

# TODO LO QUE NECESITAS SABER PARA IMPULSAR LA IGUALDAD SALARIAL

Las personas trabajadoras esperan con impaciencia el día de cobro en todo el mundo. Pero, aunque un sueldo pueda suponer una sensación de alivio, satisfacción o alegría, también puede representar una injusticia, un duro recordatorio de las desigualdades persistentes entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

La brecha salarial de género es del 20%, lo que significa que las mujeres trabajadoras ganan el 80% de lo que ganan los hombres. Para las mujeres de color, las migrantes, las que sufren discapacidades y las que tienen hijos, la brecha es aún mayor.

El efecto acumulativo de las disparidades salariales tiene consecuencias negativas reales y cotidianas para las mujeres, sus familias y la sociedad, especialmente durante las crisis. Los efectos generalizados de la COVID-19 han sumido a 95 millones de personas en la pobreza extrema, y una de cada diez mujeres del mundo vive en la pobreza extrema. Si se mantienen las tendencias actuales, 342,4 millones de mujeres y niñas vivirán con menos de 2,15 dólares al día en los Estados Unidos en 2030.

## ¿Qué entendemos por igualdad de remuneración por trabajo de igual valor?

La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, tal como se define en el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT, significa que todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir la misma remuneración no solo por la realización de tareas idénticas, sino también por trabajos diferentes considerados de igual valor. Esta distinción es crucial, porque los puestos de trabajo ocupados por mujeres y hombres pueden implicar distintas cualificaciones, competencias, responsabilidades o condiciones de trabajo, y sin embargo tener el mismo valor y merecer la misma retribución.

En 2020, Nueva Zelanda aprobó el proyecto de modificación de la Ley de Igualdad de Remuneración, que garantiza que mujeres y hombres reciban el mismo salario por un trabajo diferente pero de igual valor, incluso en sectores en los que predominan las mujeres y en los que los salarios son crónicamente bajos.

También es importante reconocer que la remuneración no se limita al salario base; engloba todos los elementos de los ingresos. Por lo tanto, incluye el pago de horas extraordinarias, bonificaciones, dietas de viaje, acciones de la empresa, seguros y otras prestaciones.

### **¿Por qué persiste la brecha salarial de género?**

La brecha salarial de género tiene su origen en desigualdades profundamente arraigadas. Las mujeres, sobre todo las migrantes, están sobrerrepresentadas en el sector informal. Lo vemos desde la venta ambulante al servicio doméstico, desde el personal que atiende en las cafeterías hasta la agricultura de subsistencia. Las mujeres ocupan empleos informales que a menudo quedan fuera del ámbito de la legislación laboral, lo que las atrapa en entornos de trabajo mal retribuidos, inseguros y sin prestaciones sociales. Las deficientes condiciones a las que se enfrentan las trabajadoras perpetúan la brecha salarial de género.

Las mujeres también realizan diariamente tres horas más de trabajo de cuidados que los hombres a escala mundial. Esto incluye tareas domésticas como cocinar, limpiar, recolectar leña y agua, así como cuidar de niñas y niños y de personas de edad. Aunque el trabajo de cuidados es la piedra angular de las familias, las comunidades y las economías prósperas, sigue estando infravalorado e insuficientemente reconocido. Puedes realizar una simulación del valor económico de las labores domésticas y de cuidados, proporcionada por el INEGI en el siguiente enlace: <https://www.inegi.org.mx/app/simuladortnrh/>

La penalización de la maternidad agrava la desigualdad salarial, ya que las madres trabajadoras perciben salarios más bajos, una disparidad que sube a medida que aumenta el número de hijas e hijos que tiene una mujer. Los menores salarios de las madres están relacionados con la reducción del tiempo de trabajo; el empleo en puestos con mayores facilidades para la conciliación con la vida familiar, que suelen estar peor remunerados; las decisiones de contratación y promoción, que penalizan la carrera profesional de las madres; y la falta de programas de apoyo a la reincorporación de las mujeres al trabajo tras un tiempo fuera del mercado laboral.

Los roles de género tradicionales (y restrictivos) también estimulan las desigualdades salariales. Los estereotipos de género alejan a las mujeres de las ocupaciones tradicionalmente dominadas por los hombres y las empujan hacia el trabajo de cuidados, que a menudo se considera “no cualificado” o “poco cualificado” y, por tanto, está peor retribuido.

Además, las prácticas de contratación y las decisiones de promoción discriminatorias que impiden a las mujeres acceder a puestos de liderazgo y a puestos con alta remuneración mantienen la brecha salarial de género.

### **¿Por qué la equidad de remuneración es ahora un problema urgente?**

La equidad de remuneración es importante porque la brecha salarial de género es una injusticia flagrante que somete a millones de mujeres y familias a una vida de pobreza fuertemente arraigada y desigualdad de oportunidades. Al ritmo actual, corremos el riesgo de dejar a más de 340 millones de mujeres y niñas en la miseria de aquí a 2030 y un alarmante 4% podría sufrir inseguridad alimentaria extrema ese año.

Las mujeres también experimentan una cobertura de protección social significativamente inferior a la de los hombres, una discrepancia que refleja y reproduce en gran medida sus menores tasas de participación en la fuerza de trabajo, así como sus mayores niveles de trabajo temporal y precario y de empleo informal. Todos estos factores contribuyen a que las mujeres perciban menores ingresos, dispongan de menores ahorros, disfruten de pensiones más bajas y sufran pobreza con componente de género en la vejez.

A medida que aumenta el número de mujeres sumidas en la pobreza, la lucha por la igualdad salarial y la equidad de remuneración adquiere un nuevo sentido de urgencia, porque las personas que menos ganan son las más perjudicadas por la discrepancia en los ingresos.

En los Estados Unidos, por cada dólar que ganan los hombres blancos, las mujeres negras ganan solamente 63,7 centavos, las indígenas, 59 centavos, y las latinas, 57 centavos. Cuando el dinero escasea, una remuneración inferior puede impedir que las mujeres y las familias lleven comida a la mesa y accedan a servicios esenciales como

atención médica, educación y una vivienda segura, efectos que pueden perpetuar los ciclos de pobreza de una generación a otra.

Es urgente equiparar a las trabajadoras con los trabajadores. En un mundo al borde de un inminente déficit de cuidados, las mujeres representan el 67% de las personas trabajadoras que prestan servicios esenciales de asistencia sanitaria y social en todo el mundo. Los Gobiernos deben abordar los puestos de trabajo mal remunerados e infravalorados en el sector de los cuidados, y en particular en la educación, la atención de la salud y los servicios sociales, ámbitos en los que predominan las mujeres.

### **¿Qué dicen los datos sobre la igualdad salarial y la equidad de remuneración en el mundo?**

La desigualdad salarial es un problema pertinaz y universal. A pesar de los significativos avances producidos en la educación de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo, el progreso en la reducción de la brecha salarial de género ha sido demasiado lento. A este ritmo, se tardará casi 300 años en alcanzar la paridad económica de género.

En general, el salario medio de las mujeres trabajadoras es generalmente inferior al de los hombres en todos los países y para todos los niveles de educación y grupos de edad; las mujeres ganan por término medio el 80% de lo que ganan los hombres. Las mujeres que trabajan en sectores en los que predominan los hombres pueden ganar más que las que lo hacen en sectores en los que predominan las mujeres, pero la brecha salarial de género persiste en todos los sectores.

Aunque las estimaciones de la brecha salarial de género pueden variar sustancialmente de una región a otra e incluso dentro de un mismo país, los países de ingreso más alto tienden a presentar niveles más bajos de desigualdad salarial que los países de ingreso bajo y mediano. Sin embargo, dichos cálculos subestiman el alcance real del problema, sobre todo en los países en desarrollo, debido a la falta de información sobre las economías informales, compuestas desproporcionadamente por trabajadoras, por lo que es probable que el panorama sea peor de lo que nos muestran los datos disponibles.

Para acabar con la brecha salarial de género se necesita un conjunto de medidas que impulsen el trabajo decente para todas las personas. Entre ellas, medidas que promuevan la formalización de la economía informal, proporcionen una protección jurídica y efectiva a las trabajadoras y los trabajadores informales y empoderen a estas personas para defender mejor sus intereses.

Un elemento importante de la solución a este problema es garantizar el derecho de organización y negociación colectiva de las personas trabajadoras. Es crucial que las mujeres participen en la dirección de las empresas y los sindicatos, posibilitando una legislación que establezca marcos integrales para la igualdad de género en el lugar de trabajo.

La Dra. Jemimah Njuki, Jefa de Empoderamiento Económico de ONU Mujeres, afirma que “la brecha salarial de género exige que todas las partes interesadas, incluidos los empresarios, los Gobiernos y los sindicatos, asuman plenamente su responsabilidad y trabajen codo con codo para hacer frente a estos retos. Las mujeres merecen igual remuneración por un trabajo de igual valor.

#### Referencia:

*INEGI. (s.f.) Simulador del valor económico de las labores domésticas y de cuidados. INEGI. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/app/simuladortnrh/>*

*Redacción ONUMUJERES. (2024). Todo lo que necesita saber para impulsar la igualdad salarial. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>*