

## Campaña contra la discriminación salarial



### DECÁLOGO PARA LOGRAR LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. Establecer el compromiso de la empresa a impulsar el principio de “igual retribución para trabajos de igual valor”, con la introducción de cláusulas en su convenio colectivo, plan de Igualdad o documentos donde refleje las políticas a seguir por la organización.
2. Valorar los puestos de trabajo desde una perspectiva de género: analizar las capacidades, competencias, cualificaciones y experiencia de los distintos perfiles profesionales, al objeto de eliminar los sesgos de género en la retribución de categorías feminizadas y masculinizadas
3. Revisar la estructura salarial, incluyendo percepciones extrasalariales y complementos, de la plantilla de la empresa, especialmente de las personas que disfrutan del permiso de maternidad, paternidad, reducción de jornada por lactancia o por motivos familiares.
4. Reflejar en el convenio colectivo de manera transparente y concisa la definición de los complementos e incentivos salariales de la empresa, así como las clasificaciones de los puestos de trabajo y las tablas salariales.
5. Solicitar en las mesas de negociación del convenio colectivo asesoramiento experto en Igualdad de oportunidades como medida preventiva de futuras discriminaciones salariales entre trabajadoras y trabajadores.
6. Introducir medidas de acción positiva que traten de eliminar situaciones de desigualdad retributivas entre mujeres y hombres.
7. Realizar análisis estadísticos periódicos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.
8. Limitar la negociación individual de salarios.
9. Impartir formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la personas que integran el departamento responsable de definir la política retributiva de la empresa.
10. Usar un lenguaje no sexista o neutro en la denominación de las distintas categorías profesionales.



Instituto Andaluz de la Mujer  
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

La igualdad,  
un trabajo en equipo





## La Igualdad, un trabajo en equipo

Mujeres y hombres somos iguales, y sin embargo, el trato diferente que recibe cada uno de los dos sexos a la hora de encontrar empleo o promocionarse dentro de una misma empresa, evidencia que siguen existiendo desigualdades que afectan, entre otros aspectos, a la **diferencia salarial**.

Los datos de la Unión Europea revelan que las mujeres europeas ganan, por término medio, un 17,8% menos que los hombres. En **España**, los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2008, señalan una **diferencia del 21,9%** entre el **salario de mujeres con respecto a los hombres** y de un **21,8%** en **Andalucía**.

Acabar con las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, contribuye a la creación de una sociedad más igualitaria, por ello el **Instituto Andaluz de la Mujer**, en colaboración con el **Ministerio de Igualdad**, desarrolla esta **campaña informativa para la erradicación de las discriminación salarial**.

Las diferencias salariales, miden la desigualdad promedio que existe entre los ingresos por hora de mujeres y hombres, en todos los sectores de actividad

## ¿Qué causas originan la desigualdad salarial?

Para entender la existencia de esta desigualdad, es preciso considerar la interrelación de diferentes variables:

Por un lado, son muchas las **mujeres que interrumpen sus carreras profesionales para hacerse cargo de las responsabilidades familiares**, anteponiendo las necesidades de sus familias a las suyas propias, reforzando así el rol que tradicionalmente se les ha asignado al género femenino.

Así encontramos que la **reducción de jornada** suelen ser solicitadas en la **mayoría de los casos por mujeres**, que las **empresas contratan a un mayor número de mujeres que hombres a jornada parcial**, y que **no más del 1% de los padres comparten el permiso de maternidad** con las madres para hacerse cargo de sus hijos/as.

Los ejemplos anteriores muestran que las **mujeres tienen unas condiciones de empleo más inestables que los hombres, con menos posibilidades de promoción, exclusión de determinados complementos salariales y extrasalariales**, lo que refuerza los estereotipos y tradiciones, dando una imagen negativa en cuanto a la disponibilidad de la mujer para la actividad laboral y contribuyendo, a la reducción de los ingresos de las mujeres durante su vida profesional.

**Por otro lado**, aunque cerca del 60% de los nuevos títulos universitarios pertenecen a **mujeres**, estas ocupan menos **puestos de responsabilidad** y están **presentes en las profesiones peor pagadas**. Los salarios de trabajos que requieren las mismas capacidades y las mismas cualificaciones, son menores cuando quienes realizan los trabajos son las mujeres.

También debemos tener en cuenta como una de las causas fundamentales que favorecen la desigualdad retributiva, la **segregación del mercado laboral**. Es frecuente encontrar **sectores de actividad altamente feminizados**, como la educación, sanidad y administración pública, donde casualmente se encuentran los **salarios**, por término medio, **más bajos**.

La igualdad salarial aumenta los ingresos de las mujeres a lo largo de su vida laboral, mejorando así su independencia económica y reduciendo los niveles de pobreza en su jubilación.

## ¿Por qué celebramos el 22 de Febrero como Día Europeo por la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres?

Para que el salario medio de **una mujer en Europa sea igual al que un hombre recibe durante un año, ésta debe trabajar 418 días**. Este número de jornadas laborales excede en 53 días los 365 del año natural, de forma que **una mujer tendría que trabajar hasta el 22 de febrero del año siguiente para alcanzar el salario de un hombre**.

Es por ello que se tomó **esta fecha como día para la reivindicación de la equiparación salarial entre mujeres y hombres**.

El 18 Noviembre de 2008 el Parlamento Europeo designó el 22 de febrero Día Europeo por la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres.

