



Reflexiones sobre la Brecha Salarial

Marisa Soleto Ávila
@msoleto

Jornadas sobre Brecha Salarial en Navarra
Pamplona, 28 de octubre de 2016

Justificación de la Brecha salarial



Desde el siglo XIX existe teorías económicas que justifican las diferencias salariales entre mujeres y hombres basándose en:

- Menor productividad
- Diferencias de inversión en capital humano
- Dar prioridad a la maximización del bienestar familiar

¿Qué sabemos de la brecha desde una perspectiva de género?



- Es un indicador de resultado
- Tiene que ver con los estereotipos y los obstáculos que aún tenemos las mujeres para el pleno desarrollo profesional
- Responde a un mal funcionamiento del mercado en la valoración del empleo femenino

¿Sabemos como se produce?



- Sabemos poco cómo se produce la brecha salarial en los micro-entornos laborales
- Es multi-causal y suele responder a criterios de discriminación indirecta
- Se oculta tras la opacidad y la complejidad de la estructura salarial
- Es muy resistente

Algunas causas



- Mantenimiento en los convenios colectivos de cláusulas que fomentan la desigualdad salarial
- Resistencias para la elaboración de diagnósticos de género sobre salarios.
- Obstáculos al desarrollo de carrera profesional.
- Falta de mecanismos de vigilancia

¿Qué se puede hacer?



El mejor mecanismo para combatir la desigualdad salarial es trabajar a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales

¿Qué se puede hacer?

- Mejoras en la legislación laboral:
 - Simplificación de la estructura salarial.
 - Transparencia en las retribuciones.
 - Revisión de valoración de puestos de trabajo
- Mejoras en las políticas de igualdad:
 - Incentivos y rendición de cuentas en materia de retribuciones.

¿Qué se puede hacer?

- Compromiso transversal de las administraciones públicas con la igualdad salarial:
 - En los programas de promoción empresarial
 - En los procedimientos de contratación pública
 - Clausulas sociales
 - Consideración de la brecha en la fijación del precio
 - Establecimiento de requisitos a proveedores
 - En las subvenciones

Para terminar: ¿Conocen a John y Jennifer?

- Investigación de la Universidad de Yale (2012): Con el mismo CV...
 - **John**
 - Valoración: 4
 - Salario recomendado: **30.328 dólares**
 - **Jennifer:**
 - Valoración: 3,3
 - Salario recomendado: **26.508 dólares**
- Un 14% de brecha salarial no explicada.

Estereotipos de género

Muchas gracias por su atención



Más información sobre las cosas que aprendemos en Fundación Mujeres en:
www.FundacionMujeres.es
@fmujeres

Marisa Soleto Ávila
@msoleto