

LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES: UNA CUESTIÓN PENDIENTE

Mónica Melle Hernández¹ | 11/03/2017
<https://economistasfrentealacrisis.com>

En España las mujeres cobramos, en promedio, casi 5.000 euros menos al año que los hombres. Cuando llega la jubilación esa diferencia se refleja en una brecha enorme entre las pensiones de hombres y mujeres. El 60% de las mujeres tenemos que renunciar a nuestra carrera profesional por la maternidad. Y el techo de cristal todavía existe y las mujeres no accedemos en las mismas condiciones que los hombres a los puestos directivos y de mayor responsabilidad, tanto en las empresas como en las instituciones públicas.

La discriminación retributiva es causa y a la vez consecuencia de otras discriminaciones de las que son objeto las mujeres. La infravaloración del trabajo femenino propicia que las mujeres sean las destinatarias de los salarios más bajos. A la vez, el hecho de que perciban menores salarios dificulta, en muchas ocasiones, su participación social, política, institucional y representativa. Tener que hacer dobles o triples jornadas impide hacer una elección de vida. Todo ello merma la libertad de las mujeres.

Ningún factor objetivo explica la brecha salarial entre hombres y mujeres. Es ésta una forma de discriminación, que infravalora las competencias y capacidades de las mujeres, especialmente en las ocupaciones en que ellas predominan.

Las mujeres tienen unas cualificaciones tan buenas o mejores que las de los hombres, pero a menudo sus capacidades no son igual de valoradas y sus avances profesionales son más lentos.

El Convenio 100 de la OIT de 1951, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, recoge por primera vez en un texto normativo, la igualdad salarial entre mujeres y hombres, e introduce el concepto de trabajo de igual valor.

¹ Profesora Titular de Economía Financiera de la UCM y miembro de *Economistas Frente a la Crisis*.

En los EE.UU. desde la Ley "Equal Pay" de 1963 firmada por el Presidente John F. Kennedy es ilegal pagar a hombres y mujeres diferentes salarios por el mismo trabajo.

Algunos países europeos, como Francia (en 1946), Alemania (en 1949) y Polonia (en 1952), incorporaron ese principio de igual salario por igual trabajo en sus propias constituciones, antes de la fundación de la Unión Europea (UE). Cuando la Comunidad Económica Europea, después la UE, fue fundada en 1957, este principio pasó a ser uno de los fundamentales del Tratado de Roma, desarrollado posteriormente en varias Directivas (75/117/EEC y 2006/54/EC).

A nivel nacional el principio de igual salario está reflejado en las legislaciones de los 28 estados miembros de la UE.

En España en la Constitución de 1978 (artículo 35) y en el Estatuto de los Trabajadores, su artículo 28 "Igualdad de remuneración por razón de sexo" establece que *"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 aquella"*.

Sin embargo, con esta normativa como ocurre con otras muchas leyes, todavía estamos lejos de su aplicación real. Las mujeres ganan, de media, un 20% menos que los hombres. Si continúan las tendencias actuales esta brecha salarial tardará en cerrarse 170 años.

Las diferencias salariales se extienden independientemente del tipo de contrato, jornada, de la educación, o la franja de edad. De hecho, la diferencia de sueldos entre mujeres y hombres se mantiene en todos los niveles de formación, incluso se ensancha entre las personas con más formación.

En profesiones donde predominan las mujeres, los salarios son generalmente más bajos que la media. En España casi el 13% de los trabajado-



res tienen ganancias bajas y de ellos, el 64% son mujeres. Hay más mujeres que hombres entre los trabajadores que cobran el salario mínimo interprofesional.

El impacto de esas diferencias salariales sobre las mujeres es que obtienen menos ingresos a lo largo de sus vidas, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad.

Los estereotipos sociales que llevan a las mujeres a asumir las tareas de cuidadoras de hijos y mayores, y las dificultades de conciliación de la vida laboral y personal influyen en las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Las responsabilidades familiares no se comparten de manera equitativa. Como consecuencia, las mujeres interrumpen más frecuentemente su carrera profesional y a menudo no vuelven a ocupar un puesto de trabajo a tiempo completo. Muy a menudo las mujeres trabajan a tiempo parcial y en trabajos temporales, que tienen unos salarios por hora más reducidos.

¿Qué políticas puedes impulsar los Gobiernos para combatir la desigualdad salarial entre hombres y mujeres?

Varios países, como Austria o Reino Unido han desarrollado estrategias en pro de la igualdad de género, que incluyen medidas encami-

nadas a eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Otros países, como Noruega o Bélgica, han llevado a cabo estudios y han establecido comisiones de investigación en torno a la cuestión de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Porque la transparencia de los sistemas salariales es un factor crucial para la aplicación de la igualdad salarial. Existen herramientas que contribuyen a garantizar esa transparencia. Por ejemplo, en Alemania, Luxemburgo y Suiza se ha desarrollado una herramienta online, Logib, que permite a las empresas analizar sus estructuras de pagos y personal, y comprobar si los empleados de ambos sexos reciben los mismos salarios.

Se debe exigir mejoras en la transparencia de los sistemas salariales, garantizando el derecho de las mujeres a conocer el salario medio de los hombres que realizan su mismo trabajo en la misma empresa.

Son necesarias políticas de igualdad de oportunidades que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y que contribuyan a la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y posibiliten su desarrollo profesional. El permiso de paternidad tiene un uso muy bajo, de apenas el 10% en España. Para mejorar esa cifra

debería ser obligatorio acogerse a una parte del permiso de paternidad, al menos durante uno o dos días de las dos semanas que permite la ley en España. Otra alternativa puede ser incentivar fiscalmente acogerse a ese permiso, algo que ya ocurre en Alemania.

Los planes de igualdad de género y las auditorías permiten a las empresas medir sus avances en la aplicación de medidas a favor de la igualdad de género y la igualdad salarial. Concretando los contenidos mínimos de los planes de igualdad en las empresas, incluyendo en ellos la igualdad salarial. Y extendiendo estos planes a empresas de 25 o más trabajadores.

En Suecia, la Ley sobre la discriminación de 2009 establece la obligación de que los empresarios realicen una encuesta salarial cada tres años para detectar, resolver y prevenir diferencias injustificadas de salario y condiciones laborales entre hombres y mujeres, y diseñar un plan de acción de igualdad salarial, aplicable a las empresas con 25 ó más trabajadores.

En Irlanda, el organismo nacional competente en materia de igualdad ha prestado asistencia a las empresas para revisar sus políticas de igualdad y poner en marcha planes de acción.

Otra medida efectiva es llevar un seguimiento de los datos reales de las empresas y los convenios colectivos para detectar discriminaciones y desigualdades salariales.

Los acuerdos colectivos han sido uno de los medios más importantes para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres en toda Europa. Por ejemplo, en Finlandia, el Programa de Igualdad Salarial del Gobierno permitió adoptar acuerdos integrales sobre políticas de retribución que han dado lugar a prestaciones específicas que tienen por objeto hacer efectiva la igualdad salarial. Los acuerdos colectivos más recientes establecen una prestación de igualdad del 0,2 % para compensar los salarios inferiores en lugares de trabajo con predominio femenino.

En Francia, la Ley de igualdad salarial entre mujeres y hombres de 2006 establece la obligatoriedad de la negociación colectiva en torno a la igualdad de género y exige que las empresas realicen informes sobre las políticas salariales y sobre los planes que han elaborado para acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Son importantes las auditorías periódicas de igualdad salarial a las empresas.

Los organismos encargados de las inspecciones laborales desempeñan un papel muy importante para destapar casos de discriminación salarial. En varios países se han puesto en marcha programas de formación para los funcionarios encargados de las inspecciones laborales sobre cómo identificar ese tipo de casos. En Eslovaquia, las oficinas regionales de la Inspección Nacional de Trabajo llevaron a cabo inspecciones centradas en la igualdad en el acceso al empleo, la igualdad salarial, la seguridad y la salud en el trabajo, y la política de despidos.

Las administraciones responsables pueden además obligar a las empresas a revisar las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad estructural salarial entre mujeres y hombres. Y promover que las empresas instauran sistemas de valoración de puestos de trabajo objetivos no sexistas por sectores de actividad que garanticen la igualdad salarial por género.

Finalmente, numerosos países están comprometidos para llevar a cabo campañas de sensibilización para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Apoyando iniciativas que promuevan la igualdad salarial, tales como la creación de *labels*, cartas de derechos y en pro de la igualdad.

Por ejemplo, en Finlandia existe un premio anual para el mejor plan de igualdad de género, en la República Checa existe un premio relativo a la conciliación de la vida laboral y familiar, en Eslovenia y Dinamarca se convocan distintos premios para las empresas que han potenciado el acceso de las mujeres a puestos de dirección, en Suiza, las empresas obtienen un logotipo que certifica la igualdad de retribución si demuestran que han aplicado una política de salario justo entre mujeres y hombres.

Eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres produciría beneficios para la economía y para la sociedad en general. Utilizando los talentos y las capacidades de las mujeres de manera más eficaz, valorando sus capacidades y ofreciéndoles una remuneración justa por sus competencias.

Porque la mejor manera de celebrar el día internacional de la mujer es ponernos manos a la obra y empezar, al menos, a poner en marcha algunas de estas medidas.