****

****

**Documento de contribución del CERMI y la Fundación CERMI Mujeres a la Consulta Pública sobre una iniciativa legislativa relativa al refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres mediante la transparencia salarial**

**Antecedentes**

Desde el CERMI y la Fundación CERMI Mujeres acogemos con agrado la consulta pública lanzada por la Comisión Europea sobre una iniciativa europea relativa al refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres mediante la transparencia salarial, una oportunidad que, confiamos, pueda fortalecer ese principio fundamental también tomando en consideración factores que, como la discapacidad, impactan de forma desproporcionada en las mujeres con discapacidad con respecto a sus iguales masculinos o a las mujeres sin discapacidad.

Las mujeres con discapacidad constituyen el 16% de la población total de mujeres en la Unión Europea, y el 60% de la población total de 100 millones de personas con discapacidad. A pesar de ser más de 60 millones de personas (equivalente a la población de Italia), las mujeres y niñas con discapacidad siguen enfrentándose a la discriminación múltiple e interseccional en todos los ámbitos de la vida, y sufren desventajas socioeconómicas, tasas bajas de empleo y un índice alto de pobreza, entre otros.

Además, las mujeres con discapacidad tienen más probabilidades de trabajar en sectores informales de la economía y en empleos sumergidos, una tendencia que se agravará tras la crisis del COVID-19 debido a la falta de empleos más estables y la necesidad de salir de la crisis como sea.

Esta situación de desventaja y discriminación se debe a una combinación de factores que incluye, entre otros, el trabajo no remunerado y la brecha salarial entre las mujeres y los hombres, como consecuencia de la desigualdad salarial por los estereotipos y sesgos que existen en torno a su sexo y su discapacidad, y por trabajar en estructuras informales o alternativas. Este es el caso, sobre todo, de las mujeres con discapacidad que trabajan en talleres protegidos, con salarios por debajo en muchas ocasiones del salario mínimo.

Al objeto de abordar estas cuestiones, la Unión Europea debe estudiar la brecha salarial de género que padecen las mujeres con discapacidad y adoptar las medidas necesarias para eliminarla.

**PRINCIPALES DATOS RELACIONADOS CON LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA**

* **En 2019, los datos de brecha salarial no ajustada que aporta el INE, son:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Hombres** | **Mujeres** |
| **Tasa de Actividad** | **80,07%** | **70,05%** |
| **Tasa de Ocupación** | **70,26%** | **58,82%** |
| **Tasa de Paro** | **12,25%** | **16,03%** |

* **En 2018 contamos con datos del INE que permiten comparar las Tasas entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Con Discapacidad** | **Sin Discapacidad** |
| **Tasa de Actividad** | **34,5%** | **77,6%** |
| **Tasa de Ocupación** | **25,5%** | **65,9%** |
| **Tasa de Paro** | **25,2%** | **15,1%** |

**Además, estos datos se pueden desagregar por sexo:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Hombres** | **Mujeres** |
|  | **Con Discapacidad** | **Sin Discapacidad** | Con Discapacidad | Sin Discapacidad |
| **Tasa de Actividad** | **35,1%** | **83,3%** | **33,6%** | **71,7%** |
| **Tasa de Ocupación** | **26,2%** | **72,4%** | **25,2%** | **59,6%** |
| **Tasa de Paro** | **25,4%** | **13,4%** | **25%** | **16,9%** |

* **Diferentes estudios muestran que España se mantiene a la cola de los países desarrollados en materia de inserción femenina en el mercado laboral, repitiendo en el puesto 28, de los 33 países analizados. Los resultados de estos estudios sitúan la brecha salarial ajustada en España, entre un nivel mínimo de 9,1% y un máximo de 22% para el sector privado, y de un 7% para el público.**
* **En relación a la brecha salarial entre las personas trabajadoras con y sin discapacidad (hablando de salario bruto), se mantiene estable en los últimos años y se sitúa en 4.000 euros. Así, las personas sin discapacidad han visto incrementar paulatinamente sus ingresos, mientras las personas con discapacidad han experimentado fluctuaciones en sus salarios, que han disminuido en algunos ejercicios, hasta que en 2017 se incrementaron de nuevo.**
* Según datos del INE del año 2017 (últimos publicados al respecto):
	+ El salario medio bruto anual para los hombres sin discapacidad ascendió a 26.574,5 euros.
	+ El salario medio bruto anual para las mujeres sin discapacidad ascendió a 20.681,4 euros.
	+ El salario medio bruto anual para los hombres con discapacidad ascendió a 21.079,2 euros.
	+ El salario medio bruto anual para las mujeres con discapacidad ascendió a 17.730,8 euros.
	+ La diferencia en el salario/hora entre hombres y mujeres con discapacidad ascendió a 1,0 euros/hora (inferior en las mujeres respecto a los hombres).
	+ La diferencia en el salario/hora entre hombres y mujeres sin discapacidad ascendió a 2,2 euros/hora (inferior en las mujeres respecto a los hombres).

**Recomendaciones para la consideración adecuada de las mujeres con discapacidad en una futura iniciativa legislativa relativa al refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres mediante la transparencia salarial**

Al objeto de abordar estas cuestiones, la Unión Europea debe estudiar la brecha salarial de género que padecen las mujeres con discapacidad y adoptar las medidas necesarias para eliminarla.

El movimiento CERMI Mujeres considera que una iniciativa legislativa para fortalecer el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres a través de medidas de transparencia salarial podría incidir positivamente en las mujeres con discapacidad, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

• Las obligaciones en relación con la transparencia salarial deben aplicarse a todos los empleadores, independientemente de la magnitud de la empresa u organización o el tipo de empleo. A modo de ejemplo, debe aplicarse a las empresas que dan empleo en talleres protegidos en los que puedan trabajar mujeres con discapacidad, y en particular mujeres con discapacidad intelectual, y al trabajo a tiempo parcial.

• Además del sexo, otros factores, como por ejemplo la discapacidad, no justifican diferencias salariales para empleos similares, en consonancia con la Directiva de igualdad de trato de la Unión Europea de 2000. Es preciso tener en cuenta la discapacidad en la legislación y las políticas en relación con la transparencia salarial.

• La información relativa a la transparencia salarial debe estar a disposición de todas las mujeres con discapacidad en varios formatos accesibles de comunicación, incluyendo formato de lectura fácil y documentos digitales accesibles.

• La legislación debe contemplar sanciones eficaces y proporcionadas para las empresas, así como medidas compensatorias para las víctimas de discriminación. Las indemnizaciones deben estar a disposición de todas las mujeres, independientemente de su situación de capacidad jurídica limitada (por ejemplo, en regímenes de tutela o curatela).

• Los órganos de igualdad deben disponer de acceso a los informes salariales y contar con los medios necesarios para prestar apoyo en caso de denuncia de desigualdades salariales por parte de mujeres con discapacidad.

Mayo de 2020

[www.cermi.es](http://www.cermi.es)

[www.fundacioncermimujeres.es](http://www.fundacioncermimujeres.es)