

Dieciocho de septiembre. Día Internacional de la Igualdad Salarial.

El día 18 de septiembre se celebra el Día Internacional de la Igualdad Salarial.

Es importante recalcar que cuando hablamos de igualdad y brecha salarial, lo que se trata de conseguir es igualdad de retribución por trabajo del mismo valor para todos, independientemente de su género, raza, etnia, etc. Esto significa misma retribución tanto para trabajos idénticos, como para trabajos que aporten el mismo valor. La desigualdad salarial también se puede ver desde la perspectiva de la dificultad añadida que tienen las mujeres para acceder a determinados puestos, sobre todo en la alta dirección, teniendo la misma educación y preparación que los hombres.

Este día se considera muy importante, ya que a pesar de los avances que se han logrado, esta lucha sigue presente en la vida de muchas personas. No obstante, existe la duda de si realmente es necesario tener un día dedicado a su celebración.

Por una parte, hay una línea de opinión que defienden que es un día crucial para dar visibilidad y concienciar a la población sobre este problema.

Además, de esta forma se crea presión sobre gobiernos y grandes empresas para unirse a la lucha contra la diferencia salarial. No obstante, los detractores no consideran que este día no debe tener relevancia excesiva, en ocasiones porque creen que ya se han producido grandes avances y defienden que los esfuerzos sociales se deberían enfocar a otros problemas actuales incluidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como la lucha contra la pobreza y el hambre o el avance hacia una forma de vida más sostenible.



Sin embargo, si bien es cierto que estos objetivos son extremadamente relevantes, y que por ello las Naciones Unidas los ha incluido en sus 17 ODS, no

debemos olvidar que, la igualdad de género, el trabajo decente y crecimiento económico y la reducción de las desigualdades también están contenidos en la Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030, por lo que las políticas gubernamentales y acciones sociales también se deberían enfocar hacia estos objetivos.

La Brecha Salarial en cifras.

La realidad actualmente es que la brecha salarial sigue estando altamente presente en el mundo, siendo entorno 31% según el Informe sobre la Brecha Global de Género de 2024 del Foro Económico Mundial. No obstante, cabe remarcar que las diferencias, dependiendo de la región, son grandes. En Norte América, una mujer cobra un 74,8% de lo que cobra un hombre y en Europa cobran un 75%, mientras que en el Oriente Medio y Norte de África, esta cifra es del 61,7% según el Índice Global de la Brecha de Género del Foro Económico Mundial, 2024.

Estas diferencias salariales son increíblemente altas, sobre todo en regiones con países en vía de desarrollo lo que demuestra grandes niveles de desigualdad a causa del género. De hecho, se estima que la paridad de género tardará en llegar en torno los 134 años en el ámbito de la participación económica y las oportunidades, incluyendo la igualdad salarial, según el Índice

Global de la Brecha de Género del Foro Económico Mundial, 2024.

Existen varias razones por las cuales existe esta brecha. El rol de la mujer en el ámbito familiar hace que ellas requieran mayor conciliación entre el trabajo remunerado y los cuidados domésticos, por lo que ellas trabajan menos horas o con mayor parcialidad para cumplir con las responsabilidades en el ámbito familiar. También es frecuente que las mujeres ocupen empleos que queden fuera del marco de la legislación laboral o que estén menos regulados, lo que resulta en trabajos mal pagados, inseguros y sin acceso a prestaciones sociales. Finalmente es importante resaltar los conceptos de techo y pared de cristal, por los cuales las mujeres tienen menos acceso a puestos de dirección o a determinados sectores. Esto deriva en puestos de nivel inferior o en sectores peor remunerados y menos valorados socialmente.

Impacto en las mujeres y niñas.

Es crucial combatir esta desigualdad ya no solo para fomentar el respeto a los derechos y la armonía social entre mujeres y hombres, sino también porque la desigualdad salarial está vinculada con la pobreza en mujeres y niñas. Altos niveles de pobreza puede conllevar consecuencias muy negativas como inseguridad alimentaria o falta de acceso a servicios básicos como la salud o la vivienda. Esto perpetúa ciclos de pobreza y limita

las oportunidades de desarrollo a futuras generaciones.



Legislación española: avances y limitaciones.

A raíz de esto, parece que sí que es importante tener un día en el que se celebra la igualdad salarial, ya que de esta forma se da más visibilidad a este gran problema. No obstante, para realmente poder conseguir igualdad salarial, la celebración debe estar acompañada de acción política efectiva, por lo que el enfoque se debería de poner más sobre la puesta en práctica de acciones concretas y de un seguimiento de las políticas establecidas por las autoridades públicas y los estándares que los órganos internacionales fijan.

En el caso de España la legislación más reciente impone la creación de un plan de igualdad a toda empresa de 50 o más trabajadores, y del registro salarial a toda empresa independientemente de su tamaño. El plan de igualdad es un conjunto de medidas que se adoptan con el fin de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades y a eliminar la

discriminación por razón de sexo. El registro salarial recopila la información media salarial de los empleados de una empresa con el fin de detectar si existe desigualdad a en la remuneración del trabajo. En teoría, estas dos prácticas son positivas para eliminar la desigualdad ya que aporta tanto transparencia como medidas para identificar y buscar una solución. No obstante, tanto el plan como el registro tienen sus puntos débiles. En primer lugar, el plan es solo obligatorio para aquellas empresas en las que hayan mínimo 50 trabajadores, lo que deja fuera muchas empresas pequeñas, mientras que el registro, si bien es cierto que aporta transparencia, cobra relevancia solo cuando existe una diferencia salarial del 25% ya que es cuando la empresa debe dar una explicación objetiva por esa diferencia o asumir una multa de la administración y resolver la diferencia. Esta diferencia salarial es altamente elevada lo que implica que diferencias del 10%, 15% o 20% no tienen repercusiones para la empresa. Además, si bien es cierto que el contenido del plan tiene que ajustarse a unos estándares regulados y debe ser aprobado por las administraciones públicas, el seguimiento del cumplimiento depende del comité de igualdad creado dentro de la empresa compuesto tanto por representantes de la empresa como de los trabajadores. Esto supone que si los integrantes del Comité no están concienciados de la

importancia del plan, es improbable que el seguimiento se realice correctamente.

Por tanto, dada la importancia de la igualdad salarial, y las consecuencias que estas tiene sobre las mujeres y la sociedad, la actuación frente a este problema es necesario. A pesar de los avances legislativos en la creación de políticas, estas deben ir acompañadas de un seguimiento adecuado y de medidas más inclusivas que abarquen todos los sectores y empresas.

Celebrar el 18 de septiembre sí es importante no solo para dar visibilidad, sino también para incentivar y presionar a gobiernos y grandes empresas a tomar acciones concretas y viables con el fin de reducir la brecha salarial de forma efectiva y avanzar hacia una verdadera igualdad de oportunidades.

Irene Giménez Rodríguez-Losada

Derecho & Global Governance, Economics and
Legal Order
ESADE

Referencias bibliográficas:

- Día Internacional de la Igualdad Salarial. (2024). *Luchar por la igualdad salarial en el mercado laboral*. Naciones Unidas. Recurso online:
<https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>
- Igualdad Salarial (2022). *La transparencia salarial puede contribuir a luchar contra la brecha salarial de género*. Organización Internacional del Trabajo
<https://www.ilo.org/es/resource/news/la-transparencia-salarial-puede-contribuir-luchar-contr-la-brecha-salarial>
- ONU Mujeres. (2024). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*. Naciones Unidas. Recurso online:
<https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- ONU Mujeres. (2024). *Todo lo que necesitas saber para impulsar la igualdad salarial*. Naciones Unidas. Recurso online:
<https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>
- World Economic Forum .(2024). *Global Gender Gap Report 2024*. World Economic Forum.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

Publicado por:



**Asociación para las
Naciones Unidas
en España**
United Nations Association of Spain

Con el apoyo de:



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Igualtat
i Feminismes**

ANUE no hace necesariamente como suyas las opiniones expresadas por sus colaboradores.