

# LA ELIMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PASA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Documento elaborado por  
Enrichetta Bellini Fornera, miembro del BPWI  
PILOT TEAM 2017-2020



# LA ELIMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PASA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO.

EPD – 22 FEBRERO 2018 DÍA INTERNACIONAL  
POR LA IGUALDAD SALARIAL

- Ya se sabe que los Países nórdico lideran a la mayoría de las otras Naciones en materia de política de igualdad de género que incluyen cuotas de género en las juntas directivas y un permiso parental generoso.
- Hoy queremos llevar a vuestra atención Islandia, la pequeña isla con tan solo 330.000 habitantes que es un precursor en la promoción de la igualdad de género y aparece de manera consistente en la clasificación internacional. **Porque Islandia?** Porqué en este pequeño, todavía grande País, ha entrado en vigor desde enero **una ley sobre la Igualdad salarial que pasará a la historia.**
- Para la población islandesa es motivo de orgullo ser el favorito en el Índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial por noveno año consecutivo: La clasificación en la parte superior es una confirmación de los éxitos logrados en las ultimas décadas e inspira a continuar trabajando para lograr la igualdad total de status, influencia y poder de hombres y mujeres.
- **¿Cual es el secreto del éxito en Islandia? Cuales son las lecciones que podemos aprender?** *En resumen, es que la igualdad de género no se produce por si sola. requiere acción colectiva, solidaridad, voluntad política y herramientas como la legislación, el presupuesto de género y las cuotas*



# LA ELIMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PASA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO.

- **En primer lugar** a la solidaridad a las defensoras de los derechos humanos que desafían y protestan contra el monopolio del poder en manos de los hombres y el poder de los hombres sobre las mujeres
- **En segundo lugar**, el éxito es atribuible a que las mujeres asumen el poder y crean alternativas a las "verdades" dominantes masculinas y hacen visibles las realidades invisibles de las mujeres, sobre todo en las prácticas discriminatorias, incluido el acoso y los abusos sexuales
- **Por último**, en Islandia los hombres y las mujeres comparten el poder entre ellos como responsables de la toma de decisiones y gradualmente hay más hombres que apoyan el toma y daca de la igualdad de género
- *A pesar que el Parlamento islandés es el más antiguo del mundo, (data del 930) las mujeres no se consideraban " lo suficientemente buenas". Las mujeres no tenían derecho a votar ni a ser representadas en el parlamento.*
- **LAS MUJERES** comenzaron a luchar para el derecho de ser "suficientemente buenas" y en 1915/16 consiguieron el derecho a votar y candidarse como candidato político .
- En los años 60 y 70 **el feminismo se convirtió en movimiento de masa** uniendo mujeres en su lucha por la igualdad de derecho y influencia política
- Posteriormente, en 1983 hubo por primera vez un fuerte aumento en el número de mujeres que pasó de 5 a 15 diputadas de un total de 60 en una sola elección. El dominio masculino en Islandia solo se vio interrumpido por la acción colectiva y solidaria de las mujeres



# INTRODUCCIÓN DE LA LEY SOBRE LA CERTIFICACIÓN DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

- Sin embargo quedan desafíos para resolver: Suposiciones y nociones basadas en el género continúan causando problemas como por ejemplo en el campo de la enfermería donde predominan las mujeres, se valoran menos con respecto a los hombres ocupados en la construcción. Hay una brecha salarial de género (**en Islandia alrededor del 16%**) para un trabajo de igual valor, a pesar de la existencia de una ley sobre la igualdad de remuneración desde 1961.
- ***Las mujeres islandesas han estado protestando contra este desequilibrio mediante una huelga general desde 1975.***
- *Ahora, más de 40 años después, la igualdad de derecho esta respaldada por la voluntad política, como se evidencia en la introducción de la ley sobre la certificación de igualdad de remuneración que se basa en una herramienta llamada Equal Pay Standard o sea de acuerdo con el principio de igual remuneración por igual trabajo y trabajo de igual valor y en cumplimiento de los Tratados internacionales ( Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, La Plataforma de Beijing y la Convención para Eliminar Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*



# IGUAL SALARIO PARA HOMBRES Y MUJERES – ISLANDIA

## QUIERE QUE LOS EMPLEADORES LO PRUEBEN

- A partir de enero 2018 las empresas en Islandia deben demostrar que pagan a empleados y empleadas de manera justa, sin discriminación de género si no enfrentaran multas diarias.
- La ley que fu aprobada en 2017 y entró en vigor en enero, **se cree que es la primera de este tipo en el mundo, y abarca tanto el sector privado, como el publico**
- *A pesar de las polémicas, falta subrayar a que ya era ilegal pagar a hombres y mujeres de manera diferente en función de su género ( Camila Domonoske añade: para ser claros. Era y es legal pagarle a un hombre más que a una mujer, o viceversa, siempre que haya una razón valida)*
- Lo notable de la nueva ley en Islandia es como impone estándares de igualdad de remuneración. No depende de una empleada para demostrar que fue discriminada. En cambio, *la carga recae en las empresas que tienen que demostrar que sus practicas son justas.*
- La brecha salarial que se sitúa alrededor del 16% y esta presente en todos los grupos ocupacionales. Según el Nordic Labor Journal, la cifras de 2010 mostraron que alrededor del 8 por ciento de la brecha de ese año seguía siendo “inexplicable” después de tener en cuenta las posibles justificaciones



# LA NUEVA LEY DE ISLANDIA .....

- *La nueva Ley de Islandia se aplica a las empresas con 25 empleados o más. Cada tres años, las empresas deberán confirmar que están pagando a hombres y mujeres por igual trabajo de igual valor. Si no están certificados, se acumulará una multa diaria.*
- *Como funciona el proceso: El empleador debe determinar que tareas de trabajo conlleva cada puesto y luego asignar un valor. Sin embargo hay un margen para un ajuste al alza, todavía son excepciones que deben ser justificadas por escrito.*
- *Se señala que el estándar hace que la fijación de salarios sea mas clara y transparente, lo que beneficia tanto a los empleadores como a los empleados*
- *Esas norma de igualdad de remuneración se había sugerido a las empresas desde 2012, pero esta es la primera vez que es obligatoria.*
- La Oficina de Bienestar de Islandia, señala que el estándar puede usarse también para prevenir y erradicar **todo tipo de discriminación**. Funcionalmente la ley bloqueará la discriminación salarial por motivo de “raza, religión, discapacidad ocupacional, edad y orientación sexual”
- La nueva Ley fu aprobada, tal vez no por casualidad, un año después de que las **candidatas ganaran casi la mitad de los escaños en el Parlamento de Islandia**



# ESCENARIO FUTURO

## COMO ADELANTAR LA LEY ISLANDESA

- Islandia, como País líder en cuestiones de género, **está presionando a otros Países europeos para cerrar la brecha salarial**
- El Ministro de Asuntos Sociales y Igualdad del País, Thorsteinn Viglundsson, durante una mesa redonda sobre el tema en Bruselas, **llamó a la equidad salarial una cuestión de necesidad**
- El Primer Ministro canadiense **Justin Trudeau** en su amplia y estrecha intervención al reciente Foro Económico de Davos, centrada en la igualdad de género, destacó:
- *“Cuando hablamos de conseguir más mujeres en la fuerza de trabajo, la cuestión de la igualdad salarial aparece y debe ser de vital importancia.*
- ***En Canadá’ avanzaremos este año con una legislación** para asegurar la igualdad de salario a un trabajo de igual valor a nivel federal. Los esfuerzos con respecto a la igualdad de nuestro propio gobierno, si bien son importantes, son sólo un primer paso porque la igualdad de salario para las mujeres no significa igualdad de oportunidades, igualdad de trato o igual sacrificio.*
- *Pagar a una empleada lo mismo que un empleado masculino ni siquiera comienza a tocar los problemas en torno a la planificación familiar, las promociones o la seguridad laboral. Las mujeres hacen más trabajo a tiempo parcial y más trabajo no remunerado que los hombres*



# CONCLUSIÓN DE JUSTIN TRUDEAU Y EL PLAN DE ACCIÓN DE LA UE

- *Cuando cavamos un poco más profundo, cuando pelamos esta capa externa, vemos que hay toda una multitud de barreras que enfrentan a las mujeres en el lugar de trabajo . Eliminar estas barreras requerirá esfuerzo, liderazgo y la voluntad de cambiar el método de trabajar como lo conocemos*
- ***En fin tenemos que cambiar de manera fundamental la cultura de las empresas para que las mujeres se sientan acogidas, suportadas y valorizadas”***
- **Equal Pay. Sueno o realidad in 2018?** .... El plan de acción de la UE lanzado recientemente para abordar la brecha salarial de género, detalla las barreras persistentes ocho áreas de acción: los mercados segregados por genero, el trabajo de las mujeres en los sectores donde se concentra e valora a un ritmo inferior de los hombres, Persistente estereotipos de genero, falta de opciones de equilibrio entre el trabajo y la vida y las expectativas de que las mujeres sean las principales proveedoras de cuidado, lo que conduce a salarios y condiciones de trabajo a tiempo parcial y cada vez mas precario.
- ***La ley de Equal Pay Standard de Islandia es muy necesaria en la UE, pero es necesario dar un paso mas.***





# EQUAL PAY. SUENO O REALIDAD EN 2018

- En un mercado laboral segregado en termino de genero, la cuestión de “trabajo de igual valor” debe abordarse in diferentes sectores (cross industry) para que se pueda aplicar una interpretación mas amplia que cubra las diferencias salariales que pueden no ser comparables en sectores que tienen un alto grado de genero en la practica.
- EWL -Lobby Europea de las mujeres - dice: *por lo tanto acogemos con satisfacción la propuesta de la Comisión de aclarar la noción de “trabajo de igual valor”, como parte de su Plan de Acción, y pedimos un cambio rápido para enmendar la legislación en esta dirección. Al mismo tiempo acogemos con beneplácito la iniciativa de la Universidad de Mujeres de Europa (miembro de EWL) de presentar una queja colectiva ante el Consejo de Europa sobre la igualdad de remuneración y estamos muy contentos de que su queja **haya sido recibida de manera positiva**”*



LOS EXPERTOS DICEN QUE PODRÍA LLEVAR UN SIGLO E AUN MAS  
PARA LOGRAR LA IGUALDAD SALARIAL SI EL RITMO DEL CAMBIO  
CONTINUA A SU VELOCIDAD ACTUAL

○ “CAMINA EL CAMINO, NO SOLO HABLES  
LA CHARLA”  
es el lema de Magnea Marinosdottir

○ Autor: Enrichetta Bellini Fornera

BPWI – PILOT Team Member and Projects Leader – Febrero 2018

Fuentes: *Camila Domonoska NPR, opb.org Magnea Marinosdottir/ Unidad de Igualdad – Islandia – Press Release WEF Davos 2018 – LEF (Lobby Europea Mujeres) Press Release Enero 2018*

