

## ¿Qué dice la **NORMATIVA** más reciente sobre brecha?

**Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores** (modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación)

### Responsabilidades del empresario....

- ◆ ...pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución salarial o extrasalarial, sin discriminación por razón de sexo.

*'Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.'*

- ◆ ...realizar un registro con los valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos o categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- ◆ ...justificar en el registro salarial las diferencias salariales en el seno de su organización cuando sobrepasen el 25%
- ◆ La plantilla tiene derecho a acceder al registro salarial de la empresa a través de la Representación Legal de los trabajadores y trabajadores.

### MÁS INFORMACIÓN

[www.observatorioigualdadyempleo.es/campana-igual-trabajo-igual-salario/](http://www.observatorioigualdadyempleo.es/campana-igual-trabajo-igual-salario/)

#Rompamoslabrecha



## ¿QUÉ ES la brecha salarial de género?

La brecha salarial es la diferencia relativa de remuneración media entre mujeres y hombres y que se expresa en porcentaje referido al salario de los hombres.

Es una cifra que visibiliza la diferencia de lo que cobran de media las mujeres respecto de lo que cobran los hombres.

Esta diferencia es una constante en los países de nuestro entorno, y disminuye en general de manera mucho más lenta que otros indicadores de desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

El 22 de febrero es el Día europeo por la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres: es la fecha hasta la que las mujeres de la Unión Europea tendríamos que trabajar para poder igualar los ingresos anuales que han recibido los hombres a 31 de diciembre, es decir, casi dos meses más.



# IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO

Campaña de sensibilización contra la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Principado de Asturias

## ¿Cuál es la **SITUACIÓN** en Asturias?

Asturias es la Comunidad Autónoma que presenta la mayor brecha salarial de género.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (2017): un 30,2% frente al 21,9% de la medida estatal.

Si se calcula en salarios a la hora: las mujeres asturianas cobran de media 4€/hora menos que los hombres.

La diferencia en los salarios hora se acentúan en el sector industrial en el que las mujeres cobran 4,59€/hora menos, y se reduce en el sector servicios hasta los 3,58€.

La brecha salarial aumenta según disminuye la cualificación de las ocupaciones, hasta alcanzar el 35% en las de menor cualificación –donde se concentran un gran número de actividades feminizadas–.



## **CAUSAS** de la brecha salarial

Las causas de las brechas salariales de género son complejas y suelen estar interrelacionadas, algunas de dichas causas son:

- ◆ Las barreras de acceso de las trabajadoras a los puestos de mayores tasas de trabajo temporal y a jornada parcial de las trabajadoras.
- ◆ La falta de corresponsabilidad y el inferior porcentaje de hombres que utiliza las reducciones de jornada y las excedencias por cuidado.
- ◆ La infravaloración de las actividades feminizadas (limpieza, atención a la dependencia...).
- ◆ Los sesgos en la asignación de los complementos y pluses.

Para determinar qué causas pueden afectar a una empresa en concreto es necesario realizar un diagnóstico de la situación: las posiciones que ocupan mujeres y hombres en la misma y la estructura del sistema retributivo y de clasificación profesional.

## **ACTUACIONES** que se pueden poner en marcha

¿Qué pueden hacer las empresas para lograr una mayor igualdad retributiva?

- ◆ Fomentar una mayor presencia de trabajadoras en los puestos con mayores retribuciones
- ◆ Poner en marcha un registro salarial y realizar un seguimiento de las posibles diferencias en las retribuciones medias de trabajadores y trabajadoras
- ◆ Revisar la clasificación profesional comprobando si existen categorías masculinizadas o feminizadas, y los salarios y complementos que se asocian a dichas categorías
- ◆ Definir los puestos de trabajo en base a competencias y criterios objetivos que no tengan en cuenta sesgos relacionados con el sexo de las personas que los desempeñan
- ◆ Revisar el sistema de pluses y complementos comprobando que su asignación a los distintos puestos no produce un impacto negativo en las categorías feminizadas
- ◆ Establecer un sistema retributivo transparente
- ◆ Integrar la perspectiva de género en la negociación y en los convenios colectivos
- ◆ Poner en marcha planes de igualdad que incorporen acciones planificadas para la reducción de la brecha salarial
- ◆ Realizar acciones formativas que permitan un mejor conocimiento de las causas y elementos que intervienen en la brecha y la discriminación salarial