

22 de febrero, Día Europeo de la Igualdad Salarial

La igualdad de retribución de mujeres y hombres es uno de los principios constitutivos de la Unión Europea, y es un principio amparado no sólo por la normativa europea sino también por la internacional, la estatal y la de la Comunidad Autónoma Vasca (CAV). No obstante, de la teoría a la práctica las diferencias son notables.

Según la [Encuesta de Estructura Salarial del INE](#), en el 2016 hubo una diferencia de 7.573€ entre la renta media de mujeres y hombres (23.428€ las mujeres, 31.001€ los hombres) en la CAV. Es un dato preocupante que la brecha salarial crezca año tras año. La brecha del 2016 es un 0,2% mayor que la del 2015. ¿Cómo es posible que siendo la igualdad de retribución de mujeres y hombres uno de los principios constitutivos europeos, estatales y de la CAV haya tanto desequilibrio en la realidad?

Hay muchos factores que sostienen ese desequilibrio y desde EGK vemos importante, siendo hoy el **día Europeo de la Igualdad Salarial**, poner sobre la mesa la reivindicación de la igualdad de retribución de mujeres y hombres. Ya que a pesar de que se encuentran diferencias cuantitativas (diferencias en los sueldos), existen también desequilibrios entre sectores, en las modalidades de empleo y en los niveles de puestos de trabajo.

Para hablar de la brecha salarial, nos basaremos en el informe [La Brecha Salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi](#) que Emakunde publicó en 2018 y el informe [Recorridos Morados](#) de EGK. A su vez, queremos subrayar cuáles son las segregaciones horizontales y verticales que causan las diferencias salariales.

Brecha salarial

¿Qué es la brecha salarial? La brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado laboral que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres.

Unos factores que crean la brecha salarial:

- La infravaloración social y económica del trabajo realizado por las mujeres.
- Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo (segregación laboral), marcada por las relaciones de género y por los estereotipos y falsas creencias de género.

- La falta de corresponsabilidad de los hombres, las empresas y las instituciones en el cuidado.
- Una tendencia emergente entre las personas jóvenes (mujeres y, a la que cada vez se suman más hombres), en la que se asocia la riqueza al tiempo para disponer de un espacio personal y privado, y no a un mayor salario.

Para superar estas diferencias y para que en el mercado laboral la igualdad sea imperante, el **22 de febrero día Europeo de la Igualdad Salarial** desde EGK queremos hacer estas peticiones:

- Es necesario insertar la perspectiva de género en políticas públicas dirigidas al empleo.
- Al hilo de lo trabajado en el informe [Recorridos Morados](#), es imprescindible fomentar las acciones positivas, planes de igualdad y la negociación colectiva para finalizar de una vez por todas con la brecha salarial.
- Para poder hacer un análisis de la brecha salarial el primer paso es tener actualizados los datos segregados por sexos. A pesar de que esta reivindicación se hizo en el [Congreso Internacional de Mujeres de Beijing en 1995](#), hoy en día solo disponemos de los datos segregados del 2016. Para conocer la realidad dinámica es necesario que los indicadores diferenciados por sexos y edad estén actualizados.