



**¿Nuestro trabajo está igualmente valorado?**

## Cifras principales de igualdad laboral en relación con las diferencias de retribución entre mujeres y hombres

	Mujeres	Hombres
Tasa de empleo (%)	58,3	72,5
Proporción de trabajadores a tiempo parcial (%)	31,2	7,7
Tiempo medio dedicado por semana a tareas domésticas y familiares – en horas**	25,5	7,8
Tiempo medio dedicado por semana a un trabajo remunerado (incluido tiempo de desplazamiento) – en horas**	38,1	45,5
Nivel educacional (como mínimo escuela secundaria superior) entre los 20 y los 24 años (en %)	80,8	75,5
Distribución por sexo de graduados universitarios (en %)*	59	41
Proporción de empleados por sexo en los sectores de la fabricación, construcción, transporte y comunicación	17,4	44,3
Proporción de empleados por sexo en los sectores de la administración pública, educación, salud y trabajo social, y otras actividades de servicio social	40,5	18,1
Tasa de población de más de 65 años por sexo en riesgo de pobreza (en %)*	21	16

Fuente: Eurostat, 2007 excepto para \*, 2006.

\*\* Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo (EWCS)

Ni la Comisión Europea, ni ninguna persona que actúe en su nombre, son responsables de la utilización que pudiera hacerse de la información contenida en este folleto. Fotografías: © Comisión Europea/Thierry Maroit

## ¿Qué ha hecho la UE al respecto?

La igualdad salarial por un trabajo de igual valor es uno de los principios fundamentales de la Unión Europea. Recogido en el Tratado de Roma en 1957, fue el tema central de una directiva de 1975 que prohíbe toda discriminación en cualquier aspecto salarial entre mujeres y hombres **por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor**.

La UE continúa trabajando para reducir las diferencias de retribución injustificadas entre mujeres y hombres. Éste es uno de los objetivos principales de su **Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010**. En su Comunicación de 2007 «**Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres**» la Comisión Europea analizó las causas de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres e identificó medios para combatirlas.

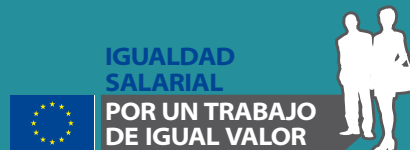
La Comisión está **analizando la efectividad de la legislación comunitaria** en cuanto a igualdad salarial y podría, si lo considerase necesario, presentar nueva legislación a este respecto.

La lucha contra las diferencias de retribución requiere la acción de todas las partes interesadas. Además de la acción de la Comisión Europea, el **Parlamento Europeo** ha aprobado recientemente un informe que subraya la importancia de esta cuestión.

Y mediante el **Pacto Europeo por la Igualdad de Hombres y Mujeres** de 2006 firmado por los líderes europeos, la lucha contra las diferencias de retribución entre mujeres y hombres se convirtió en una prioridad.

Actuar contra la diferencia de retribución es también una acción prioritaria en el «Marco de acciones sobre igualdad entre mujeres y hombres» adoptado por los **Interlocutores sociales europeos** en 2005.

Esta campaña se integra en las iniciativas de la Comisión para concienciar sobre las diferencias de retribución entre mujeres y hombres y sobre cómo combatirlas.



Más información sobre las diferencias de retribución entre mujeres y hombres : <http://ec.europa.eu/equalpay>

KE-31-09-257-ES-D



**Acaba con las diferencias salariales entre mujeres y hombres**  
**Tiene sentido para todos**





¿Niño o niña, igualdad de oportunidades?

¿Tener un hijo perjudicará mi carrera?

¿A un mismo trabajo, una misma pensión?

## ¿Qué son las diferencias de retribución entre hombres y mujeres?

Por término medio, las mujeres de la UE ganan un 17%\* menos que los hombres. Las diferencias de retribución miden las diferencias de la retribución media por hora entre hombres y mujeres en el desempeño de trabajos remunerados en todos los sectores de la economía.

### ¿Por qué las mujeres todavía ganan menos que los hombres por término medio?

El tema de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres es una cuestión compleja que se origina por múltiples causas que suelen estar interrelacionadas.

- **Discriminación directa:** todavía en ocasiones las mujeres ganan menos que los hombres en el desempeño del mismo trabajo. Pero debido a los grandes avances que se han realizado durante los últimos años y al hecho de que actualmente disponemos de una legislación europea y nacional efectiva, este factor sólo explica una pequeña parte de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.
- **Las competencias y capacidades de las mujeres están infravaloradas:** más frecuentemente las mujeres ganan menos que los hombres haciendo trabajos de igual valor. De hecho, a pesar de que las mujeres representan el 59% de los nuevos graduados universitarios, su trabajo todavía se considera menos valioso que el de los hombres, en iguales circunstancias. Las escalas salariales de trabajos

que requieren las mismas capacidades, cualificaciones o experiencia tienden a ser más bajas cuando quienes los realizan son predominantemente mujeres. Por ejemplo, en un supermercado la cajera suele ganar menos que los reponedores.

- **Segregación del mercado laboral:** las mujeres y los hombres todavía tienden a desempeñar trabajos diferentes. Las mujeres suelen trabajar en sectores en los que los salarios son, por término medio, más bajos que en los dominados por los hombres. Más del 40% de las mujeres trabaja en sanidad, educación y administración pública: dos veces más que el número de hombres (véase tabla). Sólo el 29% de científicos e ingenieros de la UE son mujeres. Además, a las mujeres se las contrata principalmente como auxiliares administrativas, dependientas o como trabajadoras con baja cualificación con remuneración más baja.
- **Tradiciones y estereotipos:** si bien esto puede ser el reflejo de preferencias personales, las tradiciones y estereotipos también pueden influir, por ejemplo, en la elección de estudios y carreras profesionales.
- **Conciliación de la vida profesional y personal:** las diferencias de retribución entre mujeres y hombres también reflejan los obstáculos estructurales que existen en la vida laboral y que continúan afectando a las mujeres más frecuentemente. Las mujeres suelen interrumpir su carrera con mayor frecuencia, lo que repercute negativamente en su desarrollo profesional. Esto también se refleja en trayectorias profesionales menos remuneradas.

Las diferencias de retribución reducen los ingresos durante la vida profesional de las mujeres y en consecuencia sus pensiones son también más bajas lo que es causa de un mayor riesgo de pobreza en la etapa más avanzada de su vida.

## ¿Por qué es importante?

**Acabar con las diferencias de retribución entre mujeres y hombres beneficia a las empresas y crea una sociedad más igualitaria.**

Las empresas que fomentan la igualdad en el entorno laboral crearán los **mejores lugares de trabajo** para todo el mundo. Una retribución que tenga en cuenta sus aptitudes reales de los hombres y las mujeres y que valore su contribución equitativa permitirá contratar y retener la **mano de obra** mejor y **más capacitada**. Los empresarios obtendrán mayores beneficios si utilizan la capacidad y el talento de las mujeres más eficazmente si se aseguran de que éstas participan en las actividades de formación y desarrollo profesional.

Esto es importante para aumentar la productividad y la competitividad. Un buen número de estudios revela que existe una correlación entre un mayor nivel de igualdad entre mujeres y hombres y los niveles de rentabilidad, especialmente en puestos directivos. Otras investigaciones establecen conexiones entre un mayor equilibrio en la proporción de mujeres y hombres en los equipos directivos y la capacidad de innovación.

Acabar con las diferencias de retribución entre hombres y mujeres puede contribuir a crear una sociedad **más igualitaria y cohesiva**.

Ayuda a conferir más poder a las mujeres y a **mejorar su independencia económica**. Puede aumentar los ingresos de las mujeres a lo largo de su vida laboral y reducir los niveles de pobreza, especialmente en su jubilación.

\* Esta cifra se basa en una nueva fuente armonizada de la UE (SES). El aparente aumento, de un 15% en 2006 a un 17% ahora, se debe únicamente al cambio de metodología.