



# **IGUAL TRABAJO** **IGUAL SALARIO**

Argumentos para actuar contra la brecha salarial de género  
**GUÍA PARA EMPRESAS**

Financiada a través de la línea de subvenciones a asociaciones de mujeres y otras entidades para la realización de programas relacionados con la consecución del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en la atención directa a mujeres de colectivos especialmente vulnerables y en el ámbito educativo para el ejercicio 2019. Instituto Asturiano de la Mujer. Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana.

**Elaborada por Fundación Mujeres**

Sara Menéndez García

María José Carretero García (Coord.)

**mujeres**  
FUNDACIÓN



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS  
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

## Campaña de información y sensibilización sobre brecha salarial “Reduciendo la brecha salarial en empresas asturianas”

**¡#Rompamoslabrecha!**

El presente documento pretende ser una breve guía práctica dirigida a informar a las empresas y organizaciones laborales en general sobre la brecha salarial, tratando de motivar para poner en marcha estrategias para su reducción.

En la guía se proporcionan recursos para identificar y eliminar la brecha salarial para lo cual, se plantean una serie de mitos y estereotipos que se suelen mantener respecto a la brecha salarial, proporcionando distintos argumentos para mostrar los sesgos en los que se basan y aportando información para facilitar una visión más amplia. Así mismo se plantean una serie de recomendaciones a poner en marcha para reducir o eliminar la brecha salarial.





## ÍNDICE

¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL? .....	6
¿POR QUÉ ES IMPORTANTE ELIMINARLA? .....	8
DESMONTANDO MITOS Y ESTEREOTIPOS.....	10
RECOMENDACIONES .....	18
REFERENCIAS NORMATIVAS.....	21
PARA MÁS INFORMACIÓN .....	23

¿QUÉ ES LA BRECHA  
SALARIAL?

La desigualdad salarial representa en la actualidad una de las evidencias más persistentes de que, en materia de igualdad entre los sexos, aún quedan muchas tareas pendientes. Aunque en los últimos años se han producido avances positivos en diversos aspectos relacionados con la participación de las mujeres en el mercado laboral, las cifras de la brecha salarial disminuyen de forma muy lenta en todos los países de nuestro entorno.

### **Pero, ¿qué es la brecha salarial?**

Es la diferencia en la remuneración media entre mujeres y hombres, que se expresa en porcentaje referido al salario de los hombres.

Por ejemplo, una brecha salarial de un 25% quiere decir que las mujeres ganan un 25% menos que los hombres, lo que supone que por cada 1.000 € de retribución de los hombres las mujeres tendrían una retribución de 750€.

Asturias es la comunidad autónoma con mayor brecha salarial, con un 30,2% frente al 21,9% estatal, según los datos del Instituto Nacional de Estadística. La comunidad autónoma encadena 4 años consecutivos de subida de las cifras de la brecha: mientras que el salario de las mujeres subió un 1,8%, el de los hombres lo hizo un 3,1%.

### **Sabías que....**

El Día Europeo de la Igualdad Salarial se celebra el día nº 53 del año, el 22 de febrero, para remarcar los 53 días extra de diferencia que las mujeres trabajan «gratis», en comparación con lo que cobran los hombres a 31 de diciembre.

¿POR QUÉ ES  
IMPORTANTE  
ELIMINARLA?



Es amplísima la normativa internacional, europea y estatal que propugna la igual remuneración por trabajos del mismo valor.

En España, el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva se reconoce expresamente en la Constitución Española (artículo 35), en la Ley Orgánica para igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 5) y en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 28).

Pero la puesta en marcha de medidas para eliminar o reducir la brecha salarial de género no es únicamente una exigencia legal, sino que también posee múltiples beneficios para las empresas, facilitando la atracción y retención del talento femenino, el poder contar con perfiles diversos y que se adapten más fácilmente a los cambios sociales y culturales que se reflejan en el mercado, así como la mejora del clima laboral, la disminución de la rotación y el incremento del rendimiento.

# DESMONTANDO MITOS Y ESTEREOTIPOS

## “Es normal que las mujeres cobren menos porque trabajan menos”

● **Realmente las mujeres trabajan menos?**  
¿es “normal” cobrar menos por desarrollar trabajos equivalentes?

En realidad, las mujeres trabajan de media más horas que los hombres, aunque buena parte de su trabajo no es remunerado ya que se produce fuera del mercado laboral debido a la aún escasa corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidados.

El tiempo que destinan, de media, las mujeres al trabajo no remunerado (hogar y familia) es más del doble que los hombres. Pese a ello, no es cierto que todas las mujeres opten por trabajos con jornadas parciales con el objetivo de conciliar la vida laboral y familiar: el motivo

principal por el cual trabajan a tiempo parcial es no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa según los [datos del INE](#).

Por otro lado, hay que tener en cuenta que muchas mujeres cobran menos que sus compañeros pese a desempeñar un trabajo equivalente en el mercado laboral y dedicando las mismas horas. Las causas de estas diferencias en las retribuciones pueden ser múltiples, siendo la principal de ellas los menores complementos salariales asociados a los puestos feminizados.

### Sabías que....

la brecha no se queda solo en el mercado laboral, sino que se extiende hasta la jubilación haciendo que, de media, las mujeres perciban entre 420 y 450 euros menos que los hombres (Seguridad Social, 2019)

## “El dinero que gana cada persona es un asunto privado del que la empresa no tiene por qué rendir cuentas”

### • **No hay ninguna normativa que obligue a las empresas a rendir cuentas?**

La negociación individual de las retribuciones o de algunos complementos tradicionalmente ha afectado de forma negativa a las mujeres, de tal forma que la brecha salarial es superior en las empresas en las que existe dicha negociación individual de las retribuciones<sup>1</sup>.

Las empresas deben rendir cuentas de las retribuciones de trabajadoras y trabajadores desde la aprobación del [RD 6/2019](#). En el mismo, se incorpora la obligación para todas las empresas poner en marcha un registro con los valores medios de los salarios, los

complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, con los datos desagregados por sexos y por grupos profesionales.

Para una mayor transparencia, a este registro pueden acceder las personas trabajadoras a través de sus representantes legales. Cuando en una empresa con al menos 50 personas en plantilla, la media de las retribuciones de un sexo supere las del otro en un 25% o más, la empresa debe incluir en el registro una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

## “El salario de muchas mujeres es más bajo porque se considera un complemento a la economía familiar”

• **De dónde procede la consideración de que el salario de las mujeres complementa la economía familiar? ¿Y cuándo las mujeres son quienes sostienen la economía familiar?**

A pesar de la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se mantiene el concepto de salario para el “cabeza de familia” y se considera que su participación en el mercado está condicionada a sus responsabilidades familiares, dando lugar a una espiral que mantiene la brecha salarial: los empleos feminizados poseen menores salarios porque se parte de que es un complemento a la economía familiar y las mujeres van a sacrificar su carrera profesional y su empleo ante necesidades de atención a menores o mayores

dependientes en el entorno familiar, y, a su vez, cuando en el entorno familiar se valora quien la necesidad de que alguna persona deje su empleo para ocuparse de las tareas de cuidado se sacrifican prioritariamente los empleos femeninos de menor remuneración.

Actualmente la diversidad de situaciones y tipos de convivencia existentes deja totalmente desfasado el concepto de cabeza de familia, siendo además muchas mujeres el sostenimiento económico de sus hogares: en el 33,8% de los hogares es una mujer la principal sustentadora <sup>2</sup>, y dicho porcentaje se ha incrementado 5 puntos en los últimos 10 años.

### Sabías que....

hasta **1976** las mujeres tenían que contar con autorización de su marido para concertar un contrato y percibir una remuneración.

2 ..... [INE. Encuesta de presupuestos familiares](#)

## “Las mujeres no están interesadas en los puestos de mayor responsabilidad, por lo que sus retribuciones medias son menores”

**• Ninguna mujer está interesada en acceder a puestos de responsabilidad? ¿Existen prejuicios acerca de la capacidad de las mujeres para desarrollar tareas de mando?**

Desde hace tiempo se han venido definiendo y reconociendo las barreras que dificultan que las mujeres accedan a los puestos de responsabilidad.

*Se ha definido como “techo de cristal” las barreras invisibles que impiden a las trabajadoras acceder a los niveles jerárquicos más altos, independientemente de sus logros y méritos.*

*Este concepto se suele usar junto con el de “suelo pegajoso”, que hace referencia a las barreras para el ascenso debidas a la falta de corresponsabilidad y a la asunción de los cuidados de menores y mayores.*

Socialmente se mantienen una serie de estereotipos sobre los roles adecuados a desempeñar por mujeres y hombres que pueden ocasionar que no se considere a las personas candidatas de uno de los sexos adecuadas para el desempeño del puesto que no corresponde con sus roles de género, o bien lleven a considerar que las mujeres son menos adecuadas por poseer una menor disponibilidad.

Existen, además, factores que se tienen en cuenta para promocionar y que pueden perjudicar a las mujeres, por ejemplo, poseer una mayor antigüedad o jornada completa.

### Sabías que....

el [efecto Jennifer y John](#) es un experimento a través del cual se pusieron en evidencia los sesgos de género existentes en la valoración de los currículos en función del sexo, así como en la estimación de las retribuciones a percibir.

## “En mi empresa no existe brecha salarial porque todos los salarios se establecen por convenio”

• **El hecho de que exista un Convenio Colectivo garantiza que no haya diferencias salariales? ¿Se puede concluir que no existe brecha salarial sin calcularla?**

La brecha salarial género es una realidad del mercado laboral y de muchas empresas, más allá de que las retribuciones se establezcan según Convenio Colectivo.

La estructura salarial puede presentar sesgos de género, de tal forma que los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres se encuentren en los rangos salariales más bajos y los hombres en los más altos, pese a que si se analiza el valor que aportan a la organización

los puestos de trabajo, no haya diferencias que lo justifiquen.

Por el tipo de trayectoria laboral que desarrollan las mujeres, con mayores interrupciones debido a la mayoritaria asunción de las tareas de cuidado de menores y mayores dependientes, dejan de percibir algunos complementos asociados al tiempo de trabajo. El más evidente es la antigüedad, pero no es el único, los complementos de disponibilidad, mayor dedicación, las horas extras... también penalizan en mayor grado a las mujeres que poseen mayores porcentajes de excedencias, reducciones de jornada...

### Sabías que....

el Tribunal Supremo ha ratificado en 2018 la sentencia del TSJ de Canarias que anuló el pacto salarial de un convenio aprobado por una empresa hotelera, que determinaba plus de productividad de diferente cuantía, a personal de la misma categoría profesional, estableciendo un plus de productividad mayor para la categoría masculinizada (camarero de sala) que para la categoría feminizada (camarera de piso).

## “Es normal que los hombres ganen más de media porque las profesiones masculinizadas están mejor pagadas, las mujeres deberían estudiar más carreras técnicas para ganar más”

● **Por qué existe una segregación en los estudios cursados y las profesiones desempeñadas por mujeres y hombres? ¿De qué factores depende el valor económico de un trabajo?**

Las preferencias de mujeres u hombres por algunos estudios y ocupaciones y las preferencias de las empresas por personas de determinado sexo para ciertos puestos, están determinadas por los valores culturales y sociales acerca de las conductas o roles más adecuados para cada sexo.

Pese a que se van incorporando de forma progresiva, tradicionalmente las mujeres han tenido vetado el acceso a las profesiones

que no son una extensión de las realizadas en el hogar (limpieza, cuidado, costura, educación, sanidad...). Estas profesiones son las que han poseído además una menor valoración, tanto social como económica, pese a que aparentemente no existan diferencias en cuanto a la dificultad de las tareas ni los conocimientos requeridos para desempeñarlas (un ejemplo puede ser la diferencia de remuneración entre los puestos de educadora infantil y los de albañil). De tal forma que, el factor determinante de que las profesiones más feminizadas posean unas bajas remuneraciones, parece ser precisamente el que estén feminizadas.

### Sabías que....

los salarios de las mujeres y los hombres que tienen un nivel de educación similar tienden a ser menores en las ocupaciones altamente feminizadas que en otras ocupaciones.

[Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019. Qué hay detrás de la brecha salarial de género](#)



## “Los trabajadores cobran más porque sus puestos tienen más complementos de penosidad, peligrosidad... es normal que las trabajadoras cobren menos porque sus puestos no tienen esos riesgos”

### ● Los puestos feminizados no poseen riesgos asociados? ¿Pueden existir sesgos en la valoración de los riesgos?

En la asignación de los complementos a los distintos puestos, existen sesgos debidos a la infravaloración de riesgos y tareas asociadas a puestos feminizados.

Es frecuente que existan complementos salariales asociados a riesgos vinculados con puestos tradicionalmente masculinizados y asociados a tareas físicas (penosidad, toxicidad...), mientras que no se valoran o se invisibilizan los riesgos asociados a puestos feminizados relacionados con

riesgos psicosociales y vinculados a factores más emocionales o mentales (interacción constante con un público variado, en ocasiones difícil o insatisfecho; tener asignadas un gran volumen de obligaciones laborales, a menudo imprevisibles). Además, existen puestos feminizados en los que se desempeñan tareas físicas asociadas a riesgos (toxicidad o penosidad), que han sido tradicionalmente invisibilizados y no reconocidos ni retribuidos (como la toxicidad de los tintes de peluquería o de los productos de limpieza, o las posturas forzadas y el peso de movilizar a personas enfermas).

### Sabías que....

en sus comienzos, las valoraciones de puestos de trabajo, y los riesgos asociados a los mismos, estuvieron centradas en el prototipo de trabajador masculino de las fábricas o talleres

# RECOMENDACIONES

Actuaciones a poner en marcha por parte de las empresas y organizaciones laborales para reducir la brecha salarial:

- ▶ **Revisar la clasificación profesional garantizando que no existen sesgos de género.**
  - Comprobar las posiciones que ocupan mujeres y hombres en la clasificación profesional y poner en marcha actuaciones para fomentar una presencia equilibrada en las distintas ocupaciones.
  - Comprobar que la denominación de los puestos incluye a mujeres y hombres.
- ▶ **Revisar el sistema retributivo y de complementos, garantizando que se retribuyen igual los trabajos de igual valor.**
  - Examinar los complementos asignados a cada puesto garantizando que no existen sesgos en la valoración de puestos masculinizados y feminizados.
  - Tener en cuenta los riesgos psicosociales y visibilizar los riesgos asociados a puestos feminizados.
  - Garantizar que las retribuciones se establecen según las tareas desarrolladas, independientemente de las personas que los ocupen y el sexo de las mismas.
- ▶ **Minimizar la influencia de la utilización de medidas de conciliación sobre la carrera profesional y sobre las retribuciones.**
  - Establecer medidas de conciliación que hagan compatibles las responsabilidades laborales y las familiares independientemente de los puestos desempeñados.
  - Revisar los criterios para el establecimiento de complementos y plusos garantizando que no se ven afectados por la utilización de medidas de

conciliación (reducción de jornada, excedencias por cuidados....).

- ▶ **Favorecer un mayor acceso de mujeres a puestos con superiores retribuciones**
  - Poner en marcha medidas de fomento de la promoción de las trabajadoras (planes de carrera....)
  - Revisar los criterios de selección y promoción para eliminar sesgos y formar a las personas responsables de los procesos para que incorporen la perspectiva de género a su trabajo.
  
- ▶ **Favorecer la transparencia y el seguimiento y evaluación de la brecha y la discriminación salarial.**
  - Eliminar la negociación individual y discrecional de complementos
  - Establecer el registro salarial señalado en el Estatuto de los Trabajadores

# REFERENCIAS NORMATIVAS

- [Constitución española de 1978](#)
- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)
- [Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores](#)
- [Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#)
- [Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo](#)
- [Directiva 75/117/CEE de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos](#)
- [Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación](#)
- [Tratado de Ámsterdam, por el que se modifican el tratado de la UE, los tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos](#)

PARA MÁS  
INFORMACIÓN

- [Estrategia asturiana contra la brecha salarial](#)  
 Instituto Asturiano de la Mujer - 2016
- [Brecha salarial](#)  
 Instituto Asturiano de la Mujer
- [Igualdad retributiva](#)  
 Igualdad en la empresa - 2010
- [Igualdad salarial, guía introductoria](#)  
 OIT - 2013
- [Propuesta de herramientas convencionales para combatir la brecha salarial por razón de sexo](#)  
 UGT - 2015
- [Romper la brecha salarial: una cuestión de justicia](#)  
 CCOO - 2019
- [Situación de hombres y mujeres en Asturias,](#)  
 IAM, 2019
- [GenderEqualityIndex](#)  
 EIGE
- [Campaña igual trabajo igual salario](#)  
 Fundación Mujeres - 2019
- De Lucio, Juan; Del Valle, María; Valero, Manuel. [Determinantes de la brecha salarial de género en España.](#) Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa. Colección Economía Mujer empresa. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2012, pp. 21.
- Carretero, M. J. y Avello G. (2018): [Estudio sobre brecha y discriminación salarial en el Ayuntamiento de Gijón, Organismos Autónomos, Empresas de Promoción y Desarrollo y Empresas Municipales.](#) Gijón: Fundación Mujeres y Ayuntamiento de Gijón.