

## RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS FONDOS ESTRUCTURALES Y EL FONDO DE COHESIÓN 2007-2013

### UN MINUTO PARA LA IGUALDAD

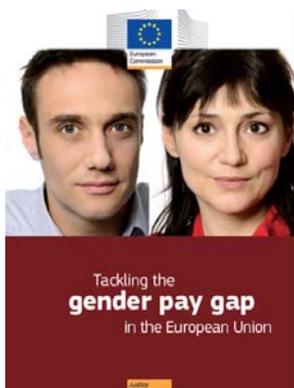
Jueves, 30 de enero de 2014

## La brecha salarial entre mujeres y hombres en la UE es del 16,2%

Según una publicación de la Comisión Europea, eliminar esta brecha coadyuva a la consecución de los objetivos de la Estrategia Europa 2020.

El Informe *Afrontar la* causas de la brecha salarial la misma así como de los Informe también hace han puesto en marcha para proporciona ejemplos de Estados Miembros de la Así, a juicio de la Comisión, problema complejo que factores:

- En primer lugar, a mercado de inferior a las mujeres por igual trabajo o por trabajo de igual valor) o indirecta (resultado de políticas o prácticas con diferente impacto en mujeres y hombres).
- A la segregación horizontal: mujeres y hombres suelen ocuparse en diferentes sectores, siendo los sectores feminizados los peor remunerados. Además, los contratos de las mujeres son más precarios, a tiempo parcial, temporales, de sustitución y en empleos peor remunerados y/o con menos responsabilidades.
- A la estructura de pagos y salarios del mercado laboral (sobre todo en lo relativo a las salarios variables, los incentivos, bonuses y complementos) que con frecuencia perjudica a las mujeres.
- A la infravaloración de las habilidades y competencias de las mujeres, en particular en sectores y ocupaciones feminizadas.



brecha salarial de género en la UE analiza las entre mujeres y hombres, las consecuencias de beneficios que entrañaría su erradicación. El referencia a las actuaciones que desde la UE se enfrentarse a esta problemática así como políticas implantadas al respecto en diferentes UE.

la brecha salarial de género forma parte de un responde a la interacción de numerosos

la discriminación que aún persiste en el trabajo, sea directa (remuneración

- A la infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad o toma de decisiones.
- Finalmente, un factor decisivo en esta brecha salarial es la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, que recaen mayoritariamente en las mujeres, así como la influencia de los roles y estereotipos de género que se manifiesta en edades tempranas ya desde la elección de los estudios.

La Comisión evidencia que una mayor equidad salarial contribuye a crear sociedades más justas e igualitarias, es positivo para las economías europeas, los mercados laborales y los propios/as trabajadores/as, atrae el talento femenino y se encuentra en la base del crecimiento del empleo, la recuperación económica y el crecimiento de la productividad, en línea con las prioridades establecidas en la Estrategia Europa 2020.

En consecuencia, la Comisión ha puesto en marcha varias iniciativas destinadas a lograr la igualdad salarial entre mujeres y hombres en especial a través de la Estrategia de Igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 y la adopción de la Directiva 2006/54/EC sobre igual salario para trabajo de igual valor. Los Estados Miembros tienen buena parte de la responsabilidad a través de la puesta en marcha de **políticas que propicien actuaciones como las siguientes:**

- Estrategias de igualdad de género con planes específicos de igualdad salarial (Finlandia) o actuaciones transversales.
- Informes de igualdad salarial de género (Bélgica).
- Planes de igualdad de género y auditorías en las empresas (Suecia, Austria).
- Pactos colectivos y legislación específica (Portugal, Francia).
- Distintivos de igualdad, premios etc.
- Días de la igualdad salarial (España, Bélgica, Estonia, Suecia)
- Guías y acciones de orientación sobre cómo aplicar el principio de igualdad salarial (Reino Unido), etc.

**# Acceda al informe (en inglés) a través del siguiente vínculo:**

[ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/130422\\_gpg\\_brochure\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130422_gpg_brochure_en.pdf)