



Penelope

MÓDULO 4

IGUALDAD SALARIAL



Co-funded by
the European Union

INTRODUCCIÓN

El principio de «**salario igual por un trabajo igual**», que es un requisito legal en la UE desde 1958, sigue siendo difícil de poner en práctica, ya que, con frecuencia, las mujeres siguen cobrando menos que los hombres por realizar la misma tarea. Según el [World Economic Forum's Global Gender Gap Report 2023](#) del Foro Económico Mundial, si seguimos progresando a este ritmo, **tardaremos 131 años en alcanzar la igualdad salarial** plena.

La brecha salarial de género en la UE, según un [informe](#) de la Comisión Europea, fue el 12,7% en 2021 y apenas ha cambiado en los últimos diez años. Esto indica que, en promedio, las **mujeres ganan un 13% menos por hora que los hombres**. Además, las mujeres que trabajan en «empleos no estándar» deben enfrentarse a brechas salariales de género aún mayores.

La brecha salarial de género, que considera el salario promedio por hora, el promedio de horas trabajadas al mes —sin tener en cuenta aún el trabajo a tiempo parcial— y la tasa de empleo, fue del 36,7% en 2018.

Según la Organización Internacional del Trabajo, las «[formas de empleo no estándar](#)» — también conocidas como empleo atípico— es un término general que abarca distintos tipos de relaciones laborales que se alejan del estándar. Estas incluyen el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial y telefónico, el trabajo a través de ETT y otras relaciones laborales multipartitas, así como el empleo encubierto y el trabajo autónomo económicamente dependiente. Dado que el teletrabajo no se realiza en las instalaciones del empleador, sino en el domicilio del trabajador o en otro lugar de su elección, también se considera otra forma de trabajo.

También es importante destacar que, según un [informe](#) de investigación de 2023, en los países del norte y del oeste de Europa, la llamada «**penalización por maternidad**» **ahora es el factor más importante que impulsa la brecha salarial de género**, representando el 75 % de la desigualdad salarial. Dicho de forma sencilla, se refiere a la pérdida de ingresos que sufren las mujeres que tienen hijos. Existen [estudios](#) que demuestran que las madres pueden ver reducido su salario hasta en un 5 % por cada hijo en comparación con las mujeres sin hijos.

La brecha salarial de género analiza más que la discriminación salarial; también tiene en cuenta las **barreras que enfrentan las mujeres para avanzar**, obtener recompensas y acceder al mercado laboral, como se detalla a continuación:

- **Segregación sectorial:** la llamada «segregación horizontal de género» —los hombres predominan en sectores bien remunerados como las TIC, mientras que las mujeres se concentran en sectores de bajos salarios, como el cuidado, la salud y la educación— es un factor que contribuye a esta brecha. La sobrerrepresentación femenina en estos sectores explica aproximadamente el 24% de la brecha salarial, ya que los empleos altamente feminizados suelen sufrir una infravaloración sistemática.



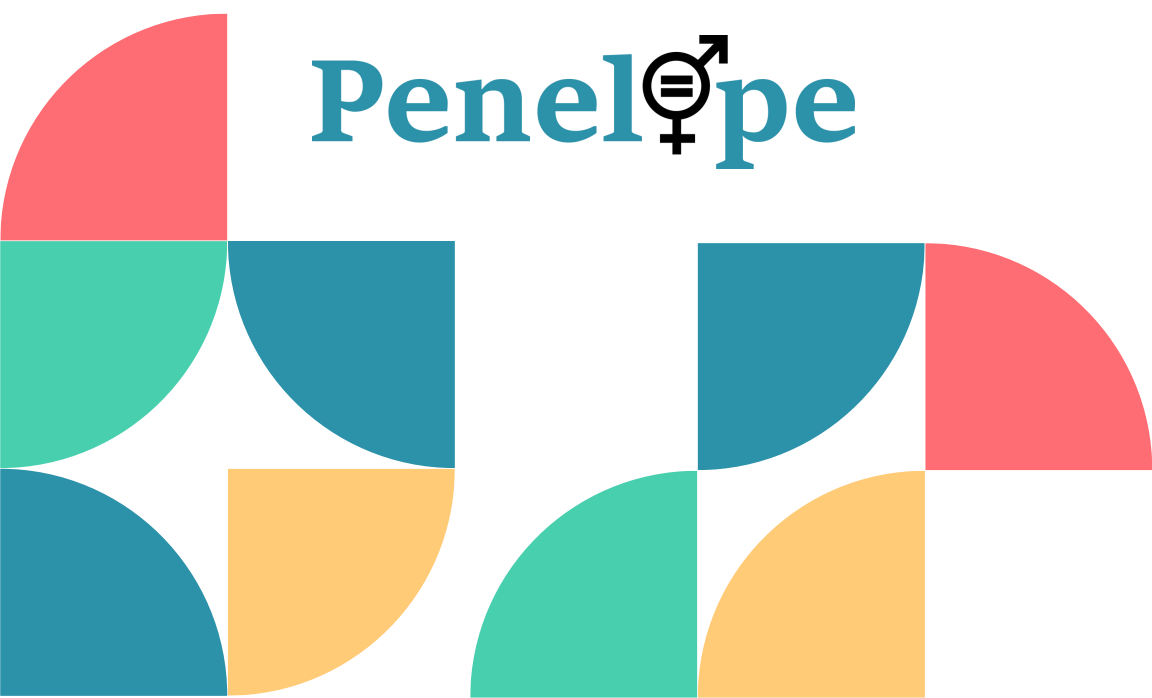
Penel[♂]pe

- **Distribución desigual del trabajo remunerado y no remunerado:** la OECD [sostiene](#) que la desigualdad de género en el trabajo es el factor clave que suele pasarse por alto al analizar la brecha de género en el ámbito laboral, como la participación en el mercado de trabajo de cuidados no remunerado, los salarios y la calidad del trabajo. En 2022, un [documento](#) informativo del Parlamento Europeo señaló que, dado que la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado en el hogar recae en las mujeres, la «penalización por cuidados» — es decir, los ingresos que dejan de percibir debido a esta distribución desigual de responsabilidades— se estima en 242.000 millones de euros al año en la UE.

- **Techo de cristal:** menos del 8% de los altos cargos directivos en la principales empresas los ocupan mujeres. La posición que se tenga en la jerarquía afecta al salario. En el caso de la UE, es en estos puestos donde existe una mayor brecha salarial, pues hay mujeres que ganan un 23% menos que los hombres.
- **Discriminación salarial:** si bien el concepto de igualdad salarial aparece en los tratados europeos desde 1957 – reconocido en el [artículo 157](#) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea– todavía existen casos en los que las mujeres reciben un salario inferior al de los hombres por realizar el mismo trabajo o uno de valor equivalente.

Sin embargo, la gran mayoría de la brecha salarial de género en la UE sigue sin poder explicarse y no puede atribuirse a factores relacionados con la persona trabajadora o el lugar de trabajo, como la educación, la ocupación, el número de horas trabajadas o el tipo de actividad económica en la que se desempeña.

Sería más fácil para las personas afectadas por discriminación salarial reparar su situación y defender su derecho a la igualdad salarial si existiera una mayor **transparencia salarial**, pues resultaría más sencillo identificar desigualdades retributivas injustificadas por razón de género en trabajos iguales.



En abril de 2023, el Consejo de la UE adoptó nuevas [normas](#) para **combatir la discriminación salarial y contribuir a reducir la brecha salarial de género en la UE**. De acuerdo con la directiva sobre transparencia salarial, las empresas de la UE deberán divulgar información sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor y tomar medidas correctivas si la **disparidad supera el 5 %**. La nueva directiva también incluye medidas para compensar a las personas afectadas por discriminación salarial e imponer sanciones a las empresas infractoras.

¿Cómo podría la transparencia salarial ayudar a reducir la brecha salarial de género?

La transparencia salarial es la práctica de proporcionar a los solicitantes de empleo y a los empleados **información** sobre su salario.



Fuente: [Council of the European Union](#).

Penel[♂]pe

A continuación, ofrecemos unos pocos ejemplos de cómo esta directiva afectará a las políticas de compensación:

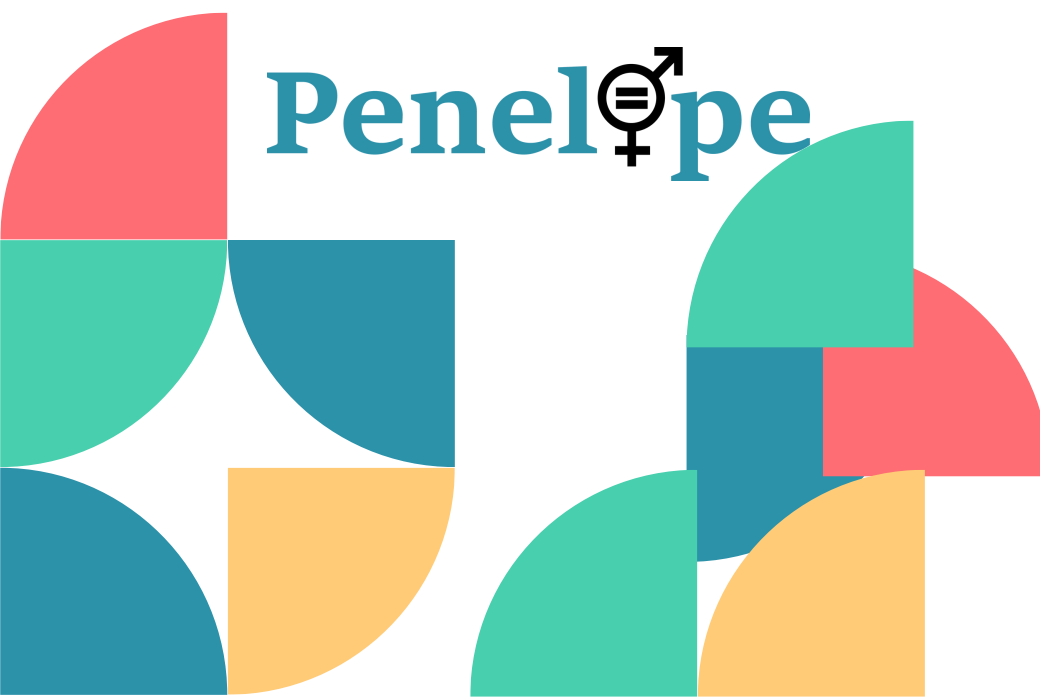
- El **empleador** debe indicar el nivel salarial o la **escala de remuneración** correspondiente al puesto en la oferta de empleo o antes de la entrevista. Además, los futuros empleadores no pueden preguntar por los salarios previos de las personas candidatas.
- Los trabajadores tienen derecho a **preguntar por su nivel de ingresos**, así como por el salario medio, clasificado por género, por grupos de empleados con un puesto similar o por trabajos con un valor parecido. Todos los trabajadores tienen este derecho sea cual sea el tamaño de la empresa.
- Las empresas con más de 250 empleados deben **entregar un informe anual** al organismo nacional pertinente en el que especifiquen la desigualdad salarial de género en su organización. Las organizaciones más pequeñas deben presentar este informe cada tres años. Las que tengan menos de 100 empleados no están sujetas a este requisito.
- Debe realizarse una **evaluación conjunta de la brecha salarial** con los representantes de los trabajadores si supera el 5%.

Esta nueva directiva de la UE también incluye sanciones en caso de incumplimiento, como:

- Compensación para las personas trabajadoras que hayan sufrido discriminación salarial por razón de género, incluyendo el **reembolso completo de los salarios adeudados**, así como de bonificaciones o beneficios pertinentes.
- En los casos en los que el empleador no haya cumplido con sus obligaciones de transparencia, es **responsabilidad del empleador**, y no del empleado, demostrar que no ha habido discriminación salarial.
- Los Estados miembros deben establecer **sanciones específicas** por infringir estas normas, incluidas multas, como parte de las sanciones.
- En los procesos legales o administrativos, las empresas que supervisan la igualdad de oportunidades y los **representantes de los empleados** pueden actuar en nombre de los empleados.

Entonces, ¿cómo pueden prepararse las empresas? Los Estados miembros disponen a partir de ahora de tres años para incorporar esta directiva a la legislación nacional, por lo que el tiempo se está agotando. Los empleadores pueden prepararse siguiendo las siguientes directrices:

- Emplear datos y estadísticas objetivas para identificar una posible brecha salarial actual.
- Crear una política salarial con visión de futuro en materia medioambiental, social y de gobernanza (ESG).
- Establecer objetivos específicos y un plan de acción para acabar con la brecha salarial.
- Creación de políticas y protocolos.
- Implementar y supervisar los cambios paso a paso.
- Comunicarse con todas las partes interesadas.





Penelope

HERRAMIENTA #9
REALIZAR UNA AUDITORÍA
PARA LA IGUALDAD SALARIAL Y
ANALIZAR UNA POSIBLE BRECHA
SALARIAL DE GÉNERO



Una auditoría de igualdad salarial examina los datos salariales para comprobar si **todos los empleados están siendo remunerados de manera justa** o si algunos grupos están recibiendo un trato preferencial. Se comparan los paquetes salariales de los empleados de diversas categorías después de tener en cuenta factores como el puesto de trabajo, la condición de trabajador a tiempo parcial y la antigüedad en el puesto. El objetivo principal de la auditoría es determinar si las mujeres (o cualquier persona con otras características protegidas) trabajan en un entorno que puede considerarse de «igualdad laboral» en comparación con el trabajo de otros grupos que reciben salarios más altos.

Esto abarca circunstancias en las que hombres y mujeres realizan «trabajos similares», en el sentido de que sus tareas y capacidades son iguales o similares, a pesar de que, por lo general, están separados en el lugar de trabajo (por ejemplo, los hombres trabajan en el almacén y como conductores, mientras que las mujeres trabajan en el catering y la limpieza). Si, por ejemplo, el nivel de formación necesario o el grado de responsabilidad son comparables, la auditoría también podría evaluar si su trabajo tiene «**el mismo valor**».

Para llevar a cabo esta auditoría de igualdad salarial, es muy importante **crear un comité directivo** en una fase temprana del proceso de planificación, con el fin de ayudar a gestionar el desarrollo de la auditoría. Lo ideal es que el comité directivo incluya a un directivo o representante de Recursos Humanos, así como a personas con conocimientos sobre cómo se han creado los sistemas salariales actuales, cómo se pueden implementar los cambios que puedan derivarse de la auditoría, cómo se han creado tanto el sistema de remuneración como las estructuras de clasificación y cómo se evalúan los puestos de trabajo.



Si la organización es pequeña y no cuenta con personal dedicado a recursos humanos, es esencial que el comité **incluya a alguien con conocimientos sobre la igualdad de género y las estructuras salariales de la organización**, o que recurran a servicios externos de consultoría o administrativos que puedan apoyarles en este proceso.

El comité directivo debe decidir el alcance general de la auditoría durante una discusión inicial. Si se trata de la primera auditoría de la organización, podría ser útil realizar **una fase piloto** centrada en un departamento o división en el que se hayan detectado problemas. En una auditoría de igualdad salarial se debe considerar a todos los empleados y trabajadores implicados, y tener en cuenta las disparidades salariales entre hombres y mujeres.

A continuación, se presenta una versión abreviada y simplificada de las directrices elaboradas por la [Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos](#), a [Agencia para la Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo del Gobierno Australiano](#) y la [Equality Trust](#) con el fin de ayudar a las organizaciones a realizar auditorías salariales de forma rutinaria para demostrar que su lugar de trabajo está libre de discriminación salarial.



Realice una auditoría de igualdad salarial

Una auditoría de igualdad salarial le ayudará a identificar la brecha salarial entre géneros y a descubrir las causas subyacentes que pueden estar limitando su capacidad para lograr la igualdad salarial. Incorporar una auditoría periódica de igualdad salarial en su actividad habitual le proporcionará resultados alcanzables y pruebas de su progreso continuo hacia la igualdad en el lugar de trabajo.

Fuente: [Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission](#).



DESCARGUE LA HERRAMIENTA PASO A PASO [AQUÍ](#)

Le animamos a explorar la herramienta **Equal Pay Audit**. Ofrece un marco integral diseñado para ayudar a su organización a abordar y cerrar la brecha salarial de género. Esta guía le acompañará en el proceso de preparación, análisis y toma de medidas para garantizar la igualdad salarial entre personas que desempeñan funciones equivalentes.

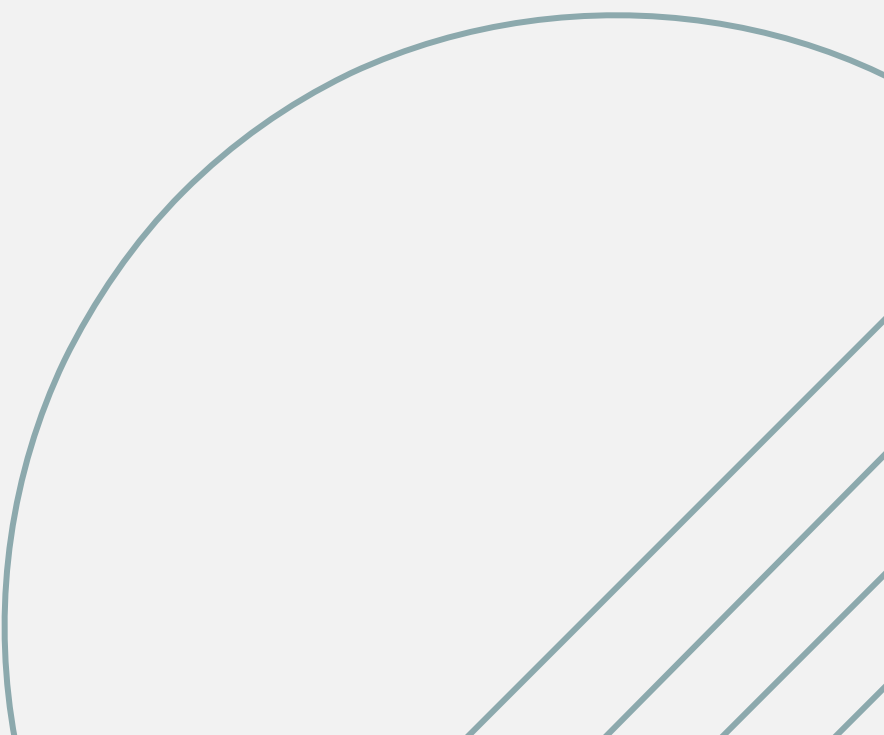
Empiece hoy mismo:

- **¿Qué hacer?:** recopilar información relevante sobre datos, clasificar los puestos y analizar las compensaciones para detectar desigualdades salariales por razón de género.
- **¿Cómo hacerlo?:** recolectar, clasificar y analizar datos con el fin de diseñar e implementar estrategias que permitan reducir o eliminar las desigualdades salariales detectadas.



Penelope

HERRAMIENTA #10 **PROMOVER Y ASEGURAR** **LA IGUALDAD SALARIAL**



Pagar lo mismo a mujeres y hombres por realizar el mismo trabajo puede **ayudar** enormemente a **su empresa** al:

- Atraer y mantener una plantilla brillante y diversa.
- Retener a los trabajadores con conocimientos y habilidades, y reducir así la rotación de personal y aumentar la eficacia de la empresa.
- Aumentar la moral y la productividad del personal haciéndoles sentirse valorados.
- Fomentar una cultura de igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.
- Posicionar a la organización como líder destacado en materia familiar y de la mujer.
- Aumento de la productividad y la rentabilidad como resultado de la satisfacción del personal.

Las mujeres piden aumentos, pero no los consiguen

Según una [investigación](#), los empleados que trabajan más horas suelen afirmar que su salario se determinó mediante una negociación y que han conseguido un aumento salarial. Las mujeres se encuentran en desventaja, ya que tienden a trabajar a tiempo parcial o con horarios flexibles y dedican más tiempo a tareas de cuidado no remuneradas. Los empleados varones, en particular, no suelen solicitar un aumento salarial si trabajan menos horas. Además, es menos frecuente que las mujeres trabajen en puestos en los que el salario es negociable.

En base a los resultados de esta investigación, un estudio concluyó que no había diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la probabilidad de «solicitar» un aumento de sueldo. Las mujeres no parecían estar más preocupadas que los hombres por cómo las negociaciones podrían afectar a sus relaciones en el trabajo. Sin embargo, cuando solicitaban un aumento de sueldo, las mujeres tenían menos éxito que los hombres a la hora de obtenerlo. En otras palabras, según los datos, las mujeres piden más, pero no obtienen nada.

Según otras estadísticas divididas por edades, este podría no ser el caso de las mujeres menores de 40 años. Estas solían afirmar que habían solicitado y obtenido un aumento salarial. Esto puede ser un indicio de un enfoque diferente en el estilo de negociación entre generaciones.



Mismo salario por el mismo trabajo

Esto solo es obligatorio en menos de la mitad de las economías del mundo (90 economías). Y en 88 economías, las leyes restringen los puestos de trabajo y las horas que pueden trabajar las mujeres, lo que afecta a 1600 millones de mujeres (Banco Mundial).



La brecha salarial por maternidad

Cuando se comparan los salarios por hora de las madres y las mujeres sin hijos, las madres sufren una penalización salarial que, en algunos países, alcanza hasta el 30 % (OCDE).



Las mujeres en las áreas STEM

Las mujeres están **infrarrepresentadas en las áreas STEM**. Las mujeres graduadas en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) representan el 1,7 %, frente al 8,2 % de los hombres titulados. En Ingeniería y Fabricación, el 24,6 % son hombres y el 6,6 % mujeres.



Jubilación para las mujeres de la tercera edad

En la zona de la OCDE, al sumar las fuentes públicas y privadas, las mujeres de 65 años o más reciben un promedio del 26 % menos de ingresos que los hombres del sistema de pensiones (OCDE).



Fuente: [IndustriALL](#).

Mejores prácticas para mantener la igualdad salarial en su empresa

Analizar periódicamente la brecha salarial entre hombres y mujeres

Establecer políticas de autogestión para identificar y supervisar el salario de los hombres y mujeres que desempeñan las mismas funciones. Para ello, es fundamental separar los datos por género.



Crear rangos salariales

Es una forma eficaz de garantizar la coherencia salarial entre hombres y mujeres y entre profesionales de la misma categoría.

Realizar análisis del rendimiento

Basar los aumentos salariales en criterios objetivos, como las evaluaciones del rendimiento, ayuda a lograr una distribución más justa y equitativa.



Ser flexible con el teletrabajo

Una de las principales causas de la brecha salarial entre hombres y mujeres son las dificultades que tienen las mujeres para conciliar la vida laboral y familiar. Normalmente son ellas las que se ocupan de cuidar a los hijos. Facilitar y fomentar el teletrabajo permitirá a las mujeres compaginar la crianza de los hijos con su carrera profesional.



Fuente: [Kenjo](#).

DESCARGUE LA HERRAMIENTA PASO A PASO [AQUÍ](#)

Le invitamos a explorar la **Equal Pay and Fair Salary Negotiation Tool** [Herramienta para la **Negociación de Salarios Equitativos y Justos**], diseñada para ayudar a las organizaciones a establecer prácticas salariales transparentes y equitativas. Esta herramienta proporciona pasos prácticos para crear sistemas salariales justos y orientar negociaciones salariales equitativas, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los empleados.

Empezar hoy mismo:

- **¿Qué hacer?:** Crear sistemas para garantizar la transparencia salarial, establecer evaluaciones de rendimiento justas y promover prácticas equitativas de negociación salarial.
- **¿Cómo hacerlo?:** Mostrar las políticas salariales, mantener descripciones claras de los puestos de trabajo, formar a los supervisores en evaluaciones objetivas, publicar informes anuales de progreso, fomentar debates abiertos sobre los salarios y eliminar los sesgos en los procesos de negociación y contratación.

REFERENCIAS

- Artz, Benjamin; Goodall, Amanda H. & Oswald, Andrew J. [Do Women Ask?](#), September 2016.
- Australian Government Workplace Gender Equality Agency. [Guide to gender pay equity. Practical steps to improve pay equity between women and men in your organisation.](#)
- Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union - Part Three: Union Policies and Internal Actions - [Title X: Social Policy - Article 157](#) (ex-Article 141 TEC).
- Council of the European Union. [Gender pay gap: Council adopts new rules on pay transparency](#), 24 April 2023.
- Council of the European Union. [Why pay transparency can help reduce the EU's gender pay gap](#), 2023.
- Equality and Human Rights Commission (EHRC). [Equal pay audit for larger organisations.](#)
- European Commission, [The gender pay gap situation in the EU](#), 2022.
- European Parliament, European Parliamentary Research Service. [What if care work were recognised as a driver of sustainable growth?](#), September 2022.
- IndustriALL Global Union. [International Equal Pay Day](#), 16 September 2022.
- International Labour Organization (ILO). [Non-standard forms of employment.](#)
- International Labour Organization. [Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide](#), 10 January 2009.
- Kenjo. [HR Remuneration Guide.](#)
- Massachusetts Office of Economic Empowerment (OEE). [EqualPayMA: Employer Tool Kit: A Guide to Promoting Equal Pay in the Workplace](#), 2020.
- OECD Development Centre. [Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes](#), December 2014.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. [Same Skills, Different Pay. Tackling Gender Inequalities at Firm Level](#), November 2022.
- PENELOPE Project. [Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming](#), January 2023.
- PwC. [Women in Work 2023. Closing the Gender Pay Gap for good: A focus on the motherhood penalty](#), February 2023.
- Staff J, Mortimer JT. [Explaining the motherhood wage penalty during the early occupational career](#). Demography. 2012 Feb;49(1):1-21. doi: 10.1007/s13524-011-0068-6. PMID: 22037996; PMCID: PMC3272159.
- The Equality Trust. [Toolkit for Achieving Equal Pay in your Workplace.](#)
- Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission. [Pay Equality Toolkit.](#)
- We Empower G7 Project (UN Women, International Labour Organization (ILO) & International Training Centre (ITC-ILO). [Achieving pay equity in your organization: An online module for business leaders and human resources professionals.](#)
- World Economic Forum. [Global Gender Gap Report 2023](#), 20 June 2023.



LUCIA SEEL
INTERNATIONAL
CONSULTING

**PENELOPE ha sido financiado por la Unión Europea
(2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).**

Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

Penel^{♀♂}pe



Co-funded by
the European Union