

### **Empresas responsables contra la discriminación salarial.**

El domingo 22 de febrero se celebra el día europeo contra la discriminación salarial entre hombres y mujeres.[...]Por ejemplo, en nuestro país la brecha salarial se situó en 2012 en el 23%.

El principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, tal como establece el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración número 100, se tiene que aplicar si se quiere promover la igualdad y se quiere abordar de forma efectiva la discriminación salarial, especialmente teniendo en cuenta que a menudo mujeres y hombres desempeñan trabajos diferentes. La OIT señala en este punto que 'las diferencias en la remuneración se permiten cuando existen diferencias objetivas en el valor del trabajo que se realiza'.

La desigualdad de remuneración es un problema persistente y universal. Desde que pasaron a formar parte de la población activa las mujeres, en general, han tenido un salario inferior al de los hombres. En alguna época, ello se debió en muchos países, a una política expresa: el salario de las mujeres era considerado simplemente un complemento.

Las organizaciones que aspiran a progresar en la gestión de este punto han de favorecer la igualdad en el acceso y promoción en el trabajo por igual a hombres y mujeres, tal y como por ejemplo, hace el ICO (Instituto Crédito oficial), organismo donde la distribución de las promociones es del 67% mujeres y 33% hombres, lo cual resulta muy acorde con la distribución de género (1) en la plantilla que ronda el 61% de mujeres y el 39% de hombres.

Consecuentemente, el acceso igualitario a puestos de responsabilidad hará que aumente la posibilidad la posibilidad de una remuneración igualitaria.