

nº | 01
2024

BOLETÍN EQUIPA



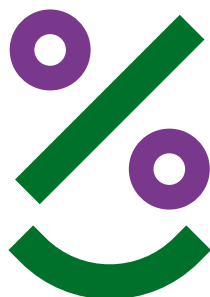
BRECHA

SALARIAL



Junta de Andalucía

Consejería de Inclusión Social,
Juventud, Familias e Igualdad
Instituto Andaluz de la Mujer



equipa

Servicio de asesoramiento
a **empresas** en **igualdad**



Presentación de la Directora

Olga Carrión Mancebo.

Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

La **brecha salarial de género** afecta de forma directa a las mujeres de todo el mundo, contribuyendo a su empobrecimiento e influyendo en la feminización de la pobreza. Representa una de las mayores injusticias sociales en la actualidad en el mundo, siendo la consecuencia del cúmulo de desigualdades que padecen las mujeres en el mercado laboral: menor presencia en puestos de responsabilidad, mayor parcialidad y temporalidad, precariedad, acumulación de periodos de inactividad, dobles y triples jornadas por las responsabilidades familiares no compartidas, entre otras.

El **Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores** consagra la igualdad de remuneración por razón de sexo, instando a las empresas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

No obstante, está contrastado en multitud de estadísticas oficiales la existencia de la brecha salarial de género, siendo el gran reto de la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres atajar las discriminaciones indirectas provocadas por los sesgos de género en la valoración de los puestos de trabajo.

Las medidas de igualdad y los planes de igualdad en empresas deben establecer estrategias específicas que permitan hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

El Instituto Andaluz de la Mujer tiene entre sus compromisos apoyar a las empresas en el cumplimiento de la legislación laboral en la integración de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y colaborando en que forme parte de la gestión de todas las empresas de Andalucía. Con esta finalidad, ponemos a disposición de las empresas el **Servicio de Asesoramiento e Información a Empresas en Igualdad, EQUIPA**, desde el que se asesora gratuitamente en el diseño de medidas y planes de igualdad, así como se presta formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género, promoviendo entornos laborales libres de discriminación.

El **Día de la Igualdad Salarial**, promovido por la Comisión de Igualdad del Senado y aprobada por el Consejo de Ministros (Acuerdo del 26/2/2010), pretende sensibilizar a la ciudadanía sobre la existencia de la brecha salarial de género, reivindicando así una igualdad retributiva, es decir, el principio de igual salario por trabajo de igual valor. La fecha elegida, el 22 de febrero, representa simbólicamente los 53 días que exceden desde el 31 de diciembre y que las mujeres tendríamos que trabajar de más para equiparar nuestros salarios al salario medio anual de los hombres. Con la finalidad de avanzar en este logro de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, desde el Instituto Andaluz de la Mujer, nos unimos, un año más, a la reivindicación que representa esta efemérides.

El objetivo de la publicación de este boletín es concienciar a las organizaciones laborales en la necesidad de adoptar medidas que contribuyan a reducir la brecha salarial de género, ofreciendo datos contrastados de su existencia y dando a conocer las herramientas de transparencia salarial que establece la normativa para su erradicación.

ÍNDICE

1	Análisis del mercado laboral andaluz desde la perspectiva de género	4
2	Repercusiones de la brecha salarial: Feminización de la pobreza	8
3	Herramientas de transparencia salarial	10
4	Normativa de referencia	17
5	Recursos del IAM en materia de igualdad salarial	21



1 Análisis del mercado laboral andaluz desde la perspectiva de género

La brecha salarial de género tiene un carácter multicausal, siendo la consecuencia del cúmulo de desigualdades entre mujeres y hombres que presenta el mercado laboral. Un análisis de las características de la ocupación femenina en nuestra comunidad autónoma nos dará una visión más clara de las causas que subyacen tras esta diferencia salarial.

Según los últimos datos disponibles¹, la tasa de empleo femenina en Andalucía está casi 12 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres andaluces, 41,12% frente al 52,96%. Si profundizamos en este análisis por edad, estas diferencias se acentúan, mostrando que la **mayor brecha entre la tasa de empleo** femenina y masculina se da en las edades centrales del ciclo de vida laboral – entre los 25 y 54 años- (precisamente aquellas en las que se definen las opciones profesionales, se mejoran las condiciones laborales y se alcanzan los mayores rangos salariales), acortándose estas diferencias entre la población más joven.

La **brecha salarial de género** es un indicador que hace referencia a la diferencia de retribuciones entre mujeres y hombres. **Brecha retributiva**, brecha salarial y **desigualdad retributiva** son términos similares.

Mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres y su fórmula es:

$$\frac{(\text{Retribuciones hombres} - \text{Retribuciones mujeres})}{\text{Retribuciones hombres}}$$

Dicho de otra manera, la brecha salarial es lo que gana de menos una mujer de media con respecto a lo que gana un hombre de media.

¹3T 2023 ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA. INE

Andalucía 2023 (Tercer Trimestre): Tasas de ocupación/empleo por edad		
Edad	Mujeres %	Hombres %
De 16 a 19 años	6,30	7,73
De 20 a 24 años	36,77	35,58
De 25 a 54 años	64,47	77,64
De 55 y más años	18,42	29,31

Fuente: INE. Elaboración Propia



¿Qué nos dicen estos datos sobre las condiciones del mercado laboral?

Un análisis de género del mercado laboral debe partir de la división por sexo del trabajo y de sus efectos sobre el empleo de mujeres y hombres. Profundizando un poco más en las características de la ocupación, se muestra la existencia de una clara segregación del mercado laboral en función del sexo, que sitúa a las mujeres en posiciones de inferioridad con respecto al acceso y permanencia, y también con relación a las condiciones del empleo.

Ahondando en el análisis de las condiciones laborales de ambos, veremos cómo se reafirman estas desigualdades.

En la tabla siguiente se pueden observar las cifras relacionadas con el tipo de jornada que tienen las personas ocupadas en Andalucía:

Andalucía 2023 (Tercer Trimestre): Personas ocupadas por tipo de jornada		
Jornada	Mujeres %	Hombres %
A tiempo completo	77,6	93,4
A tiempo parcial	22,4	6,6



La **segregación** del mercado laboral en función del sexo se presenta en dos dimensiones:

- **Segregación ocupacional horizontal:** las mujeres se sitúan preferentemente en aquellas ocupaciones consideradas tradicionalmente como “femeninas” (esto es, que guardan correspondencia con el rol de género: educación y servicios sociales, sanidad, administración, etc.).
- **Segregación ocupacional vertical:** alude al hecho de que las mujeres ocupen los tramos más bajos de la escala jerárquica de las organizaciones, encontrando mayores barreras (que suelen ser “invisibles”) que los hombres en el acceso a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones (“techo de cristal”), así como en la promoción de la carrera profesional.

Se observa que la incidencia de la contratación parcial es proporcionalmente más alta en las mujeres. Podríamos afirmar que la jornada a tiempo parcial es “femenina”, teniendo un valor más residual para los hombres.

Otro de los factores de desigualdad que afectan en mayor medida a las mujeres es la precariedad de las condiciones laborales que caracteriza al ámbito de la **economía sumergida**. Aunque es difícil obtener datos fiables sobre la presencia de hombres y mujeres en la economía sumergida, una aproximación a ésta puede venir dada por una de las categorías de análisis incluidas en la EPA: la “ayuda familiar”. De las situaciones profesionales contempladas por la encuesta, en nuestra comunidad autónoma, esta es la única en la que las mujeres son mayoría (5,1 frente al 3,7 de los hombres)². Teniendo en cuenta la precariedad que caracteriza a este tipo de situaciones (sin remuneración o con remuneración no reglamentada, dependencia personal y no laboral de la persona titular de la empresa, negocio u explotación, nivel mínimo de regulación de las condiciones laborales-jornada, funciones, cualificación, etc.-), podemos calificarla como una de las situaciones de desigualdad en el mercado de trabajo. Si a ello le unimos la mayor presencia de las mujeres en los sectores de actividad en los que la incidencia del empleo irregular es muy alta (confección, servicios personales, servicio doméstico, pequeño comercio y hostelería, etc.), podemos tener una aproximación a la **mayor incidencia del empleo precario en el caso de las mujeres andaluzas**.

Otro factor de desigualdad lo encontramos en el empleo por cuenta propia. En el tercer trimestre de 2023, en Andalucía, en la categoría de análisis de la EPA, “empresario o miembro de cooperativa” las mujeres representan tan solo un 34,27% del total.

²Unidades: Miles de personas. Datos EPA 3T/2023

¿Cómo repercuten estas condiciones laborales en los salarios de mujeres y hombres?

En todas las categorías salariales indistintamente del tipo de jornada, los hombres perciben un salario más elevado que las mujeres. Según datos de la última **Encuesta de Estructura Salarial, en Andalucía, en 2021**, la brecha salarial más grande se encuentra en la categoría de salario medio bruto anual donde las mujeres perciben **5.036,98 euros/año menos que los hombres**. La brecha salarial se sitúa en **19,78%**, considerablemente inferior a la correspondiente a 2020, que fue de 24,70%, lo que viene a reflejar que los instrumentos de transparencia salarial empiezan a dar resultados. Si atendemos al tipo de contrato también las mujeres perciben un menor salario: una diferencia de 5.646,4 euros al año para los contratos indefinidos y 2.624,76 euros de diferencia para los temporales.

Normalmente, la brecha salarial entre hombres y mujeres por hora es inferior a la anual, al reflejar el hecho de que las mujeres trabajan, de media, menos horas que los hombres. Por una parte, porque **las mujeres siguen dedicando más tiempo a las responsabilidades familiares y domésticas que los hombres** y, por otra, porque en ocasiones **la parcialidad es la única opción que les ofrece el mercado laboral**. Así, si nos ceñimos a la ganancia por hora en Andalucía, la brecha se reduce a más de la mitad, aunque no desaparece. Según la Encuesta de Estructura salarial la ganancia media por hora en 2021 para los hombres fue de 15,50, mientras que para las mujeres es de 14,07, por lo que existe una diferencia de 1,43 euros, situándose la brecha en la ganancia por hora en un 9,22%, dato ligeramente inferior al año 2020, que se situó en un 10,13%.

La **brecha salarial ajustada** mide la diferencia salarial media entre mujeres y hombres contemplando todos los factores que intervienen en la determinación del salario, de forma que afloran diferencias de remuneración por un mismo trabajo o trabajos de igual valor.

La **brecha salarial sin ajustar** mide la diferencia porcentual bruta en salario medio entre mujeres y hombres, sin considerar características de orden socioeconómico y de puestos de trabajo.



Según el **“Informe de Evaluación de Impacto del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2024”**:

- Durante 2022 en Andalucía el 10,5% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial lo eran por responsabilidades de cuidado frente a solo un 1,1% de hombres en la misma situación, lo que indica que **continúan siendo las mujeres las que se ocupan en mayor medida de los cuidados**.

- Por tipo de hogar, **solo las tipologías de hogar con una única persona responsable de familia y el compuesto por pareja con hijos e hijas presentan ocupación a tiempo parcial por responsabilidades de cuidado**. En el primer tipo, únicamente se registran mujeres, en un 8,1% sobre el total de las que trabajan a tiempo parcial. En parejas con hijos e hijas, los porcentajes son el 14,9% de las mujeres y el 2% de los hombres.

- Según los últimos datos disponibles correspondientes al año 2021, **la mayor parte de las excedencias para el cuidado de hijos e hijas y otros familiares en Andalucía siguen siendo solicitadas por mujeres**, concretamente el 79,3% del total de excedencias por cuidado de familiares y el 89% de las excedencias por cuidados de hijos e hijas.

¿Y qué impacto tienen estas brechas en las pensiones?

Según los datos del **Informe de Evaluación de Impacto del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2024**, mientras los hombres son mayoría entre quienes reciben pensiones por jubilación e incapacidad permanente (61% y 63,1% de quienes las perciben, respectivamente), las mujeres lo son en las de viudedad (91,2%).

Las mujeres andaluzas son una minoría en las pensiones de mayor cuantía. Solo para las pensiones inferiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), la proporción de mujeres es mayor, con un 60% en comparación con el 40% de los hombres, en cambio, la presencia masculina supera el 80% en las pensiones máximas o superiores. Solo el 18% de las mujeres tiene acceso a pensiones con una cuantía máxima o superior.

En cuanto a las pensiones asistenciales o de naturaleza no contributiva, los datos de nuestra comunidad autónoma señalan una mayor presencia de las mujeres en este tipo de pensiones, como consecuencia de las desigualdades que tradicionalmente les han afectado en todos los aspectos relativos al acceso al mercado laboral, y, por lo tanto, con menores contribuciones a la Seguridad Social. De manera que **las pensiones no contributivas por jubilación e invalidez son percibidas de forma mayoritaria por mujeres**, llegando en 2021 al 64,5% del total, frente al 35,5% de hombres. En las pensiones asistenciales, igualmente son mayoría las mujeres, representando el 84,3% de las personas beneficiarias, mientras los hombres constituyen tan solo el 15,7%.

La incidencia del conjunto de las desigualdades descritas configura **un mercado laboral segregado por sexo**, o lo que es igual, un mercado laboral para las mujeres y otro para los hombres; el primero se caracteriza por ofrecer un abanico muy restringido de opciones profesionales, que son además las de **menor prestigio social y mayor saturación en el mercado, lo que lleva asociado menores probabilidades de empleo, peores condiciones laborales y retribuciones más bajas**; en el segundo, **el abanico de profesiones es mucho más amplio, hay mayores probabilidades de empleo** en general, así como de **ascenso y promoción profesional** y de obtener **mejores condiciones laborales y mayores salarios**.

2 Repercusiones de la brecha salarial: Feminización de la pobreza

El trabajo remunerado representa una posibilidad de desarrollo personal y colectivo para el conjunto de las mujeres porque permite que puedan acceder al ejercicio -en primera persona- de los derechos humanos de segunda generación; esto es, que puedan conseguir unas condiciones de vida dignas en igualdad y autonomía.

Sin embargo, el contexto socioeconómico; la fragmentación, temporalidad y precariedad del mercado laboral; la brecha salarial de género; y la falta de recursos para organizar la conciliación y corresponsabilidad en las familias limita esta posibilidad aun accediendo al empleo.

Esto es, **tener un empleo no es una salvaguarda contra el empobrecimiento**, especialmente en el caso de las mujeres, tal como se recoge en el análisis del epígrafe anterior.

La **Organización Internacional del Trabajo** institucionalizó en el año 2008 el concepto de **trabajo decente**, el cual se caracteriza por impulsar unas condiciones de vida dignas en todos los sentidos: a nivel económico para satisfacer las necesidades e intereses de las personas trabajadoras; en el ámbito profesional promoviendo sus conocimientos, experiencias y aprendizajes; en materia de salud en cuanto al desempeño de la ocupación en condiciones de seguridad; así como impulsando la participación en el entorno en condiciones de igualdad y libertad.

Quince años después, el trabajo decente conforma el octavo **Objetivo de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas**, mediante el cual se trata de impulsar “un crecimiento económico inclusivo y sostenido”, es decir, que abarque a la inmensa mayoría de las personas trabajadoras y que sea respetuoso con el entorno social y natural.

En el informe sobre el *Estado de la Pobreza en Andalucía para el año 2023 de la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social del Estado Español (EAPN- ES)*, la tasa AROPE (At Risk Of Poverty and/or Exclusion), específica para la evaluación de la Agenda 2030, establece que la pobreza alcanza al 26% del total de población (27,8% de mujeres y 24,8% de hombres), lo que supone que 6.724.709 mujeres y 5.765.009 hombres están en situación de riesgo de pobreza o exclusión social a nivel nacional.

La **desigualdad de mujeres y hombres en el empleo agrava el riesgo de sufrir pobreza de las primeras**. No podemos obviar que dicha desigualdad de género se ha venido consolidando históricamente y que tiene un carácter estructural, por tanto, fundamenta los principios constitutivos y la organización del mercado laboral.

En cuanto al perfil de la persona responsable única de la unidad familiar beneficiaria del programa de Solidaridad para la Erradicación de la Marginación en Andalucía para el año 2017, el 64,63% de las unidades familiares beneficiarias del Programa de Solidaridad son mujeres, destacando por tramos de edad las que tenían entre 35 y 54 años (36,55%).

Por otra parte, en el año 2022 el porcentaje de personas que viven en hogares con un ingreso máximo de 560 euros mensuales por unidad de consumo, en Andalucía es del 14,4%, lo que la sitúa como la región con la cifra más elevada del país.

Con el fin de adaptarse a los requerimientos de la Agenda 2030, el indicador de Privación Material Severa modificó su metodología de construcción, pasando a denominarse Privación Material y Social Severa (PMSS). En él se observa una mayor prevalencia de la tasa femenina, el 11,7%, que, aplicada a la población representa a 503.000 mujeres con PMSS; por su parte, la tasa masculina es del 10,9%, lo que significa 455.000 hombres en la misma situación.

*“Las mujeres siempre han sido pobres; no sólo durante doscientos años, sino desde el principio de los tiempos” y la pobreza material conlleva menos autonomía, independencia y libertad; además de suponer un gran obstáculo para el desarrollo social”. Virginia Woolf en su ensayo *Una habitación propia*, publicado en 1929.*

En coherencia con la I Estrategia de Conciliación en Andalucía (2022-2026), tomamos como referencia las definiciones establecidas en el informe “Conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red DIE e impacto de la COVID-19”, elaborado por el Ministerio de Igualdad:

La **conciliación** de la vida personal y laboral consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles, por un lado, la faceta laboral y por el otro, la personal en el sentido más amplio posible, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales, la gestión del ocio, etc.

Para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que implementan las empresas no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, limitándose casi en exclusiva en las reducciones de jornada y excedencias, sino que se han de hacer extensibles a mujeres y hombres y motivar a ambos por igual en su uso.

El término **corresponsabilidad** hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se corresponsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

El tiempo como una variable para la medición de la pobreza fue introducido por primera vez, por **Claire Vickery**, en 1977. Para no estar en la región de pobreza definida por Vickery se exige una mínima cantidad de tiempo e ingreso independiente de cuanto haya de la otra variable, es decir si alguna de las dos variables cae bajo estos umbrales, el hogar sería pobre.

Las responsabilidades domésticas y de cuidados siguen recayendo, en mayor medida, en las mujeres, siendo las protagonistas de dobles y triples jornadas con dificultades para compatibilizarlas con el trabajo remunerado. Esta situación apunta un factor nuevo de vulnerabilidad, como es, la pobreza de tiempo.

En este escenario, las políticas públicas juegan un papel fundamental en la redistribución de la riqueza y en la modulación de las desigualdades.

En el *13º Informe de 2023 sobre el Estado de la Pobreza. Seguimiento de los Indicadores de la Agenda UE 2030 (2015-2022)* se argumenta con datos cuantitativos que, si no hubiera transferencias del Estado en Andalucía, en 2022 la situación de pobreza se ampliaría a más de la mitad de la población (54,%).

Sin duda la **Feminización de la Pobreza** es un problema global que se observa en todos los países y que da cuenta de las desigualdades de género que persisten.

Es un fenómeno histórico y complejo que viene siendo analizado y afrontado con políticas de igualdad específicas en cada país.

Actuar contra la feminización de la pobreza supone hacer frente a las brechas de género en todos los ámbitos de la vida: en el orden político, económico, social y cultural. Además, Naciones Unidas manifiesta que para alcanzar un desarrollo humano sostenible es necesario afrontar los obstáculos tangibles e intangibles que impiden que la mitad de la población progrese.

Este empeño será beneficioso para el conjunto de la sociedad porque nos podremos acercar a ese ideal social de bienestar y justicia.

3 Herramientas de transparencia salarial

El **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** supuso la integración de la transparencia salarial en las empresas, además de garantizar un elemento clave: el **derecho a la información retributiva**, lo que facilita conocer la situación real de las empresas en cuanto a retribuciones, la existencia de diferencias retributivas y los motivos de estas, posibilitando así la proposición de medidas que responden a la situación a corregir.

Para hacer efectivo el Principio de igualdad de trato y no discriminación, tanto directa como indirecta, en materia retributiva, cuando desempeñando un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que pueda justificarse objetivamente, se puso a disposición de las entidades una serie de herramientas que permitían comparar trabajos diferentes, así como, indicaciones claras y precisas para diagnosticar a las organizaciones y preparar un plan de acción para eliminar las desviaciones detectadas.

Los **instrumentos** concretos diseñados son **el registro salarial, la valoración de los puestos de trabajo, la auditoría retributiva en las empresas.**

PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

El *Real Decreto 902/2020*, lo define como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía que se le atribuye a dicha retribución, permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

El principio de transparencia retributiva se debe aplicar, al menos, a través de los **registros retributivos**, la **auditoría retributiva**, el sistema de **valoración de puestos de trabajo** de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el **derecho de información** de las personas trabajadoras.

3.1 REGISTRO RETRIBUTIVO

El *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* impone en su **artículo 5** la obligación a las empresas, con independencia del tamaño de su plantilla, llevar un registro retributivo respecto de toda la plantilla, incluyendo el personal directivo y altos cargos. Esta obligación contempla que las empresas que elaboren planes de igualdad ya sea obligatorio o voluntario, tendrán que llevar un registro retributivo con información ampliada.

El registro retributivo deberá incluir:

- La media aritmética y la mediana, desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregados por sexo de toda la plantilla.
- Lo realmente percibido por estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier sistema de clasificación aplicable a la empresa.

En el caso de empresas que realicen el plan de igualdad deberá reflejar, además de lo anterior, lo siguiente:

- Las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo.
- La debida justificación a la que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a cuando la media o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las de otro, al menos, en un veinticinco por ciento.

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá que ser consultada, con una antelación mínima de 10 días, con carácter previo a la elaboración del registro o cuando este sea objeto de modificación.

El periodo temporal será:

Con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fueran necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.

IMPORTES EFECTIVOS VS EQUIPARADOS

Los importes efectivos constituyen la información obligatoria, siendo los importes equiparados de carácter voluntario, ofreciendo información adicional que puede facilitar la comparación y el análisis.

Los **importes efectivos** son las retribuciones efectivamente percibidas por las personas trabajadoras en la empresa durante el periodo de referencia.

En cambio, al **equiparar** los importes se anualizan y/o se normalizan de la forma siguiente:

- Al **anualizar**, las retribuciones efectivas se aumentan proporcionalmente hasta el año (por ejemplo, si una persona ha estado empleada por 6 meses, su retribución se anualiza multiplicándose por 2).
- Al **normalizar**, se transforman las cantidades de manera que resulten comparables atendiendo al criterio de porcentaje de jornada. En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada completa (por contrato, y/o por reducción de jornada), las retribuciones se aumentan proporcionalmente hasta jornada completa.

Los importes equiparados son una **suposición**, sería lo que pasaría si las mujeres y hombres estuviesen trabajando el mismo tiempo y número de horas, lo que podría aportar información en cuanto al cumplimiento del principio de igualdad retributiva, pero no pueden restar importancia a las brechas resultantes de los importes efectivos, que son, en definitiva, las que muestran la situación real de la empresa.

Cuando hay brechas en los importes efectivos que al equiparar se reducen, o incluso desaparecen, se está poniendo en evidencia que hay diferencias de género en cuanto a la parcialidad y temporalidad, generalmente mucho mayor para las mujeres, que provocan una **distribución del poder y de la riqueza desigual** que, necesariamente, deben abordarse desde la empresa.

No hacerlo implicaría, por ejemplo, que se asume que es normal que hechos vitales como el **tener hijas e hijos impacten más en el salario** y en la carrera profesional de las mujeres que en la de los hombres.

El pasado 30 de marzo de 2023 el Parlamento Europeo aprobó nuevas normas de transparencia salarial:

Brecha salarial de género: el PE aprueba nuevas normas de transparencia | Noticias | Parlamento Europeo (europa.eu)

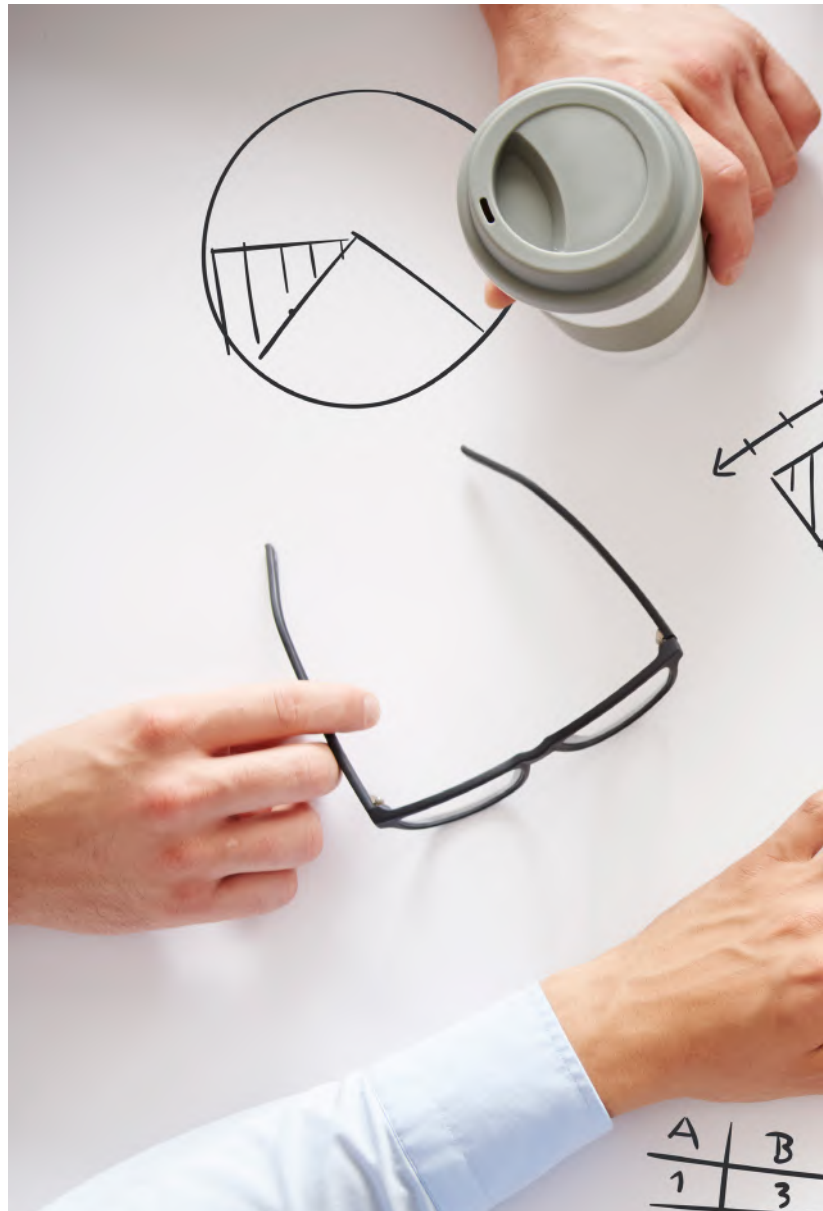
Entre las novedades destaca que las empresas tendrán que **tomar medidas si su brecha salarial supera el 5%**. El requerimiento es mucho mayor que el recogido en nuestra normativa en la que se plantea que las empresas deben justificar la brecha solo cuando sea más del 25%.

(Artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.)

Derecho al acceso al Registro Retributivo

- En las empresas con representación legal de las personas trabajadoras tendrá derecho a conocer el contenido íntegro del mismo.
- En las empresas sin representación legal de las personas trabajadoras la información que se facilitará se basará en las diferencias porcentuales existentes en las retribuciones promediadas entre mujeres y hombres; esta información estará desagregada en base a la naturaleza de la retribución y al sistema de clasificación aplicable.

Para la elaboración de un correcto registro retributivo, se puede utilizar la Herramienta de Registro Retributivo, que ha sido realizada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, del Ministerio de Igualdad, junto con las organizaciones empresariales (CEOE, CEPYME) y sindicales más representativas (CCOO y UGT).



El **contenido del registro retributivo** se corresponde con las **tablas de Importes Efectivos 1.1.a y 1.2.a y, para empresas que realicen auditoría retributiva, también las tablas adicionales de Importes Efectivos 1.1.b. y 1.2.b**, de la Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio de Igualdad.

Fuente: FAQ Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad del Instituto de las Mujeres.

3.2 VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La valoración de los puestos de trabajo en el contexto de la eliminación de la brecha salarial tiene como finalidad valorar, con perspectiva de género, para agrupar todos los trabajos que tienen un valor comparable a efectos del principio de igualdad de retribución. El **artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores** exige que la definición de los grupos profesionales se ajuste a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada grupo y nivel profesional, respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual de retribución para puestos de igual valor.

Discriminación directa: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

(Artículo 6. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)



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.

La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.

La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

En muchos casos se piensa que los procedimientos de valoración son neutros, obviando que en su diseño no se han tenido en cuenta las desigualdades de partida entre mujeres y hombres, de manera que no contemplan la **perspectiva de género**.

Para valorar de manera justa y objetiva los puestos de trabajo, los **métodos** utilizados deben estar **exentos de prejuicios sexistas**, de lo contrario, algunas dimensiones clave de trabajos que suelen desempeñar con más frecuencia las mujeres pueden ignorarse o infravalorarse en relación con los que tienden a ocupar los hombres, lo que provoca que aumenten las brechas salariales. Por ejemplo, infravalorar el esfuerzo físico en tareas de cuidado, la toxicidad en trabajos de limpieza o la peligrosidad en el sector del trabajo social o no considerar factores y condiciones como las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la minuciosidad, el aislamiento o la responsabilidad relacionada con el bienestar de las personas.

Además, es imprescindible que **quienes intervienen** en la valoración sean sensibles al género y tengan **conocimiento** en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de manera que se garantice su aplicación sin la influencia de valoraciones sociales que reflejan estereotipos de género.

Por otra parte, la aplicación de los **convenios y acuerdos colectivos** tampoco garantiza la ausencia de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, pues a menudo reproducen involuntariamente las desigualdades.

El *RD 902/2020*, con respecto a la valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos, establece que *con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.*

Para facilitar la tarea de la valoración de los puestos de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, del Ministerio de Igualdad, junto con las organizaciones empresariales (CEOE, CEPYME) y sindicales más representativas (CCOO y UGT) ha creado la siguiente herramienta:



3.3 AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El concepto de auditoría queda reflejado en el **artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, donde se apunta que tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

De acuerdo con el **art. 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, para llevar a cabo el diagnóstico retributivo se tendrá en cuenta:

- La evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, entre otros, las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, las dificultades para la promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.



¿ES LO MISMO BRECHA SALARIAL QUE DISCRIMINACIÓN SALARIAL?

La brecha salarial puede estar causada por discriminaciones salariales, pero no solo por eso. Según el marco legal vigente, **no toda diferencia salarial es discriminatoria**, existe discriminación salarial cuando la diferencia retributiva no se justifica por una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo y solo puede explicarse en función del sexo de una persona.

La brecha salarial deriva en gran medida de la **desigualdad y la discriminación estructural** que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Por ejemplo, un diagnóstico retributivo de una organización, puede señalar que la brecha salarial está provocada por la ausencia, o menor presencia, de mujeres en puestos directivos, que son los que conllevan una mayor retribución, y por un mayor volumen de reducciones de jornada por cuidados en la plantilla femenina que en la masculina.

Esta situación evidencia, por un lado, la segregación ocupacional presente en la empresa, que es una de las expresiones de la desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, y, por otro, que las mujeres se ven abocadas a utilizar más medidas para la conciliación ante la falta de corresponsabilidad. En consecuencia, el conjunto de las mujeres de la empresa acaba obteniendo menor retribución.

Las desigualdades retributivas son un problema social, no son un problema individual ni personal de las mujeres, por ello, **si hay brecha salarial, constituya o no discriminación salarial, hay que diseñar un plan de actuación** dirigido a cambiar esta estructura que sostiene las desigualdades.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2. e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

No se podrá llevar a cabo la auditoría retributiva si no se han elaborado el registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo con carácter previo.

Plan de Actuación

Tras la elaboración del diagnóstico retributivo, se llevará a cabo un plan de actuación que deberá incluir:

- ◆ Áreas de actuación prioritarias.
- ◆ Definición de objetivos generales y específicos.
- ◆ Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- ◆ Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- ◆ Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas
- ◆ Se hará constar el período de vigencia de la auditoría retributiva que será el mismo que el del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otro inferior.

El 21 de junio de 2022 se publicó **la «Guía Técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género»**. Esta guía que, de forma sencilla, facilita orientaciones, a través de 10 pasos, para la elaboración de las Auditorías Retributivas con perspectiva de género, ha sido elaborada por el Instituto de las Mujeres, de acuerdo y con la participación del Ministerio de Trabajo, los sindicatos más representativos CCOO y UGT, así como las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, cumpliendo la disposición adicional tercera del Real Decreto 920/2020 de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El diagnóstico retributivo puede evidenciar desigualdades y discriminaciones de las que muchas veces no se tiene conciencia; permite hacer **una radiografía de la situación de la organización** en materia retributiva y detectar, además de posibles discriminaciones salariales, otras prácticas que provocan discriminaciones indirectas, situaciones que a simple vista no lo parecen pero que en realidad sí lo son.

Ante esto, es importante asumir que el hecho de que no haya voluntad de discriminar no garantiza que esta no se produzca. Por ello, es necesario cambiar la perspectiva y afrontar la auditoría retributiva desde la **responsabilidad social**. Es preciso tomar conciencia de que existen **condicionantes de género** (sociales) que históricamente han situado, y sitúan todavía en la actualidad, a las mujeres en desventaja, que esto tiene su reflejo en el mercado de trabajo y la consecuencia final es la brecha salarial.

Reducir las brechas salariales de género implica necesariamente la **asunción de una corresponsabilidad** por parte, tanto de las organizaciones empresariales, como de las administraciones públicas, de manera que cada entidad, desde su ámbito competencial y de influencia, contribuya a lograr un avance real hacia la igualdad de entre mujeres y hombres.



4 Normativa de referencia

4.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm.100) de la OIT, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111) de la OIT, que aborda cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) de la OIT, que recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares estima la necesidad de normas complementarias al respecto.

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) de la OIT, que tiene por finalidad promover la igualdad de las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, la salud y la seguridad de la madre y el/la niño/a.

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT, primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 18 de diciembre de 1979.

Recomendación general núm. 13 de la CEDAW (8º período de sesiones, 1989), relativa a la igual remuneración por trabajo de igual valor.

Recomendación general núm. 17 de la CEDAW (10º período de sesiones, 1991), relativa a la medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto.

Recomendación General núm. 19 de la CEDAW (11º período de sesiones, 1992), relativa a la violencia contra las mujeres, declarando que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación dirigida contra las mujeres por su condición de mujer.

Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad (92ª reunión, 2004) de la OIT.

Resolución relativa a la igualdad de género como eje de trabajo decente (98ª reunión, 2009) de la OIT.



4.2 ÁMBITO EUROPEO

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (versión consolidada) de 1957, que organiza el funcionamiento de la Unión y determina los ámbitos, la delimitación y las condiciones de ejercicio de sus competencias.

Carta Social Europea (revisada) de 1996, que incorpora en un único instrumento todos los derechos garantizados por la Carta Social Europea de 1961 y garantiza los derechos y libertades de todos los individuos en su vida cotidiana.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000), instrumento legal dirigido a proteger los derechos fundamentales y libertades de las personas en el ámbito de la Unión Europea.

Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, firmado en Estambul el 11 de mayo de 2011. Convenio de Estambul.

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que incluye la orientación sexual y la identidad de género.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 (refundición), relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

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 (Texto pertinente a efectos del EEE).

Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que recoge un "Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual".

Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia Texto pertinente a efectos del EEE.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.

4.3 ÁMBITO ESTATAL

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (versión consolidada) de 1957, que organiza el funcionamiento de la Unión y determina los ámbitos, la delimitación y las condiciones de ejercicio de sus competencias.

Carta Social Europea (revisada) de 1996, que incorpora en un único instrumento todos los derechos garantizados por la Carta Social Europea de 1961 y garantiza los derechos y libertades de todos los individuos en su vida cotidiana.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000), instrumento legal dirigido a proteger los derechos fundamentales y libertades de las personas en el ámbito de la Unión Europea.

Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, firmado en Estambul el 11 de mayo de 2011. Convenio de Estambul.

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que incluye la orientación sexual y la identidad de género.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 (refundición), relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

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 (Texto pertinente a efectos del EEE).

Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que recoge un "Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual".

Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia Texto pertinente a efectos del EEE.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.



4.4 ÁMBITO AUTONÓMICO

[Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía](#) (artículos 14, 15 y 26).

[Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía](#) (versión consolidada) (artículo 26 bis).

[Ley 13/2007, de 26 de noviembre \(versión consolidada\)](#), de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (artículo 51 y ss.).

[Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.](#)

4.5 ESPECIAL REFERENCIA A SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

[Sentencia Defrenne II de 8 de abril de 1976 \(asunto C-43/75\)](#): el TJUE reconoce el efecto directo del principio de la **igualdad de retribución para hombres y mujeres** y declara que es aplicable no solo a la actuación de las autoridades públicas, sino también a todos los convenios de carácter colectivo para regular el trabajo por cuenta ajena;

[Sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997 \(asunto C-409/95\)](#): el TJUE declara que la legislación comunitaria no se opone a una norma nacional que obligue a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en aquellos supuestos en los que las mujeres sean menos numerosas que los hombres en un sector de actividad (discriminación positiva), siempre que la ventaja no sea automática y se garantice a los candidatos masculinos un examen de su candidatura sin ser excluidos *a priori*.

[Sentencia Violeta Villar Láiz de 8 de mayo de 2019 \(asunto C-161/18\)](#): el TJUE consideró que la normativa española sobre el cálculo de las pensiones de jubilación de los trabajadores contratados a tiempo parcial es contraria al Derecho de la Unión si se estima que es especialmente desfavorable para las trabajadoras;

[Sentencia Tesco Stores de 3 de junio de 2021 \(asunto C-624/19\)](#): en la sentencia, el TJUE recordó en primer lugar su sentencia en el asunto Praxair MRC (C-486/18), en la que la prohibición de discriminación entre trabajadores y trabajadoras se extiende también a los convenios colectivos, así como a los contratos particulares destinados a regular la retribución, y su jurisprudencia reiterada que permite a los tribunales apreciar otras diferencias de trato basadas en el sexo con arreglo al procedimiento contencioso. El TJUE concluyó que el artículo 157 del TFUE debe interpretarse en el sentido de que tiene efecto directo en litigios entre particulares en los que se invoca la vulneración del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un «trabajo de igual valor»;



5 Recursos del IAM en materia de igualdad salarial

5.1 SERVICIO EQUIPA

¿En qué consiste?

El Servicio de Asesoramiento e Información a Empresas en Igualdad es un **servicio gratuito** que se crea para dar respuesta a la demanda de las empresas en materia de igualdad. Ofrece **asesoramiento técnico experto en el diseño de medidas y planes de igualdad**, así como formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género, promoviendo entornos laborales libres de discriminación.

En materia salarial, según queda establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020, **todas las empresas deben tener un registro retributivo** de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

Por otra parte, entre los contenidos obligatorios del Diagnóstico de situación de los Planes de Igualdad en empresas se encuentra el análisis de las **retribuciones** y de las condiciones de trabajo, incluyendo una **auditoría salarial** entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.

Desde el Servicio EQUIPA se atienden consultas en materia de retribuciones relativas a estas obligaciones normativas, así como se resuelven dudas sobre qué conceptos, datos y contenidos se deben incluir en el registro retributivo, en la auditoría salarial y en el análisis de las retribuciones.

¿Cómo funciona?

Vías de acceso a EQUIPA: Línea telefónica 900 200 999 o mediante un **formulario de consulta desde su portal**.



5.2 PLATAFORMA DE TELEFORMACIÓN



El Servicio EQUIPA dispone de una **Plataforma de teleformación** desde la que se ofrece capacitación empresarial en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el objeto de facilitar el proceso de elaboración de medidas y planes de igualdad en empresas andaluzas. Uno de los cursos incluidos en su catálogo formativo se denomina **"Igualdad retributiva"**. Con una carga lectiva de 25 horas, se analiza la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres, poniéndola en relación con otras desigualdades de género en el ámbito laboral, dando a conocer las herramientas que ayudan a evaluar la desigualdad de género a nivel retributivo y poniendo en valor la importancia de realizar auditorías retributivas por razón de sexo.

Durante el año 2023 se han realizado cinco ediciones de este curso dirigidas, tres de ellas a Empresas, una al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y otra a distintos Ayuntamientos de nuestra Comunidad Autónoma. Un total de **205 personas, 196 mujeres y 29 hombres**, han superado el curso obteniendo un certificado de participación otorgado por el Instituto Andaluz de la Mujer.

Las **encuestas de satisfacción** arrojan resultados muy positivos alcanzando una valoración media de **4,78 sobre 5** por parte del alumnado participante. Entre los aspectos a valorar que incluye la encuesta se encuentran, los objetivos, la metodología, la tutorización, los recursos empleados, la duración, etc. Son muchas también **las valoraciones de carácter cualitativo** que destacan lo positivo de la formación recibida. A modo de ejemplo algunos de los testimonios se relacionan a continuación:

- ◆ *El lenguaje utilizado me ha parecido muy comprensible. Y lo que me ha gustado mucho son los ejemplos prácticos que hay, pues te aclaran mucho.*
- ◆ *Estoy muy contenta pues me ha dado una idea muy clara de la retribución y de cómo realizar un estudio retributivo de género.*
- ◆ *En general todo lo evaluado me parece muy bueno, plataforma, materiales, tutoras, etc. las aportaciones/moderaciones de los foros me parecen muy enriquecedoras. Gracias por vuestra calidad.*
- ◆ *Los debates en el foro, las aportaciones de la tutora y las reflexiones de los participantes.*
- ◆ *Todo me ha parecido muy interesante. Destacaría la atención tan personalizada cuando ha habido dificultades.*
- ◆ *El aprendizaje que hemos tenido de las intervenciones enviadas por mis compañeras y la tutora en los foros. Nos ha servido para reflexionar y comparar opiniones. También la documentación complementaria como material de apoyo y los test que nos han servido para autoevaluarnos y repasar los contenidos.*

5.3 HERRAMIENTA DIAGNÓSTICO EQUIPA



La Herramienta **“Diagnóstico en Empresas en materia de Igualdad”** del Instituto Andaluz de la Mujer, es una herramienta informática que facilita la elaboración del diagnóstico sobre la situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, necesario para la realización del plan de igualdad.

Actualmente incluye todos los ejes de estudio que deben contemplarse en el diagnóstico, conforme al art. 46.2 LOIMH.

Igualmente permite, a las empresas no obligadas a elaborar un plan de igualdad, hacer el análisis previo al diseño de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, en cumplimiento del artículo 45.1 LOIMH.

La Herramienta puede encontrarse en la dirección de Internet: <https://ws097.juntadeandalucia.es/demi>

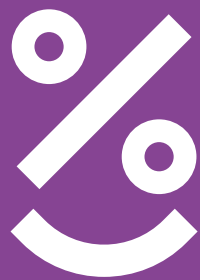
Desde la opción “Acceder” puede crearse un perfil fácilmente y de forma gratuita.



La herramienta facilita la recopilación de información paso a paso cada una de las materias establecidas en el artículo 46.2 de la LOIMH, atendiendo a las disposiciones aplicables a la elaboración del diagnóstico del RD 901/2020. Entre estas materias se encuentran el análisis de las **retribuciones** que nos permitirá identificar posibles brechas salariales y los factores que las originan.



En relación al análisis de las retribuciones, una vez introducida la información, la Herramienta aplica sobre los datos cuantitativos el indicador de **Brecha salarial**, mostrándolo en tablas y mediante representaciones gráficas. La **Brecha salarial** es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Dicho de otra manera, la brecha salarial es lo que gana de menos una mujer de media con respecto a lo que gana un hombre de media.



equipa

Servicio de asesoramiento
a **empresas en igualdad**

Su empresa recibe este Boletín, junto con las convocatorias y novedades del IAM, como integrantes de la RAEC, y del Manifiesto de Empresas libres de acoso hacia las personas demandantes de servicios e información del Servicio EQUIPA.