

Desde el año 2011 se conmemora en España el 22 de febrero, el “**Día de la Igualdad Salarial**”, que toma como referencia una Resolución del Parlamento Europeo sobre la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres(2008/2012(INI)).

22 DE FEBRERO. DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

En España las mujeres ganan un 18,8% menos que los hombres. En Europa la diferencia retributiva media es del 16,3%. Son estas cifras las que explican la necesidad de establecer un Día de la Igualdad Salarial, al que España dedica, desde 2011, el 22 de febrero.

La fecha de conmemoración de cada año ha variado en función de los datos disponibles de Eurostat sobre el promedio de la brecha salarial de género en la Unión Europea.

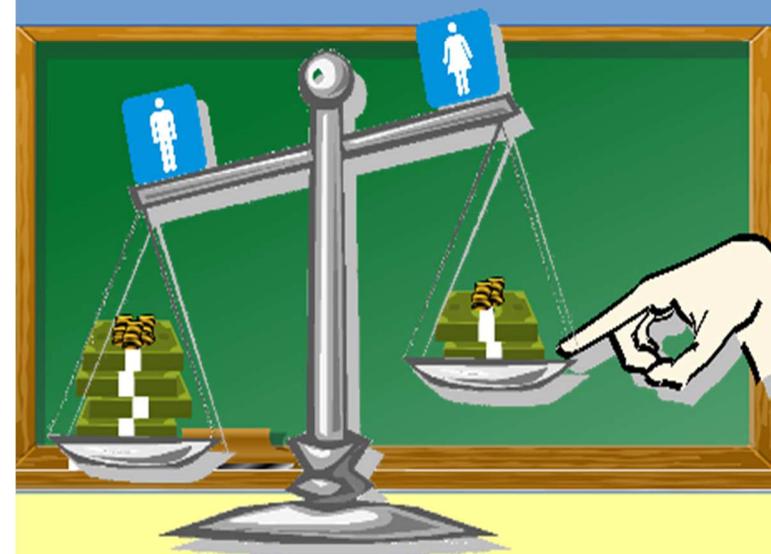
Desigualdad Salarial

Es la diferencia de salario entre ambos sexos; brecha salarial o diferencia salarial son términos similares

Discriminación Salarial

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 desempeña

DÍA POR LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES



22 de febrero

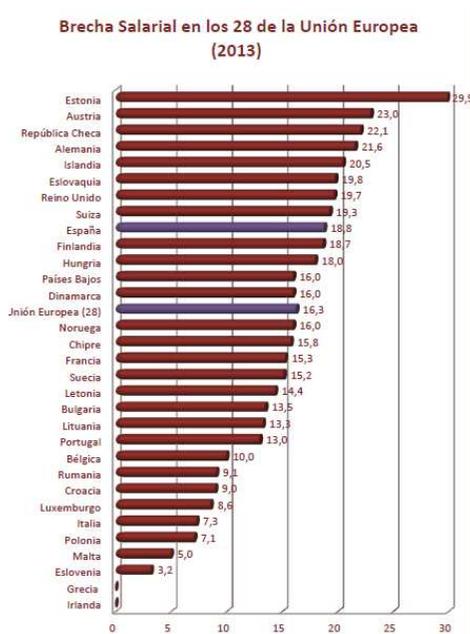
Hacia una real y efectiva
igualdad entre
mujeres y hombres

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO CONCEPTOS CLAVE

En primer lugar se debe diferenciar entre los conceptos que pueden parecer sinónimos, pero no lo son: desigualdad salarial y discriminación salarial.

DATOS ESTADÍSTICOS

Los indudables avances en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, podrían generar la falsa ilusión de que la brecha salarial de género no existe, pero los argumentos que sustentan esta creencia se desvanecen cuando se confrontan con los datos de los países integrantes de la Unión Europea



CAUSAS

De acuerdo con los considerandos 22 y 23 de las *Conclusiones del Consejo de 6 de diciembre de 2010 (2010/C 345/01)*, las causas subyacentes a las diferencias de retribución entre mujeres y hombres "son numerosas y complejas y reflejan principalmente la discriminación en razón del sexo, así como las desigualdades vinculadas a la educación y el mercado de trabajo".

Estas causas pueden resumirse básicamente en seis grandes aspectos:

- Segregación horizontal del mercado de trabajo
- Segregación vertical en las organizaciones laborales
- Dificultad para la conciliación y escaso uso de la corresponsabilidad por parte de los varones
- Falta de transparencia de las retribuciones
- La persistencia de los estereotipos de género
- Circunstancias individuales de las personas asalariadas



INICIATIVAS PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO (IMIO)

SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La herramienta permite determinar el valor de los puestos de trabajo de una organización a través de los siguientes pasos:

- Definición del sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) según distintos criterios denominados factores
- Valoración de puestos de trabajo
- Comparativa y análisis de las puntuaciones de los puestos de trabajo
- Determinación de salarios
- Comparativa de salarios

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

La Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género sirve para:

- Realizar un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres en una organización
- Identificar los orígenes de las diferencias salariales, en su caso
- Plantear posibles acciones correctoras aplicando el documento "Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización"