

SEPTIEMBRE
2021



UGT
FEMINISTA

BOLETÍN RIOJA SINDICAL
UNIÓN GENERAL
DE TRABAJADORES
DE LA RIOJA

ÁREA DE IGUALDAD

Atención, asesoramiento y
acompañamiento a la RLPT

18 DE SEPTIEMBRE Día internacional de la igualdad salarial

El pasado 18 de septiembre de 2021, ONU Mujeres celebró el primer Día Internacional de la Igualdad Salarial. Su objetivo es visibilizar las desigualdades que siguen existiendo en el mercado laboral entre hombres y mujeres que representan una diferencia salarial.



La igualdad salarial implica un reconocimiento del derecho que tienen todas las trabajadoras y trabajadores de recibir igual remuneración por trabajos de igual valor. En la realidad poner en práctica este concepto implica dismantelar las desigualdades sistemáticas que existen en el ámbito laboral entre mujeres y hombres.

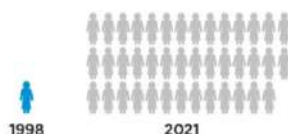
Entre estos obstáculos se encuentra la falta de conciliación y corresponsabilidad entre el ámbito doméstico y familiar y el laboral, o la alta presencia de mujeres trabajadoras en el sector informal o en sectores de bajos salarios. Asimismo, busca compartir acciones que se pueden tomar a nivel internacional para poder cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Las mujeres siguen sufriendo una mayor precariedad laboral, con mayores tasas de contratación temporal y a tiempo parcial, unos niveles de discriminación en el lugar de trabajo que persisten, tan encubiertos como reales y enquistados, tanto en la selección como en los procesos de promoción, con segregación horizontal en los sectores de actividad peor pagados y vertical, dificultando el acceso a los puestos de más alto nivel y sueldo.

A pesar de la evolución que se ve en la imagen, en la que se muestra que en los últimos 23 años las mujeres comienzan a aparecer como lideresas, no deja de ser un porcentaje muy bajo frente al tradicional liderazgo encabezado por los hombres.

PERSONAL DIRECTIVO SUPERIOR

41 directoras ejecutivas lideran actualmente empresas de la lista Fortune 500, frente a la única mujer que aparecía en esa lista en 1998.



No obstante, representan tan sólo un **8%** del personal directivo de la lista.



Datos actualizados en septiembre de 2021

Marco normativo de la igualdad salarial

El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y a la no discriminación está reconocido expresamente en el **art. 14 de la Constitución Española**: *los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

Por su parte, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, garantiza, en su **art. 5**, el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

En el **Estatuto de los Trabajadores** se recoge en su **art. 28** que *El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.*

Además, el **Real Decreto-ley 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, modifica el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo en nuestro ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor”, y regulando la obligación del empresario de llevar un registro salarial de su plantilla y el derecho de las personas trabajadoras a acceder al mismo, a través de la RLPT en la empresa, de acuerdo con la Recomendación 2014/124/UE, de la Comisión Europea, 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

Precisamente, el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres desarrolla reglamentariamente el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (modificado por el RDL 6/2019, de 1 de marzo) concretando sus presupuestos y determinando el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos como el concepto de trabajo de igual valor, la obligación del registro retributivo, los sistemas de clasificación profesional (SVPT) contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro.

También aparece recogido, entre otros, en la **Disposición adicional 8ª del Estatuto Básico del Empleado Público**:

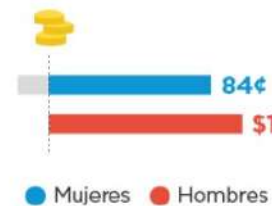
1. *Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*
2. *Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

SALARIOS

Alrededor del **63%** de las mujeres en edad de trabajar del mundo se encuentran en la fuerza laboral, en comparación con el **94%** de los hombres en edad de trabajar.



Además, a nivel mundial, las mujeres ganan un **16%** menos que los hombres.



* entre los 25 y los 54 años

Datos actualizados en septiembre de 2021

[Más información](#)

Como principal antecedente en materia de igualdad salarial, después de la Segunda Guerra Mundial se estableció un **Convenio sobre Igualdad de Remuneración** en el año 1951, siendo considerado el primer instrumento internacional en esta materia en incorporar a las mujeres al trabajo masivamente, encargándose de la primera línea de producción en varios países. La creación de este convenio se fundamentó en la desigualdad salarial, considerada como una forma evidente de discriminación laboral, siendo el primer paso para lograr una mayor igualdad de sexos en el mercado de trabajo.

Área de Igualdad
UGT de La Rioja

C/ Luisa Marín Lacalle 1
26003 - Logroño
941 24 00 22
igualdad@larioja.ugt.org



Síguenos en: www.ugtrioja.org

Con la colaboración de:

