



¿Qué es?

diferencia salarial ≠ discriminación salarial

Desigualdad salarial entre mujeres y hombres: diferencia de salario entre ambos sexos; también llamada brecha o diferencia salarial.

Discriminación salarial entre mujeres y hombres: parte de esa diferencia que no se justifica por una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo y que solo puede explicarse en función del sexo de quien lo realiza.

¿Cómo se mide?

$$\frac{\text{€/h} \text{ ♂} - \text{€/h} \text{ ♀}}{\text{€/h} \text{ ♂}} \times 100$$

Promedio de las ganancias brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las ganancias brutas por hora para los hombres.

Para la UE es "diferencia salarial no corregida entre hombres y mujeres", al no considerar todos los factores que influyen en ella, como diferencias en la formación, experiencia laboral, jornada, tipo de empleo realizado, etc. Aun teniendo en cuenta esos factores, la mitad de las diferencias salariales no se justifican.

¿De verdad existe?



16,2%

Datos de 2011 para el conjunto de la UE (Eurostat)

¿Qué efecto tiene?

- ⬇ Ingresos de las mujeres
- ⬇ Motivación de las mujeres en sus puestos de trabajo
- ⬇ Pensiones de las mujeres
- ⬆ Riesgo de pobreza de las mujeres en la 3ª edad

¿Qué dice la Ley?



En España, el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres es un derecho reconocido expresamente en:

- La Constitución (artículo 35)
- La Ley de Igualdad (LOE 3/2007, artículo 5)
- El Estatuto de los Trabajadores (artículo 28)

¿Cuáles son sus causas?

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son un problema complejo en el que intervienen diversos factores:

- **Factores objetivos:** distintas características personales de mujeres y hombres en el mercado laboral (edad, nivel educativo, experiencia profesional...).
- **Discriminación salarial previa:** distinta posición de mujeres y hombres en el empleo, segregación laboral (ocupacional y sectorial).
- **Discriminación salarial directa:** infravaloración del trabajo que realizan las mujeres.

¿Qué pueden hacer las empresas para favorecer la igualdad salarial?

Asegurar que **la retribución se realiza de modo equitativo:**

- Analizar las estructuras salariales para ver posibles diferencias entre hombres y mujeres y si existen razones que las justifiquen, realizando un análisis específico de las retribuciones variables.
- Establecer sistemas de clasificación profesional equitativos.
- Definir sistemas de retribución acordes a los sistemas de clasificación profesional.

Si aun así, las diferencias persisten, atacar sus causas con **medidas de acción positiva** como:

- Favorecer la contratación de mujeres en puestos masculinizados y de hombres en puestos feminizados.
- Impulsar el desarrollo profesional de mujeres con alto potencial.
- ...