

CONTRA LA

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

NO PODEMOS ESPERAR

#YaVamosTarde

La brecha salarial de género en España, que en 2023 se situó en el 19,6%, es el resultado de desigualdades estructurales en el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Aunque ha habido avances gracias a la subida del salario mínimo interprofesional (SMI), a las reformas laborales y a la apuesta por subir los salarios más bajos de convenio, la reducción de la brecha se ha ralentizado en los últimos años.

Para **lograr la igualdad salarial** es fundamental implementar políticas públicas que aborden la desigualdad desde su origen: en el acceso al empleo, la distribución de las responsabilidades de cuidado y la regulación de los complementos salariales. Además de abordar medidas que regulen la parcialidad, que está feminizada.

Y hace falta un **Pacto Estatal que desarrolle los cuidados** desde los servicios públicos, como un nuevo pilar del estado de bienestar.

Solo mediante un compromiso firme y sostenido en el tiempo se podrá alcanzar una sociedad más justa e igualitaria en términos laborales.

LA DEMOCRACIA
EXIGE IGUALDAD Y
LA BRECHA
SALARIAL LLEVA YA
DEMASIADOS AÑOS.
LAS MUJERES
DECIMOS: BASTA.
NO PODEMOS
ESPERAR PORQUE
#YAVAMOSTARDE

#22F

El poder de cambiar las cosas

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

UN INDICADOR DE LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES UN INDICADOR QUE REFLEJA LAS DESIGUALDADES ESTRUCTURALES TANTO EN EL MERCADO LABORAL COMO EN LA SOCIEDAD EN GENERAL

La desigualdad en los ingresos salariales entre hombres y mujeres se debe a tres factores clave:

1 Desigualdad “ex ante” o estructural

Desde la infancia, las mujeres reciben una socialización distinta que influye en sus elecciones educativas y laborales hacia sectores menos remunerados y con peores condiciones de empleo.

2 Desigualdad “durante” la trayectoria laboral

Las mujeres tienen menor acceso a puestos de alta remuneración y se concentran en empleos con menor estabilidad. También enfrentan interrupciones en su carrera profesional debido a la carga de cuidados familiares.

3 Discriminación “a posteriori”

Las mujeres cobran pensiones más bajas una vez finalizada su vida laboral al haber tenido retribuciones de menor valor y, en muchos casos, lagunas de cotización a la Seguridad Social por haber interrumpido su actividad laboral por dedicarse al cuidado familiar.

CONTRA LA

BRECHA SALARIAL
DE GÉNERO

NO PODEMOS ESPERAR

#YaVamosTarde

#22F

LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL ES EL REFLEJO DE LA MAYOR EXPLOTACIÓN LABORAL QUE SUFREN LAS MUJERES, TANTO EN SU INSERCIÓN COMO EN SU TRAYECTORIA EN EL MERCADO DE TRABAJO, FRUTO DE LA DESIGUALDAD SOCIAL, CULTURAL, EDUCATIVA Y LA HISTÓRICA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.

El poder de cambiar las cosas