

Informe de UGT

***Día
Internacional
de la
Igualdad
Salarial***

18 de septiembre de 2024

***ONU Mujeres ha
señalado que, al ritmo
al que se produce
actualmente el cambio,
se necesitaran 257 años
para acabar con la
brecha salarial de
genero a nivel mundial***

***Septiembre
2024***

UGT 

El 15 de noviembre de 2019, la Asamblea General de las Naciones Unidas, adoptó una resolución (A/C37/74/L.49), declarando el **18 de septiembre el Día Internacional de la Igualdad Salarial**.

La Resolución fue presentada a la Comisión por Islandia, miembro de la Comisión Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC), con el apoyo de Alemania, Australia, Canadá, Nueva Zelandia, Panamá, Sudáfrica y Suiza. La Resolución fue copatrocinada por un total de 105 Estados miembros, entre los que se encontraba España. Además de reconocer la contribución de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y de las empresas, la Resolución reconoce asimismo la labor y la contribución de Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC) al logro de la igualdad salarial.

La **Coalición Internacional para la Igualdad Salarial** (EPIC por sus siglas en inglés) está dirigida por la **OIT**, **ONU Mujeres** y la **OCDE**. El objetivo de la Coalición es lograr la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres en todo el mundo. Al congregarse a un conjunto diverso de actores con distintas áreas de interés y diferentes conocimientos técnicos, EPIC ayuda a los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones a que realicen progresos concretos y coordinados hacia la consecución de este objetivo. En la actualidad, EPIC es la única alianza de múltiples partes interesadas que se esfuerza por reducir la brecha

salarial entre hombres y mujeres a escala mundial, regional y nacional.

Es una iniciativa impulsada por partes interesadas comprometidas a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres y hacer realidad la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en todos los países y sectores. La **Unión General de Trabajadoras y Trabajadores** es miembro a través de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Confederación Europea de Sindicatos (CES)

El Día insta a los Estados Miembros de las Naciones Unidas, así como a las organizaciones internacionales, las organizaciones de trabajadores y trabajadoras y de empleadores, a celebrar el Día de la Igualdad Salarial. Éste potenciará las medidas encaminadas al logro del **Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.5, a saber, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**.



Fuente: ONU Mujeres

En la actualidad persiste la desigualdad de género, la remuneración salarial percibida por las mujeres es inferior a la de los hombres, determinando a nivel mundial una brecha salarial de género, estipulada en un 23%.

ONU mujeres nos recuerda:

- Las mujeres ganan 77 centavos mientras que los hombres ganan un dólar ante un trabajo de igual valor. Dicha brecha salarial es aún mayor para las mujeres con hijos.
- Las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres en todo el mundo, con amplias disparidades a nivel regional.
- Se estima que sólo el 28% de las mujeres empleadas en todo el mundo disfrutan de una baja de maternidad remunerada.
- A nivel mundial, casi el 65% de las personas en edad de jubilación que no disponen de pensión son mujeres.
- Las mujeres dedican al menos 2.5 veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Luchar por la igualdad salarial en el mercado laboral

El Día Internacional de la Igualdad Salarial representa los esfuerzos constantes por conseguir la igualdad salarial por un trabajo de igual valor. Esta lucha

se basa en el compromiso de las Naciones Unidas con los Derechos Humanos y contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación contra las mujeres y las niñas.

En todas las regiones, a las mujeres se les paga menos que a los hombres, con una brecha salarial de género estimada alrededor del 23 % a nivel mundial. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas siguen estancados debido a la persistencia de desigualdades históricas y estructurales en las relaciones de poder entre mujeres y hombres. A su vez, las situaciones de pobreza acrecientan las desigualdades y desventajas en el acceso a recursos y oportunidades para las mujeres.

El progreso para reducir esa brecha ha sido lento. Si bien se ha respaldado ampliamente la igualdad de remuneración para hombres y mujeres, **su aplicación en la práctica ha sido difícil.**

Para garantizar que nadie se quede atrás, los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) abordan la necesidad de alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. La incorporación de una perspectiva de género es fundamental en la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Lograr la igualdad de remuneración es un hito importante para los derechos humanos y la igualdad de género. Se

necesita el esfuerzo de toda la comunidad mundial y queda mucho trabajo por hacer. Las Naciones Unidas, junto con las agencias de **ONU Mujeres** y la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, invitan a los Estados Miembros y la sociedad civil, las organizaciones de mujeres y comunitarias y los grupos feministas, así como a las empresas y las organizaciones de trabajadores y empleadores, a promover una igual remuneración por un trabajo de igual valor y el empoderamiento económico de mujeres y niñas.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En 1951 la OIT adoptó el convenio número 100 sobre Igualdad de Remuneración fue ratificado por España el 06 de noviembre de 1967.

Sin embargo, la discriminación salarial que sufren las mujeres puede adoptar diversas formas. Históricamente, en determinados sectores u ocupaciones se aplicaban a las mujeres salarios inferiores a los de los hombres cuando realizaban el mismo trabajo. Esta forma de discriminación salarial es más fácil de detectar y actualmente también es menos frecuente.

Además de esta forma de **discriminación directa**, la discriminación salarial entre hombres y mujeres también puede adoptar formas menos visibles. En particular, la brecha salarial entre hombres y mujeres está intrínseca-

mente relacionada con la segregación ocupacional entre hombres y mujeres, fenómeno según el cual las mujeres y los hombres tienden a concentrarse en ocupaciones, empleos o sectores específicos, debido a actitudes históricas y los estereotipos relativos a las aspiraciones, preferencias y capacidades de las mujeres.

La aplicación del principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor es clave para abordar la discriminación salarial debida a dicha infravaloración. Esto es así porque este principio **no sólo exige una remuneración igual para mujeres y hombres que realicen el mismo trabajo o uno similar, sino también para trabajos que son diferentes, pero de "igual valor"**. De manera complementaria al concepto de igual valor, solo pueden lograrse resultados en la lucha contra la segregación ocupacional si se combaten los estereotipos y los prejuicios de género subyacentes a este fenómeno, tales como a través de iniciativas de concienciación y sensibilización encaminadas a acabar con las opiniones que atribuyen competencias, funciones y ocupaciones específicas a las niñas, los niños, los hombres o las mujeres.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) ha observado la importancia de dar plena expresión legislativa al principio del Convenio; es decir, que la legislación no sólo debería

prever la igualdad de remuneración por un trabajo que sea igual, el mismo o similar, sino que también la debería **prever en situaciones en las que hombres y mujeres realizan trabajos diferentes pero que, sin embargo, son de igual valor**. En los últimos años, varios países cuya normativa aún no reflejaba plenamente el principio han modificado su legislación para referirse a la igual remuneración por trabajo de "igual valor". En jurisdicciones en las que se menciona explícitamente el concepto de "trabajo de igual valor", las leyes también buscan clarificar dicho concepto.

Un reciente estudio (2022) de la OIT ("Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores") proporciona una visión general de la legislación sobre transparencia salarial en el marco más amplio de las políticas para reducir la brecha salarial de género. Proporciona un mapa detallado de la legislación existente en varios países y evalúa el impacto de dicha legislación en la brecha salarial de género y en otras tendencias del mercado laboral.

Por ejemplo:

En España, la legislación establece que "un trabajo es de igual valor cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones

laborales en que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes".

En Portugal, «trabajo de valor igual», es definido como "aquel que corresponde a un conjunto de funciones, prestadas al mismo empleador, que se consideran equivalentes en función de las calificaciones o experiencia exigidas, las responsabilidades atribuidas, el esfuerzo físico y psíquico y las condiciones en que el trabajo es efectuado.»

En Francia, se consideran de valor equivalente los puestos de trabajo que exigen a los asalariados un conjunto comparable de conocimientos profesionales consagrados por un título, un diploma o una práctica profesional, de capacidades derivadas de la experiencia adquirida, de responsabilidades y de carga física o psicológica.

De lo anterior se desprende que los **elementos que suelen tomarse en cuenta para determinar si un trabajo es de igual valor incluyen: la educación y formación, las responsabilidades, los esfuerzos y las condiciones de trabajo asociadas a dichos puestos de trabajo**. Aclarar el concepto de igualdad de valor en la legislación es importante para facilitar su aplicación por empresas a través de sus políticas y sistemas salariales, incluyendo la evaluación de los puestos de trabajo. Igualmente ello proporciona una base para la elaboración de directrices, orientaciones y herramientas prácticas, para que las autoridades fiscalizadoras y los tribu-

nales puedan detectar más fácilmente las discriminaciones salariales.

Confederación Sindical Internacional (CSI)

El informe Acción sindical para promover la igualdad salarial por un trabajo de igual valor incluye estudios de casos de Chile, Islandia, Irlanda, Israel, Japón, Mauricio, Nueva Zelanda, Perú y el Reino Unido, donde los sindicatos han recurrido al diálogo social, a las campañas y a la negociación colectiva para conseguir leyes, políticas en el lugar de trabajo y convenios colectivos positivos.

El principal objetivo es acelerar el ritmo de eliminación de la brecha salarial de género para lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor antes de 2030, una de las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8. Es asimismo un punto fundamental para el **Nuevo Contrato Social**, que reclama salarios justos, en particular salarios mínimos vitales, empleos de buena calidad y respetuosos con el clima, así como igualdad e inclusión para todos.

Por eso no nos limitados a solicitar la creación de 575 millones de puestos de trabajo: los empleos deben ser además decentes, y es preciso que se formalicen 1.000 millones de empleos informales, donde las mujeres están sobre-representadas.

Un gran paso en esta dirección sería **invertir mucho más en los cuidados, como señala el informe Implantar la economía del cuidado: sindicatos en**

acción en todo el mundo. La OIT calcula que invertir en la atención infantil universal y en los servicios de cuidados de larga duración permitiría generar 280 millones de empleos de aquí a 2030, aumentaría la tasa de empleo de las mujeres en un 78% y lograría que el 84% de estos empleos fueran formales.

Recomendaciones de la CSI

La urgencia y el compromiso de acabar con la brecha salarial de género nunca han sido tan importantes y constituyen el elemento fundamental del llamamiento sindical en favor de un Nuevo Contrato Social. Tal y como se afirma en el Documento de resultados de la 4ª Conferencia Mundial de la Mujer de la CSI, **los sindicatos reclamamos:**

- 1.** La creación de 575 millones de nuevos empleos decentes para 2030, especialmente en la economía de los cuidados y otros sectores estratégicos que benefician a las personas y al planeta, así como la formalización de mil millones de trabajadores informales, que son mayoritariamente mujeres.
- 2.** La aplicación efectiva de legislación sobre igualdad salarial y antidiscriminación y acceso a reparación, en consonancia con normas internacionales de trabajo como los Convenios 100 sobre Igualdad de Remuneración y 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, a fin de garantizar la igualdad de trato a los grupos de trabajadores excluidos, tales como mujeres migrantes e indígenas,

de color y con discapacidades, respecto a quienes las brechas salariales son más importantes.

3. Legislación sobre transparencia salarial a la par de medidas y datos accesibles sobre niveles salariales para todas las categorías de empleo desagregado por género.

4. Cuotas y/o iniciativas específicas para formar, contratar y retener a las mujeres en sectores y empleos en los que se encuentran poco representadas (como CTIM, ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) para combatir la segregación profesional tanto horizontal como vertical basada en el género en todos los sectores y categorías de empleo.

5. Eliminación de la violencia y el acoso por razón de género en el trabajo y la ratificación y aplicación efectiva del C190 y la R206 de la OIT.

6. Incrementar la inversión pública en el sector del cuidado y adoptar políticas favorables a la familia para apoyar la conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares.

7. Salarios mínimos vitales, establecidos mediante procesos estatutarios o negociación colectiva, tal y como se indica en la Declaración del Centenario de la OIT.

8. Sistemas y pisos de protección social universal adecuados, en conformidad con el Convenio 102 y la Recomendación 202 de la OIT.

