

Una manera de hacer Europa

Un minuto para la Igualdad

RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS
FONDOS COMUNITARIOS

Fecha: 17 de noviembre 2022

Día de la Igualdad Salarial: la transparencia salarial es esencial para cerrar la brecha salarial de género de la Unión Europea del 13%

Las mujeres en la Unión Europea (UE) siguen ganando menos que los hombres por el mismo trabajo. El progreso es constante, aunque todavía demasiado lento, con una reducción de la brecha de 2,8 puntos en 10 años.



Este año el Día Europeo de la Igualdad Salarial se celebró el 15 de noviembre. En la UE, las mujeres cobran por hora un 13,0% menos que los hombres de media.

Esto equivale a un mes y medio de salario. Por eso, en 2022, la Comisión Europea marca el 15 de noviembre como un día simbólico para concienciar sobre el hecho de que las trabajadoras en Europa siguen ganando de media menos que sus compañeros hombres (esta fecha no es necesariamente la misma todos los años, ya que se calcula sobre la base de las cifras de la brecha salarial de género). En la UE, hay 12 países (Austria, Bélgica, Chipre, Chequia, Alemania, Estonia, Francia, Países Bajos, Eslovaquia, Portugal, España y Suecia) que organizan un Día de la Igualdad Salarial según la Brecha Salarial en su país. En ese marco organizan diversas actividades de sensibilización para mostrar el efecto negativo de la brecha salarial de género.

La brecha salarial de género mide un concepto más amplio que la discriminación salarial y comprende una gran cantidad de desigualdades a las que se enfrentan las mujeres en el acceso al trabajo, en el desarrollo de sus carreras y en las recompensas percibidas por el trabajo realizado, entre ellas están:

- Segregación sectorial: Alrededor del 24% de la brecha salarial de género está relacionada con la sobrerrepresentación de las mujeres en sectores de salarios relativamente bajos, como el cuidado, la salud y la educación. Los trabajos altamente feminizados tienden a ser sistemáticamente infravalorados.
- Proporción desigual de trabajo remunerado y no remunerado: las mujeres tienen, en conjunto, más horas de trabajo por semana que los hombres, pero dedican más horas al trabajo no remunerado, un hecho que también podría afectar sus opciones de carrera. Esta es la razón por la que la UE promueve el reparto equitativo de los permisos parentales, una provisión pública adecuada de servicios de cuidado de niñas y niños y políticas empresariales adecuadas sobre acuerdos de horarios de trabajo flexibles.
- Techo de cristal: La posición en la jerarquía influye en el salario: menos del 8% de las direcciones ejecutivas de las principales empresas son ostentadas por mujeres. Sin embargo, la profesión con las mayores diferencias en ingresos por hora en la UE fue la de gerentes: un 23 % menos de ingresos para las mujeres que para los hombres.
- Discriminación salarial: En algunos casos, las mujeres ganan menos que los hombres por realizar un trabajo igual o de igual valor, a pesar de que el principio de igualdad salarial está consagrado en los Tratados europeos (artículo 157 TFUE) desde 1957.

La mayor parte de la brecha salarial de género no puede vincularse a las características de la persona trabajadora o del lugar de trabajo, tales como la educación, la ocupación, el tiempo de trabajo o la actividad económica para la que trabaja la persona. Desde la UE y también desde España, se sigue luchando para que esa brecha salarial de género desaparezca.

Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/STATEMENT_22_6894