloración del trabajo de las mujeres
 - ◆ Segregación en el mercado laboral
 - ◆ Tradiciones y estereotipos
 - ◆ Falta de conciliación de la vida profesional y la vida privada
- Todos estos factores afectan al salario de las mujeres, al desarrollo de sus carreras profesionales y a su potencial en el lugar de trabajo



¿Qué ha hecho la UE al respecto?

- De acuerdo con la legislación europea es ilegal discriminar a las mujeres en el trabajo y en su salario:
 - ◆ La igualdad salarial por un mismo trabajo es uno de los principios fundamentales de la Unión Europea
 - ◆ El artículo 141 del Tratado exige la igualdad salarial por un trabajo de igual valor
 - ◆ Según lo estipulado por la Directiva 75/117, el principio de igualdad salarial significa que, por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, queda eliminada toda discriminación por razón de sexo con respecto a la determinación del salario. En especial, donde se utilice un sistema de clasificación de trabajo para determinar el salario, éste debe estar basado en los mismos criterios para los hombres y las mujeres, debiendo estar redactado de manera que excluya cualquier discriminación por razón de sexo



¿Qué ha hecho la UE al respecto?

- De acuerdo con la legislación europea es ilegal discriminar a las mujeres en el trabajo y en su salario:
 - ♦ La Directiva del 2002 sobre igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, se aplica igualmente al salario y exige que los Estados miembros establezcan organismos para la igualdad que promuevan la igualdad de trato
 - ♦ Estas Directivas han sido incorporadas en una sola Directiva 2006/54 (La Directiva de refundición) sobre la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación



¿Qué ha hecho la UE al respecto?

- Acabar con las diferencias salariales entre mujeres y hombres ha sido considerado por la Comisión Europea como una prioridad en:
 - ◆ El Plan de trabajo para la igualdad de género (2006-2010)
 - ◆ La comunicación "Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres" (2007)
- También es una prioridad en:
 - ◆ El Parlamento Europeo, particularmente en una reciente Resolución sobre la lucha contra las diferencias salariales entre mujeres y hombres (2008)
 - ◆ El Pacto Europeo por la Igualdad de Hombres y Mujeres aprobado por los líderes de la UE (2006)
 - ◆ El Marco de acciones sobre igualdad entre mujeres y hombres adoptado por los interlocutores sociales europeos (2005). El tercer informe de seguimiento, adoptado en 2008, muestra una gran cantidad de medidas adoptadas a nivel nacional



¿Por qué es importante?

- Acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres encierra ventajas para empresarios y trabajadores
 - ◆ Crea empleos de calidad
 - ◆ Atrae a los trabajadores mejores y más capacitados
 - ◆ Crea un entorno de trabajo positivo
 - ◆ Aumenta la productividad y la competitividad



¿Por qué es importante?

- Acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres beneficia a la economía en su conjunto
 - ◆ Las mujeres desempeñan un papel fundamental en el empleo y crecimiento de Europa
 - ◆ Su capacidad y talento son necesarios para el desarrollo económico y social
- Acabar con las diferencias salariales entre mujeres y hombres puede contribuir a crear una sociedad más igualitaria
 - ◆ La valoración de las aptitudes de las mujeres puede aumentar su independencia económica
 - ◆ Menos mujeres vivirán en pobreza, especialmente tras su jubilación



Las diferencias salariales entre mujeres y hombres a lo largo de la vida

¿Niño o niña, igualdad de oportunidades?



- Los estereotipos determinan desde una edad muy temprana el papel que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad
- Si bien a veces puede ser consecuencia de preferencias personales, las tradiciones y los estereotipos pueden influenciar la elección de los estudios y las futuras carreras profesionales



Las diferencias salariales entre mujeres y hombres a lo largo de la vida

¿Nuestro trabajo está igualmente valorado?



- Las mujeres y los hombres todavía tienden a trabajar en empleos diferentes. Las mujeres suelen trabajar en sectores en los que los salarios son, por término medio, más bajos que en los sectores dominados por los hombres
- Las diferencias salariales entre mujeres y hombres siguen existiendo aún cuando las mujeres representan hoy el 59% de los nuevos graduados universitarios
- Las competencias y capacidades de las mujeres están infravaloradas, especialmente en los puestos en los que ellas predominan



Las diferencias salariales entre mujeres y hombres a lo largo de la vida

¿Tener un hijo perjudicará mi carrera?



- La progresión profesional de las mujeres se ve afectada por sus responsabilidades familiares
- Las diferencias salariales aumentan cuando las mujeres tienen hijos, y especialmente cuando trabajan a tiempo parcial
- La tasa de empleo de las mujeres con hijos dependientes es sólo de un 62,4% frente al 91,4% de los hombres con hijos. Más de tres cuartas partes de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres (76,5%)



Las diferencias salariales entre mujeres y hombres a lo largo de la vida

¿A un mismo trabajo,
una misma pensión?



- Las diferencias salariales reducen los ingresos de las mujeres a lo largo de su vida profesional y en consecuencia el nivel de sus pensiones
- Menores pensiones conllevan un mayor riesgo de pobreza para las mujeres

<http://ec.europa.eu/equalpay>



¿Qué se puede hacer?

- Valorar el trabajo de las mujeres y de los hombres de igual manera
- Luchar contra la segregación en el mercado laboral
- Luchar contra los estereotipos
- Promover la conciliación de la vida familiar y laboral
- Promover una cultura de igualdad en el lugar de trabajo

Se requiere la acción a todos los niveles



Medidas adoptadas a nivel nacional: ejemplos

A continuación presentamos algunos ejemplos de iniciativas que han sido introducidas para luchar contra las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Estas iniciativas incluyen medidas adoptadas en el ámbito de la legislación nacional, acuerdos entre interlocutores sociales, planes de igualdad, actividades de sensibilización, y otros tipos de iniciativas.



Medidas a nivel nacional: Legislación

Ejemplo: España

- Una ley para la igualdad de género fue adoptada en marzo de 2007
 - ◆ La ley tiene disposiciones específicas para la lucha contra la discriminación
 - ◆ Medidas de acción positiva en convenios colectivos
 - ◆ Conciliación de la vida laboral y familiar
 - ◆ Promoción de planes de igualdad y buenas prácticas



Medidas a nivel nacional: Diálogo social/acuerdos entre interlocutores sociales

Ejemplo: Francia

- La legislación requiere igualdad en las negociaciones y en la negociación de salarios
 - ◆ La ley también obliga a negociar a un nivel sectorial "sobre los pasos a seguir para conseguir la igualdad de género en el trabajo [...] y para corregir las desigualdades identificadas cada tres años"
 - ◆ Un acuerdo intersectorial nacional sobre la igualdad de género y el equilibrio de sexos en la composición de la mano de obra fue firmado en abril de 2004. Este acuerdo incluía medidas destinadas a reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres



Medidas a nivel nacional: Planes de igualdad

Ejemplo: Suecia

- La legislación dispone que todas las empresas con un mínimo de diez empleados preparen un plan anual de igualdad de oportunidades y un plan de acción para la igualdad salarial
 - ◆ Los planes incluyen medidas activas de igualdad adoptadas y planeadas, una encuesta sobre las diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres y el valor del trabajo de las mujeres, y evaluaciones de seguimiento de las medidas adoptadas
 - ◆ Las empresas tienen la obligación de proporcionar estadísticas sobre salarios desglosadas por sexo a petición de sindicatos o de representantes de los trabajadores
 - ◆ El Defensor del Pueblo encargado de la igualdad hace un seguimiento de estos planes de igualdad



Medidas a nivel nacional: Otras iniciativas

Ejemplo: Finlandia

- Un programa de igualdad salarial para 2007-2011 tiene como objetivo reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres de un 20% a un 15%:
 - ◆ Acciones para reducir la segregación profesional, para el desarrollo de sistemas salariales, medidas destinadas a fomentar el desarrollo profesional de las mujeres, y medidas adoptadas por los interlocutores sociales para establecer acuerdos que reduzcan las diferencias salariales
- Ya se han realizado incrementos salariales especialmente para las trabajadoras con salarios más bajos, que ya han tenido su impacto en la reducción de las diferencias salariales entre mujeres y hombres



¿A dónde dirigirse?

Para obtener más información sobre las diferencias salariales entre mujeres y hombres, diríjase a:



<http://ec.europa.eu/equalpay>

