

**22 de febrero de 2012
Día Internacional de la Igualdad Salarial**

**UNA BREVE REFLEXIÓN SOBRE LAS RAZONES DE LA BRECHA
SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA NECESIDAD DE SU
ELIMINACIÓN**

A pesar de que nuestro ordenamiento reconoce formal y expresamente el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, existen aún algunos factores y elementos en la ordenación del salario que contribuyen o permiten que aún existan diferencias en las retribuciones que perciben las personas de uno y otro sexo. Incluso por realizar el mismo trabajo.

Por lo que se refiere a la estructura salarial, a los componentes y conceptos que integran el salario, y con independencia de algunas variantes sectoriales o profesionales, se siguen tomando en consideración y valorando de manera sustancial factores o circunstancias como la antigüedad, la nocturnidad, la turnicidad, la penosidad, peligrosidad o insalubridad del trabajo, que claramente favorecen a los varones respecto de las mujeres de su misma especialidad. La razón de ese diverso impacto sobre trabajadores de uno y otro sexo tiene sobre todo que ver con la mayor juventud de las plantillas feminizadas, por la tardía incorporación de la mujer al mercado de trabajo, y por la tradicional limitación de su acceso a las profesiones, tareas y puestos donde inciden los aludidos factores o que se realizan en las correspondientes condiciones de trabajo.

En igual o mayor medida inciden otros criterios más modernos que se incluyen en la estructura retributiva y facilitan la fijación de cuantías salariales variables y vinculadas a resultados, productividad o rendimiento, tales como la responsabilidad, la jefatura, la disponibilidad, la permanencia, la continuidad en el puesto, la asiduidad, la puntualidad o la flexibilidad horaria. Factores que con claridad penalizan a las personas que hayan de compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, que, como es bien sabido, son en su mayoría mujeres.

Si a las reglas legales y convencionales sobre fijación de la estructura y cuantía de los salarios se añade el elemento de discrecionalidad empresarial que juega sobre todo en conceptos como los *bonus*, la retribución por objetivos, los incentivos, la productividad o cualesquiera otros vinculados a puestos de confianza, responsabilidad o mando, como las opciones sobre acciones de la compañía (*stock options*).

Por todo ello, para cerrar esa *brecha salarial* que existe entre mujeres y hombres, y que a día de hoy resulta difícil de comprender y justificar, se hace imprescindible una revisión a fondo no sólo de las reglas jurídicas, sino de las prácticas, usos y pautas que contribuyen al diseño y cuantificación de las retribuciones, y que operan todavía en su mayor parte sobre criterios de valoración del trabajo que no resultan neutros desde el punto de vista de la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Dña. Carolina Martínez Moreno
Delegada del Rector para la Igualdad de la Universidad de Oviedo