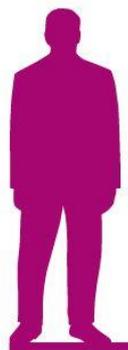


Informe sobre brecha salarial en La Rioja

Febrero 2024



Secretaría de Igualdad
UGT La Rioja

Introducción

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo, en febrero de 2010 solicitó a las instituciones de la Unión y a los Estados miembros que declararan el **22 de febrero como Día Internacional de la Igualdad Salarial**. El Gobierno de España se hizo eco de esta demanda y en Consejo de Ministros de febrero del mismo año declaró el 22 de febrero como Día por la Igualdad Salarial en nuestro país hasta que se reduzcan o desaparezcan las discriminaciones hacia las mujeres en las retribuciones salariales. **Desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores conmemoramos cada año esa cita** con la elaboración de este informe que analiza los datos sobre salarios desagregados por sexos facilitados por la Encuesta de Estructura Salarial publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Cabe destacar además que la EAES aprovecha la información de los **registros administrativos de la Seguridad Social y la Agencia Tributaria** junto a una encuesta sencilla realizada por el INE. De esta manera se obtiene toda la información posible de la forma menos costosa para las empresas. Por tanto, en este informe vamos a revisar los datos de la EAES, que cruzamos con otros datos de la Encuesta de Población Activa, referidos a la población asalariada para conocer cuántas mujeres son las receptoras de los salarios en función de distintas variables. El próximo año analizaremos la encuesta cuatrienal que nos facilita información sobre un mayor número de variables.

El Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) ha realizado una encuesta sobre “Percepciones sobre la Igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género” Una de las preguntas que se han realizado es la siguiente “¿Y cree usted que actualmente la situación de las mujeres en España es mejor, igual o peor que la de los hombres en los siguientes aspectos?”

A la pregunta sobre **los salarios** el 52,9 % de los hombres consideran que son peores que los de los hombres y en el caso de las mujeres este porcentaje aumenta hasta el 68,9 %. En cuanto a **las oportunidades para encontrar un empleo** solo el 37 % de los hombres piensan que las mujeres tenemos mayor dificultad mientras que las mujeres pensamos eso en un 55,4 %.

Sin embargo, la realidad se impone, la diferencia de salarios de hombres y mujeres en salario medio bruto anual es del 18,36 %; **una brecha que en el caso de La Rioja asciende al 20,21%, situándose a mitad de la tabla.**

En el acceso al empleo para las mujeres hay un abuso de la contratación a tiempo parcial, el 75 % de esta jornada laboral está realizada por mujeres. España ocupa el cuarto lugar en la Unión Europea de trabajo a tiempo parcial involuntario. **En el caso de La Rioja, esta contratación parcial de mujeres es aún mayor, hasta el 78,07% del total.**

Otra brecha salarial provoca una doble discriminación para las mujeres, la edad. Las mujeres más jóvenes se separan de la media del resto de mujeres en un 17,73 % y en un 15 % de sus compañeros hombres. Todo ello a pesar que en la franja de edad de 25 a 34 años ellas tienen un nivel de educación superior en un 54,4 % frente al 43,1 % de ellos, una diferencia de 11,3 puntos. La edad también discrimina a las mujeres pasados los 65 años, edad en que las diferencias salariales aumenta hasta el 27,73 %. Es el único tramo de edad en que su presencia es mayor a la de los hombres.

La Rioja sigue también el mismo patrón, con una discriminación en edades más tempranas del 16,85%, que llegan a su máxima expresión al final de la vida laboral de la mujer, con una diferencia del 26,72% en los salarios de las mujeres mayores de 55 años.

El derecho a la igualdad de retribución de mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor está consagrado en el artículo 157 del Tratado Fundacional de la Unión Europea (TFUE) y en la Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de retribución. Sin embargo, la aplicación y el cumplimiento de este principio siempre han sido complicados, en parte porque a menudo la discriminación no se detecta debido a la falta de transparencia retributiva, lo que implica que se impide que las víctimas de esa discriminación presenten reclamaciones.



Conscientes de esta situación y después de debates que han durado algo más de cuatro años en el seno de la Unión Europea, el Consejo adoptó nuevas normas sobre transparencia retributiva el 24 de abril de 2023. El resultado ha sido la aprobación de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

La Directiva de la UE tiene por objeto luchar contra la discriminación retributiva y contribuir a eliminar la brecha retributiva de género en la UE. De acuerdo con las nuevas normas, las empresas de la UE estarán obligadas a facilitar información sobre los salarios y a tomar medidas si su brecha retributiva de género supera el 5 %. La Directiva también incluye disposiciones sobre la indemnización a las víctimas de discriminación retributiva, y sobre sanciones, incluidas multas, a los empleadores que infrinjan las normas. La transparencia retributiva puede contribuir a las trabajadoras para hacer valer su derecho a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, a través de un conjunto de medidas vinculantes.

¿Cómo se pretende que las nuevas normas de la UE aumenten la transparencia retributiva y el cumplimiento de la normativa?

Acceso a la información

Las nuevas normas obligarán a los empleadores a informar a los solicitantes de empleo sobre el **salario inicial o la banda retributiva** de los puestos que se ofrezcan, ya sea en el anuncio de vacante o antes de la entrevista.

También se impedirá que los empleadores pregunten a los solicitantes sobre su **historial retributivo**.

Una vez ocupen el cargo, las personas trabajadoras tendrán derecho a pedir a sus empleadores información sobre:

- los **niveles retributivos medios**, desglosados por sexo, para las categorías de empleados que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor;
- los **criterios** utilizados para determinar la retribución y la progresión de la carrera profesional, que deben ser objetivos y neutros con respecto al género.

Obligación de información

Las empresas con más de 250 empleados deberán **informar anualmente** a la autoridad nacional pertinente sobre la brecha retributiva de género de su organización.

En el caso de las organizaciones más pequeñas, la obligación de facilitar esta información se cumplirá cada tres años; salvo para aquellas con menos de 100 empleados, que no tendrán obligación de informar. En este punto conviene aclarar que si bien no tienen que informar a la autoridad nacional la normativa española obliga a todas las empresas independientemente de su tamaño a elaborar anualmente un registro retributivo desagregado por sexo.

Si el informe revela una **diferencia retributiva superior al 5 %** que no pueda justificarse por criterios objetivos y neutros con respecto al género, las empresas deberán adoptar medidas, concretamente realizar una **evaluación retributiva conjunta** en colaboración con los representantes de los trabajadores.

Acceso a la justicia

En virtud de la nueva Directiva, los trabajadores que sufran una discriminación retributiva por razón de género podrán recibir una **indemnización** que incluirá la recuperación íntegra de los atrasos y las primas o los pagos en especie correspondientes.

Aunque tradicionalmente, en los casos de discriminación retributiva, la **carga de la prueba** recaía en el trabajador, ahora corresponderá al empleador demostrar que no ha infringido las normas de la UE en materia de igualdad de retribución y transparencia retributiva. Las sanciones por infracciones deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias, e incluirán multas.

Ampliación del ámbito de aplicación

En el ámbito de aplicación de las nuevas normas se ha incluido por primera vez la **discriminación interseccional** (la combinación de múltiples formas de desigualdad o desventaja, como el género y la etnia o la sexualidad). La Directiva también contiene disposiciones que garantizan que se tengan en cuenta las necesidades de los **trabajadores con discapacidad**.



**¿Cómo
abordan las
nuevas normas
la cuestión de la
discriminación?**

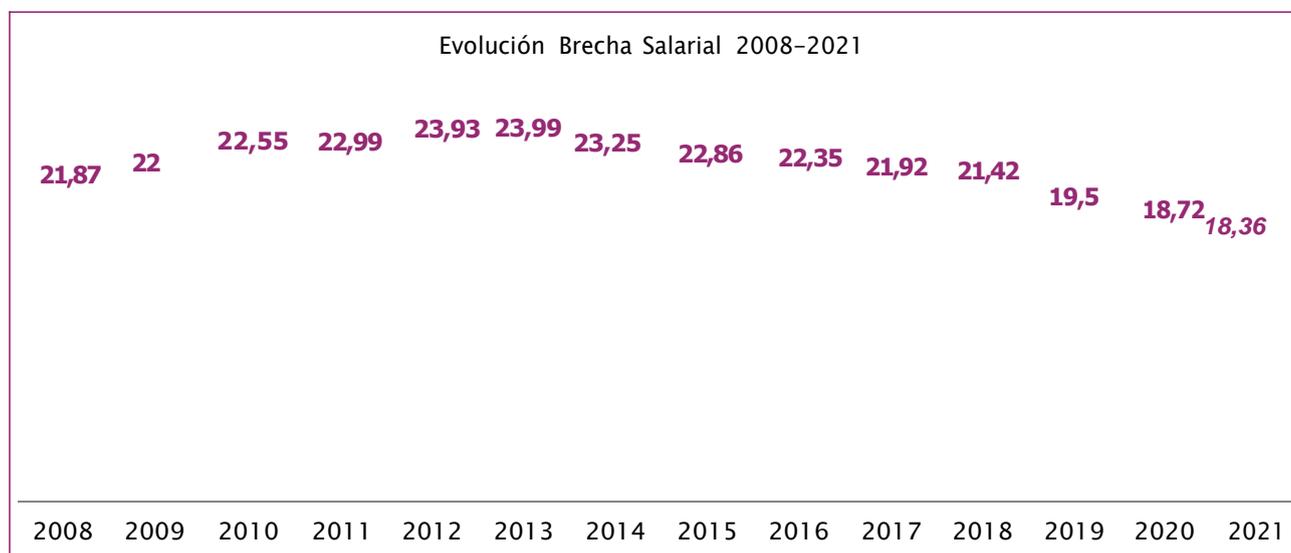
La transparencia retributiva debe permitir a las personas trabajadoras **detectar y cuestionar la posible discriminación** entre mujeres y hombres.

El sesgo de género en los sistemas retributivos y la clasificación profesional que no valora el trabajo de mujeres y hombres por igual y de manera neutra en cuanto al género son muy comunes.

Dado que ese sesgo es, a menudo, inconsciente, la transparencia retributiva puede **contribuir a concienciar a los empleadores y ayudarlos a detectar diferencias de retribución por razón de género que son discriminatorias**, que no responden a factores discrecionales válidos y que con frecuencia no son deliberadas.

Las mujeres siguen percibiendo de media una quinta parte menos de salario que los hombres

A pesar del leve descenso de la brecha salarial entre mujeres y hombres en términos generales, que ha pasado del 18,72 % en 2020 al 18,36 % en 2021, los ingresos anuales de las mujeres están casi un veinte por ciento por debajo que los de los hombres. Las mujeres españolas ganaron de media al año 23.175,95 euros y los hombres 28.388,69 euros, una diferencia de 5.212,74 euros. Esta distancia se corrigió muy poco en 2021 respecto 2020, solamente 0,36 puntos. La subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para ese año solamente aumentó 1,6 %, pasó de los 950 euros brutos mensuales en 2020 a 965 euros mensuales en 2021.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Es indiscutible que las subidas sucesivas del SMI desde el año 2019 han tenido una influencia directa en el descenso de la brecha salarial. Y por ese mismo motivo la escasa subida del mismo en 2021 que solo se alzó un 1,6% respecto del año anterior, quince euros al mes, han supuesto la pequeña reducción de la brecha de 0,36 puntos respecto a 2020.



LA RIOJA, séptima comunidad con mayor brecha salarial

La realidad de las trabajadoras en España refleja enormes diferencias dependiendo de la Comunidad Autónoma donde trabajen, desde los salarios de las mujeres en Extremadura que no llegan a los 20.000 euros brutos anuales a los más de 28.000 euros anuales de las mujeres en Navarra, cifra en la que se sitúa el salario medio de los hombres a nivel nacional. Las brechas salariales entre mujeres y hombres presentan una horquilla que va desde el 10,34 % en Canarias a los 23,21 % de Asturias.

Salarios desagregados por sexo y por Comunidad Autónoma 2021

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha
Total Nacional	25.896,82	23.175,95	28.388,69	5.212,74	18,36
Andalucía	23.154,99	20.427,80	25.464,78	5.036,98	19,78
Aragón	25.011,55	22.283,81	27.389,18	5.105,37	18,64
Asturias, Principado de	25.046,60	21.808,96	28.399,51	6.590,55	23,21
Baleares, Illes	24.134,73	22.344,76	25.898,51	3.553,75	13,72
Canarias	22.466,23	21.178,57	23.619,76	2.441,19	10,34
Cantabria	24.470,70	21.532,96	27.233,75	5.700,79	20,93
Castilla y León	23.564,33	20.795,39	26.263,49	5.468,10	20,82
Castilla – La Mancha	23.234,55	21.154,58	24.897,33	3.742,75	15,03
Cataluña	28.145,02	25.015,94	31.212,67	6.196,73	19,85
Comunidad Valenciana	23.448,29	20.670,50	25.914,86	5.244,36	20,24
Extremadura	21.393,01	19.833,03	22.794,52	2.961,49	12,99
Galicia	23.305,86	20.904,37	25.794,19	4.889,82	18,96
Madrid, Comunidad de	29.512,58	26.578,07	32.213,88	5.635,81	17,49
Murcia, Región de	23.281,39	20.189,83	25.674,66	5.484,83	21,36
Navarra, Comunidad Foral de	28.459,37	24.809,14	31.643,22	6.834,08	21,60
País Vasco	31.063,68	28.084,16	33.706,34	5.622,18	16,68
Rioja, La	23.716,88	21.135,77	26.488,06	5.352,29	20,21

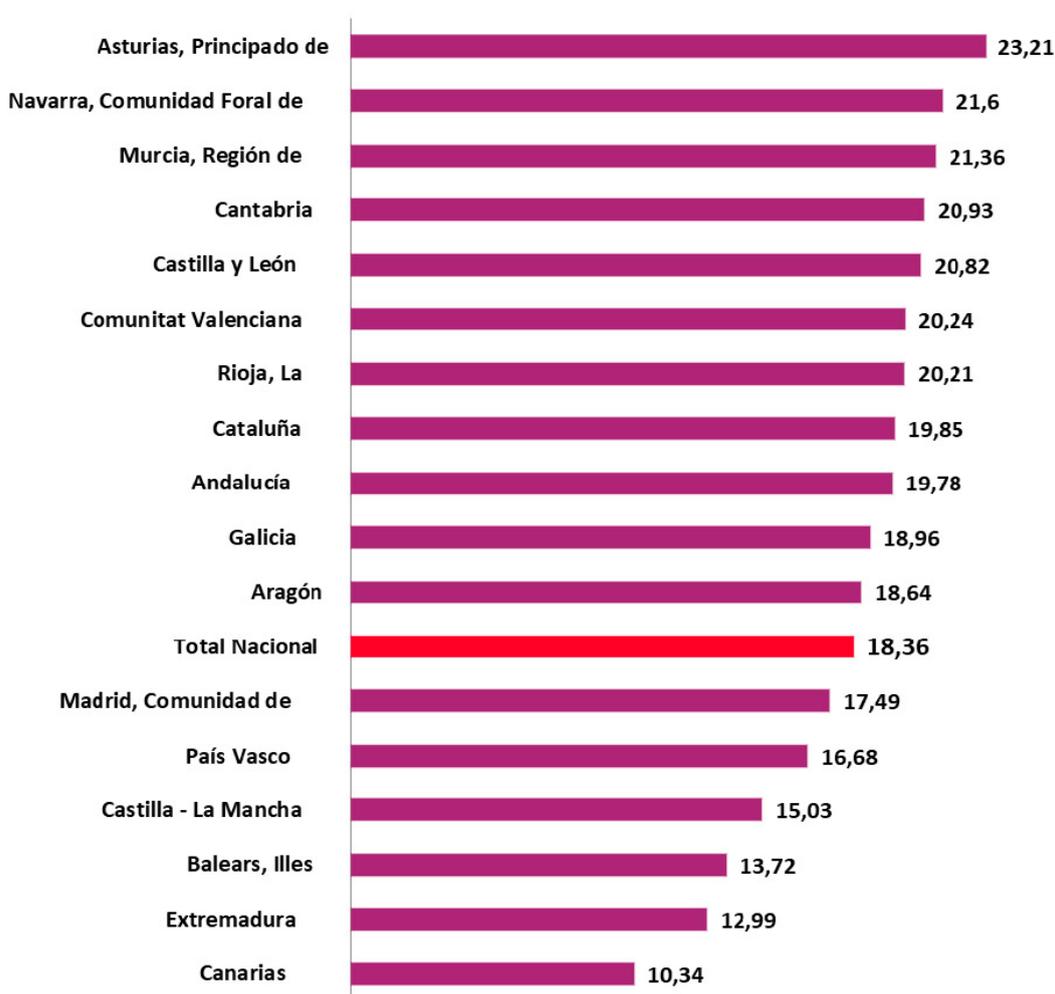
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

La Rioja es la séptima Comunidad donde las mujeres tienen los salarios más altos, con 21.135,77 euros (2040,18 euros menos que la media nacional) frente a los 26.488,06 euros de los hombres; una diferencia entre el salario de hombres y mujeres de 5.352,29 euros que hace que soporte la séptima brecha salarial más alta, el 20,21%.

La Comunidad Autónoma donde las mujeres tienen los salarios más altos y están algo menos discriminadas en relación a los hombres es el País Vasco. Y sería aún más ejemplarizante si no estuviera entre las cinco Comunidades Autónomas con uno de los índices más elevados de trabajo a tiempo parcial de mujeres.

En cualquier caso, solo seis Comunidades Autónomas en 2021 rebajaron su brecha salarial respecto a 2020 por debajo de la brecha media a nivel nacional: Canarias (10,34 %), Extremadura (12,99 %), Baleares (13,72 %) Castilla La Mancha (15,03 %), País Vasco (16,68 %), Madrid (17,49 %). La Rioja, por el contrario, fue la segunda Comunidad, detrás de Cantabria, que más incrementó esa brecha entre 2020 y 2021, un 1,88% con respecto al año anterior.

Porcentaje de brecha salarial en las Comunidades Autónomas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

Las brechas más elevadas son las de Asturias (23,21 %), Navarra (21,6 %) y Murcia (21,36 %) en estas tres Comunidades el trabajo a tiempo parcial es muy elevado.



Evolución de la brecha salarial en las Comunidades Autónomas 2016-2021								
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variación 2020- 2021	Variación 2016- 2021
Total Nacional	22,35	21,92	21,42	19,5	18,72	18,36	-0,36	-3,99
Andalucía	24,35	24,36	24,44	20,94	21,26	19,78	-1,48	-4,57
Aragón	25,90	23,96	24,65	22,89	19,39	18,64	-0,75	-7,26
Asturias, Principado de	29,37	30,24	29,26	25,22	23,76	23,21	-0,55	-6,16
Baleares, Illes	15,39	13,05	13,72	13,18	14,40	13,72	-0,68	-1,67
Canarias	13,89	11,15	14,70	11,51	9,85	10,34	0,49	-3,55
Cantabria	27,74	24,70	22,56	20,14	18,63	20,93	2,30	-6,81
Castilla y León	23,66	24,15	22,89	21,29	20,49	20,82	0,33	-2,84
Castilla - La Mancha	20,36	20,87	20,33	15,13	13,60	15,03	1,43	-5,33
Cataluña	23,44	23,03	22,17	20,64	19,69	19,85	0,16	-3,59
Comunitat Valenciana	22,48	22,39	21,61	21,16	20,10	20,24	0,14	-2,24
Extremadura	19,46	17,90	17,54	17,46	14,86	12,99	-1,87	-6,47
Galicia	23,05	22,56	21,28	19,25	19,11	18,96	-0,15	-4,09
Madrid, Comunidad de	19,72	19,66	19,76	18,53	17,76	17,49	-0,27	-2,23
Murcia, Región de	24,70	24,83	21,43	20,00	20,69	21,36	0,67	-3,34
Navarra, Comunidad Foral de	28,02	26,27	23,18	22,37	23,22	21,60	-1,62	-6,42
País Vasco	24,43	23,57	22,56	19,46	17,90	16,68	-1,22	-7,75
Rioja, La	22,74	22,03	22,75	19,59	18,33	20,21	1,88	-2,53
Subida del SMI respecto del año anterior	+ 1,00	+ 8,00	+ 4,00	+ 22,30	+ 5,60	+ 0,52		
Subida total del SMI desde el año 2016 al 2021								+ 41,42

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

Respecto al año anterior, el ligero descenso de la brecha salarial no se consolida en todas las Comunidades Autónomas, en Madrid y Galicia el escaso descenso ha sido inferior a la media y en ocho Comunidades ha aumentado. En tres de esas ocho, lo ha hecho de manera más llamativa, en puntos porcentuales, Cantabria con un 2,3% y La Rioja, con un aumento del 1,88%, la segunda que más incrementa.

Por otro lado, La Rioja consigue reducir un 2,53% su brecha entre 2016 y 2021; una reducción que debe seguir incrementándose a un ritmo mayor, y que podría observarse en próximos años, probablemente auspiciada por los posteriores incrementos más amplios del salario mínimo, vividos en los años 2022 y 2023.

El trabajo a tiempo parcial sigue discriminando salarialmente a las mujeres

Trabajar a tiempo parcial sigue siendo una causa de discriminación salarial. Dos millones de mujeres, una de cada cuatro con empleo, lo hace con jornada a tiempo parcial, y sus salarios medios se sitúan en torno a los 11.650,36 euros anuales. El 23,25 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial, en el caso de los hombres este porcentaje se reduce hasta el 6,70 %. Sus salarios ascienden a 12.888,85 euros anuales.

Brecha salarial en relación al tipo de jornada y población asalariada (2021)

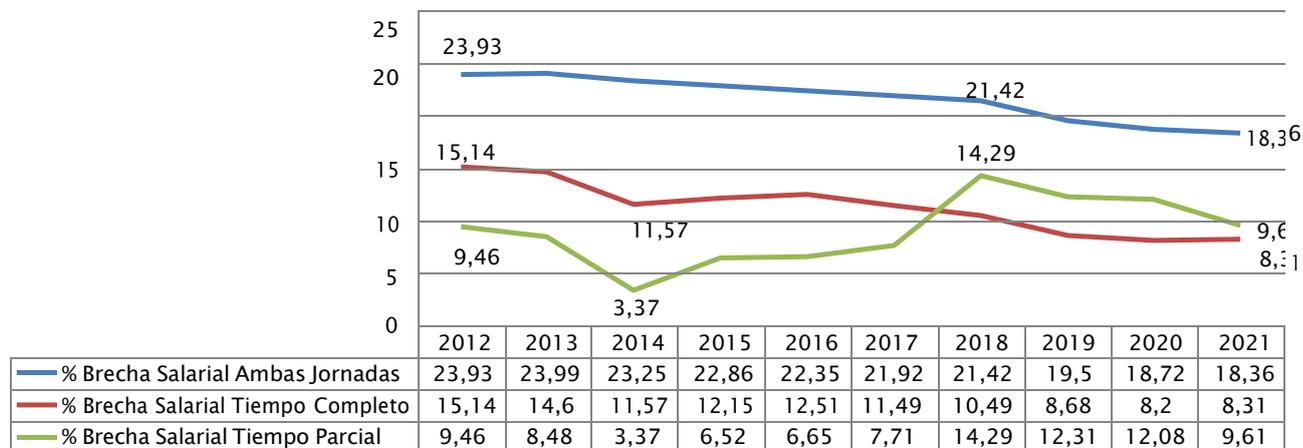
	Salario Medio Mujeres	Salario Medio Hombres	% de brecha	Diferencia en euros	Mujeres Asalariadas	Hombres Asalariados	Brecha salarial total en euros
Total	23.175,95	28.388,69	18,36	5.212,74	8.040.000	8.585.600	41.910.429.600
Tiempo completo	28.185,85	30.740,07	8,31	2.554,22	6.170.700	8.009.600	15.761.325.354
Tiempo parcial	11.650,36	12.888,85	9,61	1.238,49	1.869.300	576.000	2.315.109.357

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

La brecha salarial entre mujeres y hombres se reduce drásticamente si analizamos separadamente la modalidad de jornada, situándose en el 8,31% si examinamos la jornada a tiempo completo y en el 9,61 % si revisamos los salarios de las personas que trabajan con jornada a tiempo parcial.



Evolución de la brecha salarial en relación al tipo de jornada 2012-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

Las razones del trabajo a tiempo parcial son varias. Con carácter voluntario destacan la opción de seguir estudiando, cuidar familiares, o enfermedad e incapacidad; pero lo más preocupante son aquellas personas que cuentan con un trabajo a tiempo parcial de manera involuntaria; de hecho, el 52 % son mujeres que acceden a este tipo de jornada por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa. Más de un millón de mujeres y algo más de trescientos mil hombres en 2021 hubieran deseado trabajar a jornada completa y no pudieron.

Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España 2021

No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	Hombres	Mujeres
De 15 a 64 años	58,6	51,7
De 15 a 24 años	46,2	42,8
De 25 a 49 años	66,3	52,0
De 25 a 64 años	62,5	52,9

Fuente: Elaboración propia a partir del INE

De los 2.047.300 de mujeres ocupadas a tiempo parcial, el 91,31 % son asalariadas. Conocemos la distribución de las ocupadas no de las asalariadas, pero nos aproxima para saber en qué ocupaciones se recurre más a la jornada a tiempo parcial para mujeres.

De estos más de dos millones de trabajadoras a tiempo parcial, 1.826.700 de mujeres, el 89,22 por ciento tienen profesiones vinculadas a la restauración, la venta, la limpieza el empleo doméstico, trabajos para los que se requiere poca formación académica. Pero también otras mujeres están contratadas como técnicas, profesionales científicas e intelectuales generalmente de la salud y la enseñanza, a las que si se les exige altos niveles de formación. Queda constatado que, independientemente del nivel académico, las trabajadoras están afectadas por el trabajo a tiempo parcial como única vía de inserción laboral.

Mujeres con jornada a tiempo parcial en 2021 por ocupación	Mujeres	% sobre el total
Total	2.047.300	74,68
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	720.600	80,20
9 Ocupaciones elementales	575.800	83,87
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	273.100	71,32
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	257.200	86,19
3 Técnicos; profesionales de apoyo	139.000	60,54
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	27.100	28,50
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	21.300	26,56
1 Directores y gerentes	20.100	52,21
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	12.300	39,68
0 Ocupaciones militares	800	88,89

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA

El trabajo a tiempo parcial no solo se concentra en determinadas ocupaciones sino también en determinados sectores de actividad, el 75 % del trabajo a tiempo parcial de mujeres se concentra en los sectores de Comercio, Servicio Doméstico, Hostelería, Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales, Educación y Actividades Administrativas. Esto implica una doble penalización en tanto en cuanto son, además, los sectores con salarios menos abultados.



Personas ocupadas por tipo de jornada y sexo por Comunidad Autónoma 2021						
	Total Ambos sexos		Total Mujeres		% Mujeres en relación al total	
	T. Completo	T. Parcial	T. Completo	T. Parcial	T. Completo	T. Parcial
Total Nacional	17.031.900	2.741.600	7.074.600	2.047.300	41,54	74,68
Canarias	752.200	108.900	332.200	75.400	44,16	69,24
Cataluña	2.991.600	450.600	1.305.200	327.500	43,63	72,68
Madrid, Comunidad de	2.722.500	411.700	1.231.200	303.700	45,22	73,77
Comunidad Valenciana	1.739.700	320.800	700.200	237.000	40,25	73,88
Andalucía	2.690.000	461.100	1.027.400	341.200	38,19	74
Castilla - La Mancha	735.700	111.500	268.900	82.700	36,55	74,17
Balears, Illes	489.200	63.600	208.100	48.000	42,54	75,47
Castilla y León	836.500	140.100	330.600	106.700	39,52	76,16
Cantabria	213.500	31.000	89.200	23.700	41,78	76,45
Galicia	938.700	146.300	401.700	112.100	42,79	76,62
Murcia, Región de	553.800	87.600	207.400	67.400	37,45	76,94
Extremadura	339.400	56.900	123.100	44.000	36,27	77,33
País Vasco	785.400	142.300	339.700	110.500	43,25	77,65
Rioja, La	121.400	18.700	49.300	14.600	40,61	78,07
Asturias, Principado de	335.600	55.200	142.500	43.400	42,46	78,62
Aragón	494.800	84.900	197.400	69.200	39,89	81,51
Navarra, Comunidad Foral de	239.000	44.500	99.500	36.400	41,63	81,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

Además de la infravaloración del trabajo de las mujeres, que se ha ido consolidando en las empresas españolas y que esperamos se vaya revisando empresa por empresa en los próximos años (como exige el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, junto con los bajos salarios asignados a las mujeres y que, poco a poco, se van subiendo debido a las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional) queda otro gran desafío pendiente, la discriminación del trabajo a tiempo parcial como única vía de inserción laboral para las mujeres.

Navarra y Aragón superan el ochenta por ciento de mujeres en la contratación a tiempo parcial. La Rioja es otra de las Comunidades con mayor índice de mujeres con trabajo a tiempo parcial. De los 18.700 contratos a tiempo parcial, 14.600 son ocupados por mujeres, el 78,07%. Si ya la media nacional es inadmisibile (tres de cada cuatro contratos a tiempo parcial los ocupan mujeres) el caso de éstas comunidades autónomas es grotesco.

En 2021, más de dos millones de mujeres trabajadoras vivieron con un salario bruto mensual de 965 euros

La cuantía del salario mínimo interprofesional en 2021 varió muy poco respecto del año anterior; sin embargo, sí se ha reducido el porcentaje de mujeres que perciben como máximo el SMI: ha descendido del 27,49 % al 25% el número de mujeres que lo percibieron, una de cada cuatro mujeres, y en el caso de los hombres ha descendido 1,21 puntos y lo perciben uno de cada diez. Ha aumentado el número de mujeres que perciben entre una y dos veces el SMI y los hombres que perciben entre dos y tres veces el SMI.

Personas trabajadoras en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) (respecto al intervalo de ganancias), desagregadas por sexo (2021)

SMI 2021	Salario anual en euros	% de Mujeres sobre el total de mujeres	Mujeres Asalariadas	% de Hombres sobre el total de hombres	Hombres asalariados	% Mujeres sobre total población asalariada	% Hombres sobre total población asalariada
Total	Tramos en euros	100	8.040.000	100	8.585.600	48,36	51,64
Hasta 1 vez el SMI	Hasta 13.510	25	2.010.000	10,69	917.801	68,65	31,35
De 1 a 2 SMI	De 13.510 a 27.020	44,85	3.605.940	48,67	4.178.612	46,32	53,68
De 2 a 3 SMI	De 27.020 a 40.530	18,53	1.489.812	22,29	1.913.730	43,77	56,23
De 3 a 4 SMI	De 40.530 a 54.040	7,03	565.212	10,34	887.751	38,90	61,10
De 4 a 5 SMI	De 54.040 a 67.550	2,43	195.372	4,07	349.433	35,86	64,14
De 5 a 6 SMI	De 67.550 a 81.060	1,27	102.108	2,12	182.015	35,94	64,06
De 6 a 7 SMI	De 81.060 a 94.570	0,66	53.064	1,15	98.734	34,96	65,04
De 7 a 8 SMI	De 94.570 a 108.080	0,18	14.472	0,44	37.777	27,70	72,30
Más de 8 SMI	Más de 106.960	0,07	5.628	0,22	18.888	22,96	77,04

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE



La presencia de mujeres desciende en relación a los hombres en la medida que aumentan los tramos salariales.

En el tramo salarial más bajo, aquellas personas receptoras de una vez como máximo del SMI las mujeres son dos de cada tres y los hombres uno de cada tres.



La mayor parte de la población trabajadora en España se encuentra en la pinza que va de una a dos veces el SMI, de 13.510 euros brutos anuales a 27.020 euros. En este rango se encuentran el 44,85 % de las mujeres y el 48,67 % de los hombres. De ahí que el salario medio anual en el año 2021 fuera de 25.896,82 euros, un 2,9 % más elevado que el del año anterior. Si bien, en el caso de las mujeres superó ligeramente los veintitrés mil euros y en el de los hombres sobrepasó los veintiocho mil euros anuales.

El Salario Mínimo Interprofesional es una de las claves, aunque no la única para eliminar la discriminación salarial hacia las mujeres. Hay que celebrar los sucesivos aumentos del mismo: desde el año 2019 hasta el 2024 ha experimentado un aumento del 46,1 %, que ha supuesto 398,10 euros brutos mensuales de incremento salarial. Solo podemos analizar con datos desagregados por sexo hasta 2021. Hasta esa fecha, desde 2019 el porcentaje de subida ha sido de 29,5 %, que ha supuesto un aumento de 229,10 euros al mes y una reducción de la brecha salarial de 3,06 puntos porcentuales.

No existen datos desagregados por sectores referentes a las Comunidades Autónomas, pero la situación nacional resulta extrapolable. Así, las trabajadoras de la Hostelería perciben salarios de 13.888,55 euros brutos anuales de media una cuantía inferior a los 13.510 euros brutos anuales del SMI para 2021.

Sexo y secciones de actividad 2021	Ambos sexos	Salario Medio Mujeres	Salario Medio Hombres	Asalariadas	Diferencia Salarial en euros	% Brecha Salarial
I Hostelería	14.632,81	13.388,55	16.229,88	637.700	2.841,33	17,51
N Actividades admin. y servicios auxiliares	18.118,66	15.248,42	21.648,58	534.800	6.400,16	29,56
S Otros servicios	18.220,77	16.367,77	21.823,47	191.500	5.455,70	25
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	18.380,69	16.753,59	19.600,50	133.000	2.846,91	14,52
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	22.215,28	19.026,11	25.298,04	1.192.900	6.271,93	24,79
L Actividades inmobiliarias	24.835,23	21.787,72	29.120,96	50.700	7.333,24	25,18
F Construcción	24.136,94	22.640,24	24.361,97	101.400	1.721,73	7,07
B_S Todas las secciones	25.896,82	23.175,95	28.388,69	8.040.000	5.212,74	18,36
H Transporte y almacenamiento	25.545,48	24.286,30	25.939,10	195.000	1.652,80	6,37
C Industria manufacturera	28.585,65	24.456,75	30.102,28	599.300	5.645,53	18,75
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	29.926,53	25.741,80	34.926,19	404.900	9.184,39	26,3
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	28.891,41	26.403,18	37.270,15	1.370.900	10.866,97	29,16
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	29.277,93	26.520,12	29.983,61	24.100	3.463,49	11,55
P Educación	28.272,76	27.453,63	29.804,04	929.000	2.350,41	7,89
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	34.010,01	32.137,79	35.908,23	609.000	3.770,44	10,5
J Información y comunicaciones	36.630,48	33.225,56	38.514,17	191.000	5.288,61	13,73
K Actividades financieras y de seguros	46.122,24	40.990,22	52.714,92	237.500	11.724,70	22,24
B Industrias extractivas	34.866,39	41.919,95	33.557,99	3.700	-8.361,96	-24,92
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	52.985,83	45.462,89	55.829,66	31.800	10.366,77	18,57

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

Esto es debido a que más de la mitad de las trabajadoras de este sector (56,80 %) lo hacen con jornada a tiempo parcial. 2.842.000 mujeres, el 35,34 % de las mujeres asalariadas cobran cantidades inferiores al salario medio de las mujeres, 23.175,95 euros brutos anuales. Trabajan además de en la Hostelería ya mencionada, en Actividades administrativas, en Comercio, en Otros Servicios, Actividades Artísticas y recreativas, Actividades Inmobiliarias y en la Construcción. Solo un millón de mujeres, una de cada ocho asalariadas, perciben salarios superiores al salario medio de los hombres, 28.398,69 euros brutos anuales.



Las trabajadoras no cualificadas en servicios no llegan a los 13.000 euros anuales de media

El SMI para 2021 se estableció en 13.510 euros brutos anuales. **Las mujeres no cualificadas en servicios, servicio doméstico, limpieza, preparación de alimentos y otros servicios esenciales, no alcanzan de media el SMI** porque esta ocupación con alta presencia de mujeres está mal tratada, infravalorada, mal pagada y además con una fuerte presencia de trabajos a tiempo parcial. **El 30 % de los empleos de esta ocupación se prestan con jornada a tiempo parcial.** De nuevo el trabajo a tiempo parcial es la causa de estos bajos salarios.

Recordemos que de los más de dos millones de mujeres con trabajo a tiempo parcial el 35 % son mujeres no cualificadas del sector servicios y solo el 16,29 % lo hacen por motivos relacionados con los cuidados.

Sexo y grupos principales de ocupación 2021

	Salario Medio Mujeres	Salario Medio Hombres	Diferencia Salarial en euros	% Brecha Salarial
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	12.618,05	17.109,73	4.491,68	26,25
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	15.103,95	18.260,31	3.156,36	17,29
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	16.251,63	21.204,39	4.952,76	23,36
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	16.322,02	19.689,32	3.367,30	17,1
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	18.223,34	24.755,05	6.531,71	26,39
F Empleados de oficina que atienden al público	19.247,82	22.845,68	3.597,86	15,75
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	19.276,73	21.570,16	2.293,43	10,63
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	19.341,07	22.000,05	2.658,98	12,09
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	21.156,18	28.463,11	7.306,93	25,67
E Empleados de oficina que no atienden al público	23.040,15	27.394,81	4.354,66	15,9
Todas las ocupaciones	23.175,95	28.388,69	5.212,74	18,36
D Técnicos; profesionales de apoyo	27.972,70	33.849,87	5.877,17	17,36
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	28.314,54	33.695,67	5.381,13	15,97
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	34.605,37	39.270,32	4.664,95	11,88
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	36.511,00	43.029,52	6.518,52	15,15
A Directores y gerentes	51.456,82	63.703,19	12.246,37	19,22

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

Doble discriminación sexo y edad, la brecha generacional más acusada aún que la brecha de género

Una mujer entre 25 y 34 años, cobra 3.364,17 euros menos que sus compañeros hombres y 4.109,05 euros menos que la media de las mujeres trabajadoras en España, resultado de una brecha salarial del 15 % respecto a los trabajadores hombres de su edad y del 17,73 % de brecha que las separa de la media nacional de mujeres. Estas mujeres están discriminadas tanto en relación a los hombres como a otras mujeres.

En el caso de los hombres también se produce la brecha entre el salario que perciben quienes tienen entre 25 y 34 años y la media de hombres a nivel nacional, una brecha del 20,99 %.

Al igual que la brecha salarial general en el ámbito nacional difiere en las distintas Comunidades Autónomas, para el tramo de edad de 25 a 34 años, es distinta en cada territorio, en relación a las medias salariales correspondientes por Comunidad Autónoma.

Ganancia Media Anual en función de la edad. Total Nacional 2021

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en Euros	% de brecha salarial
Menos de 25 años	12.930,13	11.498,86	14.056,13	2.557,27	18,19
De 25 a 34 años	20.848,08	19.066,90	22.431,07	3.364,17	15,00
De 35 a 44 años	25.615,45	23.035,00	27.956,40	4.921,40	17,60
Todas las edades	25.896,82	23.175,95	28.388,69	5.212,74	18,36
De 45 a 54 años	28.219,62	24.952,13	31.273,39	6.321,26	20,21
55 y más años	28.687,17	25.416,49	31.767,80	6.351,31	19,99
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	19,50	17,73	20,99		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE



La brecha salarial entre las personas trabajadoras en el tramo de 25 y 34 años y la media para todas las edades, es del 19,50 %, superior en 1,31 puntos a la brecha de género que está en el 18,36 %. Llama dramáticamente la atención esta situación si la cruzamos con el nivel de estudios desagregados por sexos. Las mujeres en este tramo de edad tienen un nivel de educación superior por encima del 46,6 % en todas las Comunidades Autónomas y por encima del 60% en cuatro de ellas, País Vasco, Navarra, Asturias y Madrid. Mientras que los hombres con educación superior superan el 46,8 % solamente en seis Comunidades y solo en una de ellas superan el 60 por ciento.

Población de 25-34 años con nivel de educación superior por Comunidad Autónoma

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
País Vasco	66	69,8	62,2
Navarra, Comunidad Foral de	61,7	66,8	56,6
Asturias, Principado de	54,5	62,3	46,8
Madrid, Comunidad de	57	61,1	52,6
Aragón	52,1	58	46,2
Cantabria	52,3	57,6	47,1
Galicia	49,8	57,4	42,3
Cataluña	54	57,2	50,8
Castilla y León	46,3	55,9	37,2
TOTAL	48,7	54,4	43,1
Comunitat Valenciana	45,9	53,4	38,5
Castilla-La Mancha	42,3	49,8	35,2
Balears, Illes	43,7	49,5	37,8
Extremadura	38,9	49,2	29,1
Rioja, La	44,7	49	40,4
Canarias	40,1	47,7	32,4
Andalucía	41,6	46,6	36,7
Murcia, Región de	38,9	46,6	31,7

Ganancia Media Anual en función de la edad (Año 2021)

Rioja, La	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en Euros	% de brecha salarial
De 25 a 34 años	19.107,77	17.409,10	20.935,90	3.526,80	16,85
Todas las edades	23.289,37	21.135,77	26.488,06	5.352,29	20,21
De 35 a 44 años	23.716,88	21.450,35	25.321,54	3.871,19	15,29
55 y más años	25.047,12	21.554,70	29.415,48	7.860,78	26,72
De 45 a 54 años	26.337,79	23.115,86	29.527,09	6.411,23	21,71

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

En cuanto a La Rioja, una mujer entre 25 y 34 años, cobra 3.526 euros menos que sus compañeros hombres de su misma edad y 3.726 euros menos que la media de las mujeres trabajadoras en La Rioja, resultado de una brecha salarial del 16,85% respecto a los trabajadores hombres de su edad y del 17,6% de brecha que las separa de la media regional de mujeres. Estas mujeres están discriminadas tanto en relación a los hombres como a otras mujeres.

Por otro lado, una vez más, La Rioja se sitúa por debajo de la media en cuanto a nivel de educación superior entre la población de 25 a 34 años; en cualquier caso, al igual que en el resto de comunidades, son mayoritariamente las mujeres las que cuentan con un mayor nivel educativo en estos tramos: un 49% frente al 40,4% de los hombres.

Una circunstancia que, no obstante, difiere en materia salarial, puesto que una vez más, a pesar de esta formación superior, las mujeres riojanas de entre 25 y 34 años cobran 3.526 euros menos que los hombres, generándose una brecha salarial del 16,85% con respecto a los hombres.



Las discriminaciones salariales hacia las mujeres se acrecientan en la edad de jubilación

La brecha salarial del 18,36 % que penaliza a las mujeres a lo largo de su vida laboral se eleva hasta el 33,13 % en las pensiones de jubilación. Del total de pensiones de jubilación el 39,50 % son percibidas por mujeres, cuatro de cada diez, que reciben de media al mes 915,33 euros frente a los 1.368,77 euros que reciben los hombres.

Son mayoría las mujeres que perciben una pensión de jubilación del SOVI, 90,72 %, que reciben al mes, 402,09 euros. Incluso estas mujeres están afectadas por una brecha del 4,6 %. Por su parte, las trabajadoras Empleadas del Hogar, que son el 98,07 % de las receptoras de esta pensión de jubilación, reciben de media al mes 551,71 euros mensuales, 36,39 euros menos que sus compañeros de profesión.

En las jubilaciones del Régimen General donde se concentra el mayor número personas receptoras, 37,29% mujeres, algo más de millón y medio, reciben de media 1.064,72 euros, una brecha respecto a los hombres del 28,83% (ellos reciben 1.496,05 euros).

PENSIONES DE JUBILACIÓN 2021

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres		% de Mujeres sobre el total de receptoras	% de brecha entre mujeres y hombres
	Número pensionistas	Pensión Media (€ al mes)	Número pensionistas	Pensión Media (€ al mes)	Número pensionistas	Pensión Media (€ al mes)		
TOTAL	6.165.349	1.189,65	2.435.460	915,33	3.729.853	1.368,77	39,50	33,13
Régimen General	4.448.130	1.335,19	1.658.858	1.064,72	2.789.259	1.496,05	37,29	28,83
S.E. Agrario cta.ajena	305.907	650,53	148.622	579,89	157.285	717,28	48,58	19,15
S.E. Empleados Hogar	134.628	552,37	132.034	551,71	2.594	586,10	98,07	5,87
R.General	4.007.595	1.413,75	1.378.202	1.166,15	2.629.380	1.543,53	34,39	24,45
R. E. Trabajadores Autónomos	1.315.666	792,94	546.611	659,72	769.034	887,63	41,55	25,68
S.E. Agrario	288.087	639,43	140.216	561,21	147.871	713,60	48,67	21,36
Trabajadores Autónomos	1.027.579	835,98	406.394	693,71	621.163	929,06	39,55	25,33
R. E. Trabajadores del Mar	67.101	1.323,83	6.923	757,40	60.178	1.388,99	10,32	45,47
R. E. Minería del Carbón	35.954	2.326,25	498	1.690,70	35.456	2.335,18	1,39	27,60
Acc. de Trabajo y Enferm. Profesionales	64.053	1.328,42	9.888	1.093,64	54.165	1.371,28	15,44	20,25
S.O.V.I.	234.446	403,89	212.683	402,09	21.762	421,50	90,72	4,60

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social

Si bien la ausencia de datos sobre cuantías desagregadas de pensiones medias en La Rioja impide de nuevo realizar un análisis más exhaustivo de la situación riojana, la tabla anterior ya mostraba la evolución de la brecha salarial a medida que las mujeres van acercándose a la edad de jubilación. Así, en La Rioja, las mujeres de 55 años o más llegan a soportar una brecha salarial del 26,72%, llegando a cobrar 7.860,78 euros menos que los hombres, lo que afecta directamente a las cotizaciones y, por lo tanto, también a las prestaciones de jubilación.

PENSIONES CON MÍNIMOS EN LA RIOJA A 1 DE ENERO DE 2024

AMBOS SEXOS		MUJERES				HOMBRES			
Pensionistas con mínimos	Total pensionistas	Pensionistas con mínimos mujeres	Total pensionistas mujeres	Porcentaje de mínimos en pensionistas mujeres	Porcentaje de mujeres en pensionistas con mínimos	Pensionistas con mínimos hombres	Total pensionistas hombres	Porcentaje de mínimos en pensionistas hombres	Porcentaje de hombres en pensionistas con mínimos
14.593	66.383	10.097	32.075	31,5%	69,2%	4.495	34.307	13,1%	30,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social

Un dato que evidencia esta brecha está relacionado con el elevado número de mujeres con pensiones mínimas en La Rioja; así, de las 14.593 personas receptoras de pensiones con mínimos, el 69,2% son mujeres, y por lo tanto, son receptoras de pensiones más bajas, frente al 30,8% de los hombres pensionistas.

PENSIONISTAS POR TRAMOS DE CUANTÍA EN LA RIOJA A 1 DE ENERO DE 2024

AMBOS SEXOS			MUJERES			HOMBRES		
En importe inferior al SMI vigente	Entre SMI y pensión máxima	En pensión máxima o superior	En importe inferior al SMI vigente	Entre SMI y pensión máxima	En pensión máxima o superior	En importe inferior al SMI vigente	Entre SMI y pensión máxima	En pensión máxima o superior
33.348	30.558	2.477	20.154	11.201	720	13.193	19.357	1.757

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social

E igualmente, como podemos observar en la tabla anterior, de las 33.348 pensiones en importe inferior al SMI vigente, 20.154 corresponden a mujeres, el 60,4% frente al 29% que suponen las mujeres en pensión máxima o superior frente al 71% restante que corresponde a perceptores hombres.



Conclusiones

- La brecha salarial según los datos de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada en junio de 2023, con datos de 2021, ha pasado de 18,72 % en 2020 a 18,36 % en 2021. En el caso de La Rioja, la brecha creció del 18,33 al 20,21%, probablemente en parte por la escasa incidencia del incremento del SMI en 2021 y por el mayor incremento de las jornadas completas entre los hombres.
- La Rioja es la séptima Comunidad donde las mujeres tienen los salarios más altos, con 21.135,77 euros (2040,18 euros menos que la media nacional) frente a los 26.488,06 euros de los hombres; una diferencia entre el salario de hombres y mujeres de 5.352,29 euros que hace que soporte la séptima brecha salarial más alta, el 20,21%.
- La parcialidad es uno de los factores más importantes en los bajos salarios de las mujeres. España se sitúa en el cuarto lugar de la UE en contratación a tiempo parcial involuntario. En el caso de La Rioja, es una de las Comunidades con mayor índice de mujeres con trabajo a tiempo parcial, el 78,07%.
- Las ocupaciones con mayor concentración de trabajo a tiempo parcial están vinculadas a la restauración, los cuidados de personas, las dependientas, que desempeñan sus trabajos en los sectores de Comercio, el Servicio doméstico, la Hostelería, las Actividades sanitarias y de servicios sociales y en menor proporción en Actividades administrativas y Educación, que ofertan jornadas a tiempo parcial como una única posibilidad de empleo a las mujeres.
- Existe otra discriminación que se suma a las diferencias entre hombres y mujeres, la edad. Las personas trabajadoras riojanas de 25 a 34 años, cobran de media un 18% por debajo de media. Una mujer entre 25 y 34 años, cobra 3.526 euros menos que sus compañeros hombres de su misma edad y 3.726 euros menos que la media de las mujeres trabajadoras en La Rioja, resultado de una brecha salarial del 16,85% respecto a los trabajadores hombres de su edad y del 17,6% de brecha que las separa de la media regional de mujeres. Estas mujeres están discriminadas tanto en relación a los hombres como a otras mujeres.
- Esta doble discriminación, se explica aún menos si cruzamos el dato con el nivel de estudios. En La Rioja, en el tramo de edad de 25 a 34 años, son mayoritariamente las mujeres las que cuentan con un mayor nivel educativo en estos tramos: un 49% frente al 40,4% de los hombres. Una circunstancia que, no obstante, no se refleja en materia salarial, puesto que una vez más, a pesar de esta formación superior, las mujeres riojanas de entre 25 y 34 años cobran 3.526 euros menos que los hombres, generándose una brecha salarial del 16,85%
- Las discriminaciones salariales hacia las mujeres se acrecientan en la edad de jubilación, la brecha salarial en la vida laboral se dispara hasta el 33,13 % cuando se accede a una pensión de jubilación contributiva. En La Rioja, de las 14.593 personas receptoras de pensiones con mínimos, el 69,2% son mujeres, y por lo tanto, son receptoras de pensiones más bajas, frente al 30,8% de los hombres pensionistas.
- Para acceder a una pensión de jubilación digna las mujeres permanecen en mayor número y porcentaje que los hombres trabajando pasados los 65 años. Es el único tramo de edad donde hay más mujeres que hombres trabajando. Cerca de ochenta mil mujeres asalariadas y algo más de sesenta mil hombres continúan trabajando a partir de los 65 años.
- Dos de cada tres personas asalariadas mayores de sesenta y cinco años lo hacen en el sector privado y una de cada tres el sector público, dentro del sector público las mujeres en las empresas o instituciones públicas son el 66,67 % y en la administración de la Comunidad Autónoma el 58,05 % de las personas asalariadas.
- El SMI para 2021 se estableció en 13.510 euros brutos anuales. Por ocupación, las mujeres no cualificadas en servicios, servicio doméstico, limpieza, preparación de alimentos y otros servicios esenciales, no alcanzan de media el SMI porque esta ocupación con alta presencia de mujeres está mal tratada, infravalorada, mal pagada y además con una fuerte presencia de trabajos a tiempo parcial. El 30 % de los empleos de esta ocupación se prestan con jornada a tiempo parcial. De nuevo el trabajo a tiempo parciales la causa de estos bajos salarios.

Conclusiones

Reivindicaciones de UGT en materia de Igualdad Salarial

- Nuestra primera reivindicación es exigir el cumplimiento en todas las empresas españolas de la normativa vigente en materia de Igualdad Retributiva recogida en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 902/2020 aprobado hace cuatro años fruto del diálogo social.
- En mayo del año pasado se aprobó la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. Ahora exigimos que se convoquen las mesas de diálogo social para transponer a nuestra normativa nacional todas las novedades introducidas para alcanzar la transparencia salarial en todas las empresas que permitirán avanzar hacia la discriminación salarial hacia las mujeres.
- Exigir al gobierno que analice en profundidad y realice las modificaciones necesarias en el contrato a tiempo parcial y en su utilización que está provocando en la actualidad una discriminación salarial hacia las mujeres.
- Es necesario disponer de estadísticas que analicen la ocupación y el nivel de estudios desagregados por sexo y edad para analizar con mayor precisión que sucede con las mujeres jóvenes que a pesar de sus niveles de formación académica perciben salarios inferiores a los hombres de su misma edad.
- Reivindicamos planes de actuación de la Inspección de Trabajo en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para que actúen de oficio en aquellas situaciones donde se infravalora el trabajo de las mujeres. Para ello son necesarios criterios claros sobre registros retributivos, valoración de puestos de trabajo y auditorías retributivas.
- Incidimos en la necesidad de que el gobierno destine fondos como indica la Directiva de Transparencia Salarial, para la formación de las personas negociadoras de convenios colectivos y planes de igualdad, en su artículo once: "Apoyo a los empleadores con una plantilla inferior a 250 trabajadores. Los Estados miembros prestarán apoyo, en forma de asistencia técnica y formación, a los empleadores con una plantilla inferior a 250 trabajadores y a los representantes de los trabajadores de que se trate, a fin de facilitarles el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente Directiva".
- Incluir en los Presupuestos Generales de La Rioja partidas suficientes destinadas a la formación de las personas negociadoras en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres. Esto incluye apostar por la figura de Agentes de Igualdad que permitan continuar con la implementación de Planes de Igualdad en las empresas riojanas.

