

GUÍA INFORMATIVA 2023

Brecha salarial y transparencia salarial



22F DÍA DE LA IGUALDAD
SALARIAL

ÍNDICE

01 PRESENTACIÓN Pág. 5

02 INTRODUCCIÓN Pág. 9

03 BRECHA SALARIAL Pág. 13

3.1 Segregación laboral por motivo de género Pág. 16

3.2 Conciliación y corresponsabilidad Pág. 20

3.3 Empleo y contrato Pág. 23

3.4 Estructura salarial Pág. 24

3.5 Tamaño de la empresa Pág. 26

04 IMPACTO DE LA BRECHA SALARIAL EN LA VIDA DE LAS MUJERES Pág. 29

4.1. Dificultades en la consolidación de la carrera profesional Pág. 29

4.2. Impacto negativo en las prestaciones de la seguridad social Pág. 30

4.3. Pobreza femenina Pág. 31

05 ENFOQUE INNOVADOR: TRANSPARENCIA SALARIAL Pág. 35

5.1 Normativa sobre Igualdad Salarial Pág. 36

Normativa Internacional Pág. 36

Normativa Nacional Pág. 40

Normativa Autonómica Andaluza Pág. 41

5.2 Principio de transparencia Pág. 44

5.3 Igual retribución por igual trabajo Pág. 46

06 INSTRUMENTOS PARA LA TRANSPARENCIA SALARIAL Pág. 49

6.1 Registro Salarial Pág. 49

6.2 Valoración de los puestos de trabajos con perspectiva de género Pág. 51

6.3 Auditoría Retributiva Pág. 53

Indicaciones para realizar el diagnóstico Pág. 55

El Plan de Acción Pág. 61

07 BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS Pág. 65

08 RECURSOS DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER Pág. 71

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer
Coordinación: Manuel Serrano Pérez
Contenido y diseño: F de Equis Comunicación S.L.

Obra publicada con [Licencia Creative Commons Reconocimiento No comercial Sin obra derivada 4.0](#)



01.

PRESENTACIÓN

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres sigue siendo una realidad generalizada a nivel mundial, constatada por estadísticas y encuestas realizadas periódicamente. La raíz de la discriminación que supone la brecha salarial de género se encuentra en las asimétricas relaciones de poder de mujeres y hombres a lo largo de la historia. La brecha salarial afecta de forma directa a las mujeres de todo el mundo, influyendo en la feminización de la pobreza, y ello a pesar de que la legislación internacional, europea, estatal y andaluza, en el marco de sus competencias, es contundente a favor de la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

En este contexto, el Instituto Andaluz de la Mujer se suma a reivindicar, en el día 22 de febrero, el 'Día de la Igualdad Salarial', promovido por la Comisión de Igualdad del Senado y aprobado por el Consejo de Ministros (Acuerdo del 26/2/2010).

En el año 2023, el Instituto Andaluz de la Mujer **lanza una campaña, 'La igualdad es productiva'**, con la que se pretende sensibilizar acerca de la situación de desigualdad retributiva entre hombres y mujeres, objetivamente constatada, y contribuir a su superación. Con el lema 'La igualdad es productiva', se persigue revertir la percepción de las empresas sobre la inclusión de medidas y planes de igualdad en sus plantillas, dando a conocer que la eliminación de entornos laborales discriminatorios, junto con la consecución de un modelo de mercado laboral no segregado por sexos, son avances en la construcción de una sociedad más igualitaria que, además, tienen un impacto positivo en la productividad de las empresas y en los indicadores económicos de un país.

Junto a esta campaña, también publicamos esta guía que persigue informar, sensibilizar y generar un impacto positivo

que contribuya a avanzar hacia un empleo de calidad para las mujeres.

El año 2022, persisten las desigualdades y brechas de género, así como la brecha salarial entre hombres y mujeres. Por ello, **esta guía pretende ser una herramienta práctica para la ampliación de conocimientos sobre el diseño y planificación de políticas de empleo, planes y programas que tengan en cuenta las necesidades e intereses de mujeres y hombres sobre brecha salarial.** Sin olvidar contextualizar la situación de la brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A lo largo de este documento se informa acerca de la brecha salarial, sus causas y factores determinantes, el impacto de la brecha salarial en la vida de las mujeres, la transparencia salarial y sus instrumentos, así como de los beneficios que supone para las empresas la adopción de políticas de igualdad. Además, contiene información de los recursos gratuitos de apoyo a las empresas del Instituto Andaluz de la Mujer que, a través del Servicio de Asesoramiento e Información a Empresas en Igualdad, 'Equipa', 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.

Este documento tiene como fin último generar un impacto positivo para contribuir a la erradicación de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y en concreto las salariales, informando de la brecha salarial y, específicamente, de la transparencia salarial, como herramienta fundamental para identificar las desigualdades salariales existentes y poder alcanzar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

De este modo, nos planteamos los siguientes objetivos:

Dar a conocer la brecha salarial, entendiendo la discriminación salarial como una de las causas y consecuencias de las desigualdades sociales existentes.

Sensibilizar sobre la lucha contra la brecha salarial, dando a conocer sus causas y factores determinantes, informando de su impacto en la vida de las mujeres y poniendo el foco en la transparencia salarial, como herramienta fundamental para alcanzar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Fomentar una cultura de organización empresarial moderna y avanzada, libre de estereotipos y roles sexistas, donde se mejoran las posibilidades competitivas del mercado laboral, informando de los beneficios que supone para las empresas la adopción de políticas de igualdad y de los recursos y herramientas de ayuda con los que cuentan.

Mejorar las condiciones de desarrollo para las mujeres y los hombres y el refuerzo de un empleo de calidad.

Por todo esto seguimos desde el Instituto Andaluz de la Mujer generando instrumentos útiles ante situaciones de discriminación por razón de sexo y promocionando el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Instituto Andaluz de la Mujer

02.

INTRODUCCIÓN

Dieciséis años cumple en este 2023 la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Desde entonces, la ley se ha ido adaptando a las necesidades de nuestra sociedad.

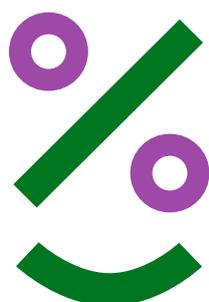
Los Planes de Igualdad se han constituido como una herramienta excepcional para paliar las desigualdades en la empresa. Sin embargo, había muchas lagunas respecto de aspectos importantes como, por ejemplo, el número de empresas obligadas a aplicarlos, que no era significativo cuantitativamente del total del tejido empresarial; o la importancia de la obligatoriedad de registro de los Planes, entre otros.

Estas modificaciones vinieron con Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que impuso la realización de los Planes de Igualdad a aquellas empresas que contaran con 50 personas trabajadoras, así como añadir la auditoría salarial en el diagnóstico y de incluirlo en un registro creado para tal efecto.

Otro paso se dio con el **Real Decreto 901/2020** sobre Planes de Igualdad, que viene a reforzar el carácter negociado que deben tener estos, a la vez que establece las reglas de legitimación de las partes negociadoras. De esta forma, se contribuyó a clarificar el procedimiento de negociación en todas las empresas, particularmente en aquellas que no cuentan con representación legal de las personas trabajadoras.

El salto significativo para corregir las diferencias salariales vino con el Real Decreto 902/2020 sobre Igualdad Retributiva, que integra la transparencia salarial en las empresas y en los convenios 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 las mismas, pudiéndose así proponer medidas acordes con la situación a corregir. Para alcanzar estos objetivos, este reglamento articula el funcionamiento del registro salarial así como de las auditorías salariales, obligatorias en aquellas empresas que tengan plan de igualdad.

Desde el **Instituto Andaluz de la Mujer**, a través del Servicio 'EQUIPA' de asesoramiento a empresas en igualdad se ha ido ofreciendo a las empresas diferentes recursos para que estas se adapten con facilidad a la norma, recursos todos gratuitos para promover entornos laborales libres de discriminación, haciendo camino para conseguir una Andalucía más igualitaria.



equipa

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

Un análisis de género del mercado laboral debe partir de la división sexual del trabajo y de sus efectos sobre el empleo de mujeres y hombres. La división del trabajo en función del género existe en todas las sociedades en mayor o menor medida y se manifiesta en la concentración de mujeres en las áreas, actividades y tareas relacionadas con la reproducción social, y la concentración de hombres en las actividades y tareas relacionadas con la producción económica, política y social. Esto contribuye a reproducir las desigualdades entre mujeres y hombres, y la discriminación y subordinación de las mujeres dando lugar a diferentes fenómenos sociolaborales como la brecha salarial de género, la segregación horizontal y vertical en las ocupaciones, el techo de cristal o el suelo pegajoso, que perpetúan las desigualdades e impiden una contribución igualitaria y eficiente del mercado de trabajo al desarrollo económico y sostenible de Andalucía.





Los Planes de Igualdad se han constituido como una herramienta excepcional para paliar las desigualdades en la empresa.

03.

**BRECHA
SALARIAL**

La desigualdad efectiva entre mujeres y hombres de la sociedad actual tiene su reflejo en el ámbito laboral. Está constatado que las mujeres tienen más dificultades para acceder al mercado laboral y es especialmente impactante el hecho que cobren sistemáticamente menos que los hombres por trabajos que tienen el mismo valor: es lo que denominamos brecha o discriminación salarial.

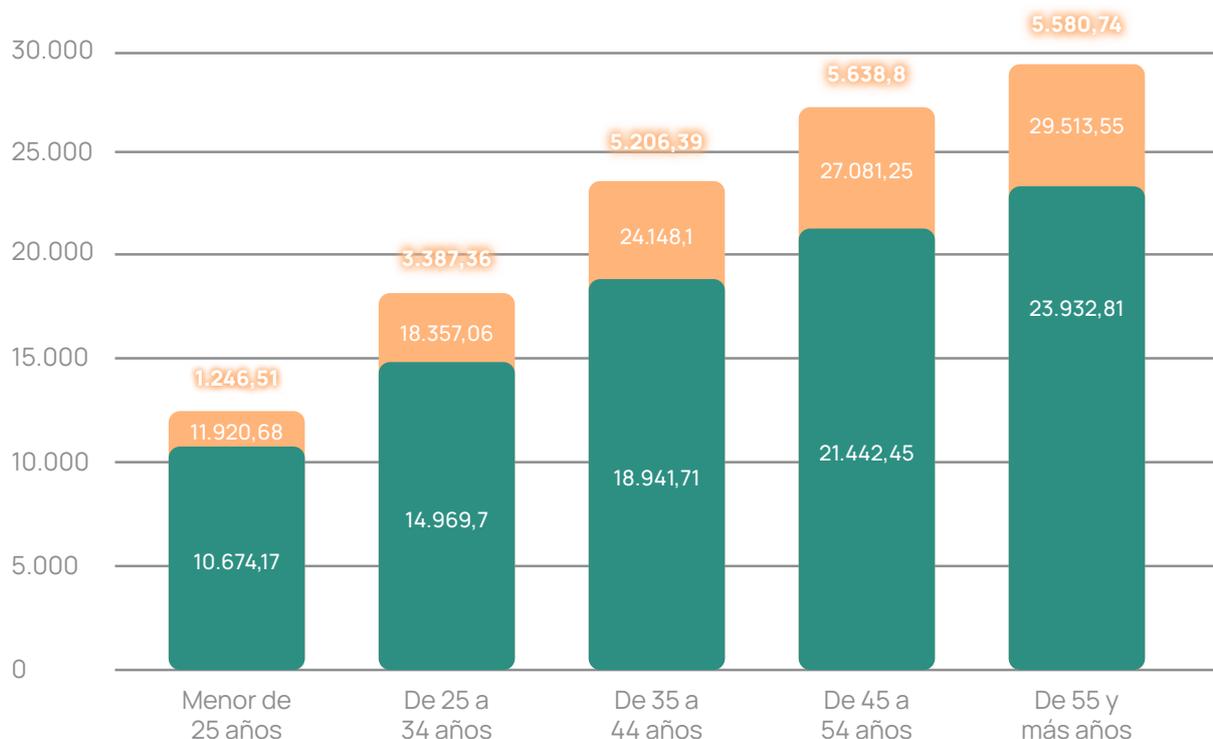
Así, **la brecha salarial entre mujeres y hombres es un indicador que mide la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.** Mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Por ejemplo, si los ingresos medios mensuales de la mujer suponen un 70% de los ingresos medios mensuales del hombre, la brecha salarial entre hombres y mujeres sería de 30 puntos porcentuales.

Existen diferentes perspectivas de aproximación que van a dar resultados diferentes: la brecha salarial no ajustada y la ajustada.

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

Así, y según el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), el salario medio anual de las mujeres en Andalucía en 2020 fue de 19.517,52 euros, mientras que el de los hombres fue de 24.785,82, por lo que la brecha salarial se sitúa en 5.268,3 euros, creciendo ligeramente con respecto a 2019 cuando la diferencia estaba en 5.136,15 euros. De esta manera, **la brecha salarial crece hasta el 24.70% en Andalucía.**

A nivel nacional, siguiendo datos del IECA para el 2020, los hombres tuvieron una ganancia media anual de 27.642,54, mientras que la de las mujeres fue de 22.467,48, por lo que existe una diferencia de 5.175,06 euros, situándose la brecha salarial en 18.72%. Se constata, de esta manera, que **la brecha se reduce a nivel nacional** ya que en 2019 la diferencia salarial estaba en 5.252,36 euros.



Gráfica de elaboración propia. Ganancia media anual por grupos de edad y sexo 2020. Fuente INE.

■ Mujeres
 ■ Hombres
 Brecha salarial

La brecha salarial entre hombres y mujeres puede hacer referencia a las diferencias de ingresos por hora, semanales, mensuales o anuales entre hombres y mujeres.

Normalmente, la brecha salarial entre hombres y mujeres por hora es inferior a la semanal, mensual y anual, al reflejar el hecho de que las mujeres trabajan, de media, menos horas que los hombres, ya que estas siguen dedicando más tiempo a las responsabilidades familiares y domésticas que ellos. Así, si nos ceñimos a la ganancia por hora en Andalucía, la brecha se reduce a más de la mitad. Según el IECA el salario medio por hora en 2020 para el hombre es de 15,19, mientras que para la mujer es de 13,65, por lo que existe una diferencia de 1,54 euros, situándose la brecha en la ganancia por hora en un 10,13%.

Mientras, la **brecha salarial ajustada** mide la resta salarial media entre hombres y mujeres contemplando las diferencias socioeconómicas existentes entre hombres y mujeres (edad, nivel educativo y/o cualificación, procedencia, etc.); además de la situación y características ligadas al puesto de trabajo (sector, tipo de contrato, tipo de jornada, categoría ocupacional, etc.).

Según el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, tienen consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, tanto si retribuyen el trabajo efectivo, sea cual sea su forma de remuneración, como si retribuyen los periodos de descanso computables como trabajo. Así, la brecha salarial no se refiere únicamente a que las mujeres perciban un sueldo menor, sino que hay muchos otros factores que inciden en la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De este modo, las desigualdades retributivas derivan en gran medida de la desigualdad y la discriminación estructural que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Según el marco legal vigente, no toda diferencia salarial es discriminatoria, pero en caso de que exista debe tener una justificación objetiva y razonable.

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.

Ejemplo de esta discriminación directa podemos encontrar el mismo trabajo designado con nombres y categorías laborales diferentes, dependiendo del sexo de la persona que lo ocupa.

Se considera **discriminación indirecta por razón de sexo** 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.

Así, también hay normas, decisiones empresariales, prácticas laborales, estructuras y sistemas salariales que pueden generar una desventaja particular, mayoritariamente, a las mujeres trabajadoras.

En el mercado laboral, mujeres y hombres se concentran en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se sitúan en un espectro más estrecho de empleos que los hombres (segregación horizontal) y en puestos de trabajo jerárquicamente inferiores (segregación vertical).

La **segregación vertical** supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores. Proporcionalmente, el porcentaje de mujeres en puestos de dirección y gestión, técnicos y de mayor cualificación es inferior al de los hombres. Esta tendencia se invierte en los puestos más bajos de la estructura ocupacional. En consecuencia, los puestos para los que se requiere menor cualificación y, por consiguiente, peor remunerados, están más feminizados.

En 2021, la población ocupada en ocupaciones de alta y media cualificación en Andalucía, y también en España, es inferior para las mujeres (47,5% y 39,3% respectivamente), salvo en mujeres jóvenes de 16 a 29 años, en ocupaciones de alta cualificación, que es superior (602.000 frente a 532.000), un 53,1% frente al 46,9% de hombres jóvenes.

En la última década 2011-2021, esta superioridad de mujeres más jóvenes se ha mantenido aunque para el resto de grupo de edades la participación femenina ha estado por debajo que la masculina. Y en el caso de la ocupación de media cualificación, es inferior la de las mujeres al de hombres en todos los grupos de edad y ambos periodos de tiempo.

El progreso en los últimos 10 años es pobre; el porcentaje de mujeres en ocupaciones de alta cualificación solo ha aumentado 3,4 puntos porcentuales y 0,1 punto en la media cualificación, por lo que **el techo de cristal sigue siendo un impedimento para el acceso de las mujeres a ocupaciones de media y alta cualificación y a la plena igualdad en el mercado laboral**. Esto, sin duda, tiene su reflejo en las percepciones salariales.

Personas asalariadas según sexo y tramo del SMI en Andalucía 2021

Tramo de salario respecto al SMI	Hombres	Mujeres
DE 0 A 0,5	512.550	584.661
DE 0,5 A 1 SMI	355.229	346.013
DE 1 A 1,5 SMI	365.086	211.869
DE 1,5 A 2 SMI	216.191	123.045
DE 2 A 2,5 SMI	115.553	87.955
DE 2,5 A 3 SMI	108.678	80.487
DE 3 A 3,5 SMI	65.471	46.625
DE 3,5 A 4 SMI	35.391	18.156
DE 4 A 4,5 SMI	22.908	11.407
DE 4,5 A 5 SMI	15.645	7.439
DE 5 A 7,5 SMI	29.696	13.088
DE 7,5 A 10 SMI	4.900	1.161
MÁS DE 10 SMI	2.713	414

Tabla de elaboración propia. Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

El **techo de cristal** es la barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres a los niveles de decisión y a los niveles de responsabilidad más altos de una empresa o una organización a causa de los prejuicios hacia sus capacidades profesionales y de los estereotipos y roles de género, así como de la penalización laboral de las mujeres como consecuencia de su maternidad y su mayor dedicación al cuidado y responsabilidades familiares.

A nivel global, la proporción de mujeres en cargos directivos se sitúa en un 32%, según el Informe Women In Business 2022: La Era Del Talento Diverso. En Europa, la proporción de mujeres contratadas en roles de liderazgo ha experimentado un aumento constante, del 33,3 % en 2016 al 36,9 % en 2022, según el Índice Global de Brecha de Género. En 2022, el 34% de los miembros de la alta dirección de las medianas empresas andaluzas son mujeres. Son 5 puntos porcentuales más respecto al año pasado y se posiciona en línea con la media española (36%). Andalucía es la tercera región con mayor presencia femenina en la alta dirección, por debajo de: Madrid (39%) y Galicia (36%), y por encima de Cataluña (32%), Comunidad Valenciana (29%) y País Vasco (26%).

En 2021, el 71,3% de las mujeres en Andalucía que llegan a puestos directivos tienen estudios universitarios, frente al 28,7% de las mujeres con estudios inferiores. En el caso de ellos, el 55% de hombres que llegan a puestos directivos tienen estudios superiores frente al 45% con estudios inferiores. En España, el porcentaje de directivos con estudios universitarios es del 77,1% en mujeres, y 63,3% en hombres, observándose la mayor exigencia en titulación que experimentan las mujeres para poder avanzar en su carrera profesional.

La **segregación horizontal** del empleo es la distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado.

Generalmente, la segregación horizontal del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son en gran medida una prolongación de las actividades que realizan en el ámbito doméstico. Esta segregación también dificulta que las mujeres accedan a empleos generalmente entendidos como masculinos, además, en todos los sectores existe brecha salarial.



Gráfica de elaboración propia. Ganancia media anual según sexo y sector de actividad en Andalucía en 2020. Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.



Mujeres



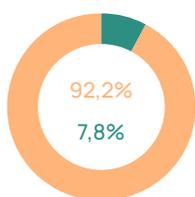
Hombres



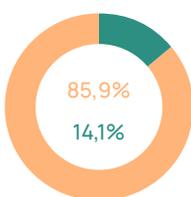
Brecha salarial

Las ramas que están más masculinizadas son por orden decreciente: construcción (92,2% hombres), industrias extractivas (85,9%), información y comunicaciones (78,6%) industria manufacturera (76,6%) y agricultura (73%). La única rama feminizada, con el 67% de mujeres es actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y actividades profesionales, mientras que en las actividades financieras y de seguros, las inmobiliarias y el comercio, hay representación equilibrada entre 40 y 60% de cada sexo. En el mismo límite de equilibrio se encuentra la rama de administración pública, actividades educativas, sanitarias y de trabajo social, donde las mujeres son el 60,3% y los hombres el 39,7%.

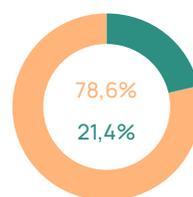
Población ocupada según sexo y rama de actividad en Andalucía



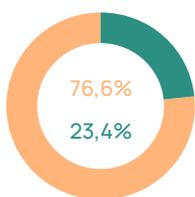
Construcción



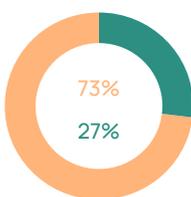
Industrias extractivas



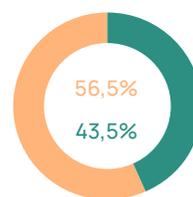
Información y comunicaciones



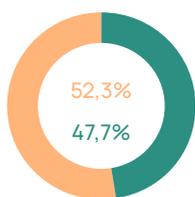
Industria manufacturera



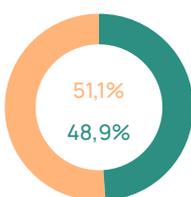
Agricultura



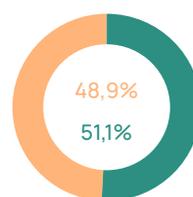
Comercio



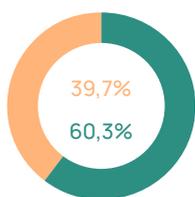
Actividades inmobiliarias



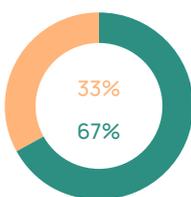
Activ. profesionales, científicas y técnicas; administrativas y servicios auxiliares



Activ. financieras y de seguros



Administración pública, educación, salud y servicios sociales



Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; empeno doméstico

■ Mujeres ■ Hombres

Explotación de la Submuestra de Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE). Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

La segregación horizontal ocasiona el fenómeno llamado **suelo pegajoso**, que es la barrera invisible que se basa en las tareas y cargas que culturalmente se asocian a las mujeres y que impiden el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones que los hombres.

Esta barrera invisible está relacionada principalmente con la segregación ocupacional y la baja calidad del empleo, y muy determinada por la división sexual del trabajo remunerado y de cuidados.

3.2 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La conciliación es un derecho de los trabajadores y trabajadoras garantizado por la **Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre hombres y mujeres** y por la **Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**. Sin embargo, una de las principales causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a los hombres y la brecha salarial está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas, atención a menores y otras personas dependientes.

Las encuestas de Empleo del Tiempo del Instituto Nacional de Estadística demuestran cómo hombres y mujeres hacen un reparto muy diferente del mismo. Según la última encuesta, las mujeres dedican una media de 4 horas y 7 minutos, y los hombres destinan 1 hora y 54 minutos a tareas vinculadas con el hogar y la familia. Más allá de la 'doble jornada' que supone la acumulación del trabajo productivo y reproductivo, no hay que olvidar que el mantenimiento de redes afectivas y la participación socio-política (lo que en algunos ámbitos se ha denominado 'triple jornada'), así como actividades de ocio, terreno al que las mujeres siguen dedicando, según la evidencia empírica, menos tiempo que los hombres precisamente por la sobrecarga en las otras esferas.

Del mismo modo, la población ocupada en Andalucía presenta algunas tendencias destacables como consecuencias de los roles de género y la



Una de las principales causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a los hombres y la brecha salarial está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas, atención a menores y otras personas dependientes.

desigual distribución de las responsabilidades de cuidados, que se hacen notar en la menor dedicación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Las mujeres con menos de 10 horas trabajadas llegan a ser el 70% de la población ocupada que trabaja ese número de horas y van disminuyendo a medida que se aumentan las horas de trabajo, hasta llegar a ser el 25% entre quienes trabajan 50 o más horas. También destaca que las mujeres de hogares monomarentales son las únicas que tienen una ocupación superior a la de los hombres sobrepasando el equilibrio representativo.

Las mujeres siguen siendo las que solicitan más excedencias por cuidados familiares, aunque en los últimos años ha descendido ligeramente, tanto en España como en Andalucía. Según los datos del Instituto de las Mujeres, en 2021, las mujeres andaluzas solicitan el 79,30% de las excedencias por cuidado de familiares, concretamente 1.000 mujeres frente a 261 hombres, y el 88,97% de las excedencias por cuidados de hijos e hijas, siendo 3.621 mujeres y 449 hombres. A nivel nacional, los datos no difieren mucho ya que las mujeres solicitan el 79,50% de las excedencias por cuidado de familiares y el 87,39% de las excedencias por cuidados de hijos e hijas.

De igual modo, el indicador de personas cuidadoras no profesionales de las personas que se encuentran en situación de dependencia permite mostrar la desigualdad existente entre mujeres y hombres hoy en día, recayendo el reparto de las tareas de cuidados en su mayoría en las mujeres. En 2021 el número de personas cuidadoras no profesionales en Andalucía asciende a 78.251, de las que 12.995 son hombres y 65.256 mujeres.

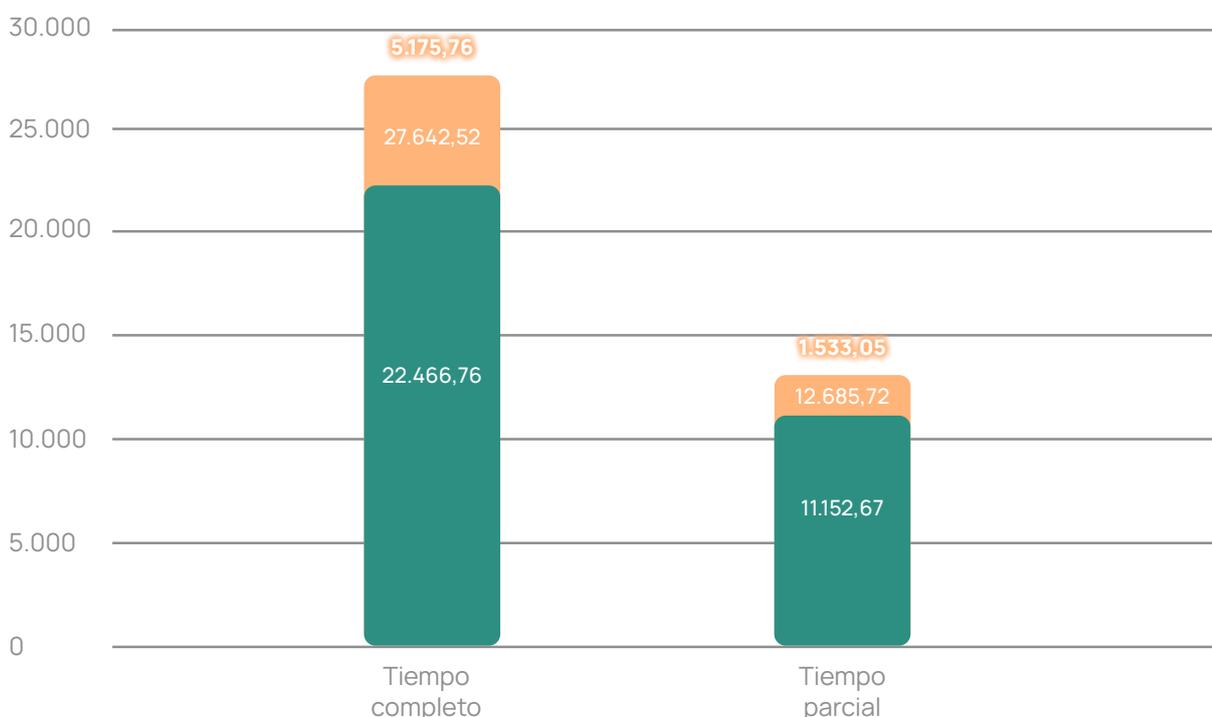
Por otro lado, **la población inactiva que no busca empleo porque cuida a personas dependientes, menores o mayores, sigue estando conformada mayoritariamente por mujeres y ha aumentado significativamente en 2021** después del descenso producido en 2020. En 2021, hay 104.613 mujeres que están inactivas por motivos de cuidados, representando el 5,8% de las personas inactivas, en comparación con aproximadamente 10.000 hombres inactivos por cuidados, el 0,8% de las personas inactivas. La mayor parte de estas mujeres tienen entre 30 y 44 años, seguidas de las que tienen entre 45 y 54 años.

Como señala el Consejo Económico y Social de España, el aumento de la participación laboral femenina y del empleo de calidad para las mujeres

para por el fomento de la disponibilidad y asequibilidad de infraestructuras y servicios profesionales de cuidados a las personas, por cuanto **permitirá aliviar la carga de trabajo no remunerado de aquellas, pero también profesionalizar ocupaciones especialmente feminizadas**, como el trabajo doméstico y/o de cuidado de dependientes. En definitiva, **políticas para generar una verdadera ‘economía de los cuidados’**. Conviene recordar que el sistema de cuidados en España se caracteriza por unos niveles medios de empleo en el sector de los cuidados, con alta proporción de trabajadoras domésticas dentro del mismo, y dentro de la economía informal, por lo que existe un importante potencial de creación de empleo de calidad en este sector.

3.3 EMPLEO Y CONTRATO

La tasa de empleo en Andalucía en 2021 se sitúa para los hombres en un 51,7% mientras que la de las mujeres está en un 37,9%, existiendo una diferencia de 13,8 puntos. Además de una tasa de empleo menor, las mujeres son las que tienen más contratos a tiempo parcial, lo que implica menos remuneración. En Andalucía, el 25% de las trabajadoras está a tiempo parcial, mientras que en esta situación solo se encuentran el 6,7% de los trabajadores.



Gráfica de elaboración propia. Ganancia media anual por tipo de jornada y sexo 2020. Fuente INE

Mujeres

Hombres

Brecha salarial

Mayoritariamente, el acceso al empleo a tiempo parcial no responde a una decisión voluntaria de las personas trabajadoras. A nivel nacional, 1.924.300 mujeres cuenta con este tipo de contrato en contraposición a los 697.700 hombres que están en situación laboral a tiempo parcial. Pues bien, 319.500 mujeres afirman estar en esta situación por cuidado de hijos e hijas y otras 138.600 alegan otras obligaciones familiares. En cuanto a ellos, 23.100 sostienen que están a tiempo parcial por cuidado de hijos e hijas y 31.700 por otras obligaciones familiares.

Por grupos de edad, en Andalucía se observa que el porcentaje es más elevado en la edades de tener descendencia. El 20,7% de las mujeres entre 30 y 44 años trabajan a tiempo parcial por motivos relacionados con el cuidado de personas. Estas mujeres, junto con las mujeres con estudios secundarios y superiores, y que viven en pareja con descendientes o en hogares monomarentales, son las que presentan porcentajes superiores de trabajo a tiempo parcial por razones de cuidados.

3.4 ESTRUCTURA SALARIAL

La estructura salarial puede dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para las trabajadoras y los trabajadores. En ocasiones, la discriminación se origina a raíz de varios factores culturales e históricos que influyen en la manera en que se fijan los salarios.

Según el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, el salario, que viene fijado por convenio colectivo o, si no lo hay, por contrato individual de trabajo, se compone por la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Tenemos dos componentes: **el salario base**, que es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y que constituye la parte fundamental del salario y, si procede, **los complementos salariales**, las retribuciones que se adicionan al salario base. Estos pueden ser de varios tipos y no tienen terminología uniforme, se pueden llamar pluses, primas, complementos o premios.

A pesar de su diversificación, los complementos salariales se pueden agrupar en alguno de los grupos tipificados en el apartado 3 del artículo 26 del Estatuto de los trabajadores:

Los complementos personales, que se fijan en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora. Aquí se valoran, por ejemplo, la antigüedad o la vinculación continuada a la empresa, la cualificación individual mediante la titulación académica o profesional, los conocimientos de idiomas, informática, etc.

Los complementos relacionados con el puesto de trabajo, que se fijan teniendo en cuenta las circunstancias específicas en que se desarrolla el trabajo. En esta tipología entrarían los pluses de nocturnidad, los de trabajo en días festivos, así como los pluses de peligrosidad, penosidad o toxicidad. Aquí también se sitúan los complementos por calidad y cantidad de trabajo, dentro de los cuales hay que situar los pluses de asistencia y puntualidad, las primas o los incentivos de productividad, que premian el rendimiento laboral por encima de unos mínimos.

Finalmente, tenemos que situar **los complementos que dependen de la situación y los resultados de la empresa**.

Los complementos salariales a menudo se fijan tomando como referencia las características más presentes en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres, lo cual tiene un impacto negativo en términos de género. Además, **en muchos convenios colectivos, los complementos salariales se fijan considerando la disponibilidad más elevada de tiempo de trabajo, lo cual afecta negativamente a la situación retributiva de las mujeres trabajadoras**. Es el caso de la realización de horas extra, según el Instituto Nacional de Estadística, en España 497.500 hombres han realizado horas extras en 2022 y a 283.600 se les pagó por ello. En el caso de ellas, 325.600 mujeres hicieron horas extras y a tan solo 152.700 se las retribuyeron económicamente.

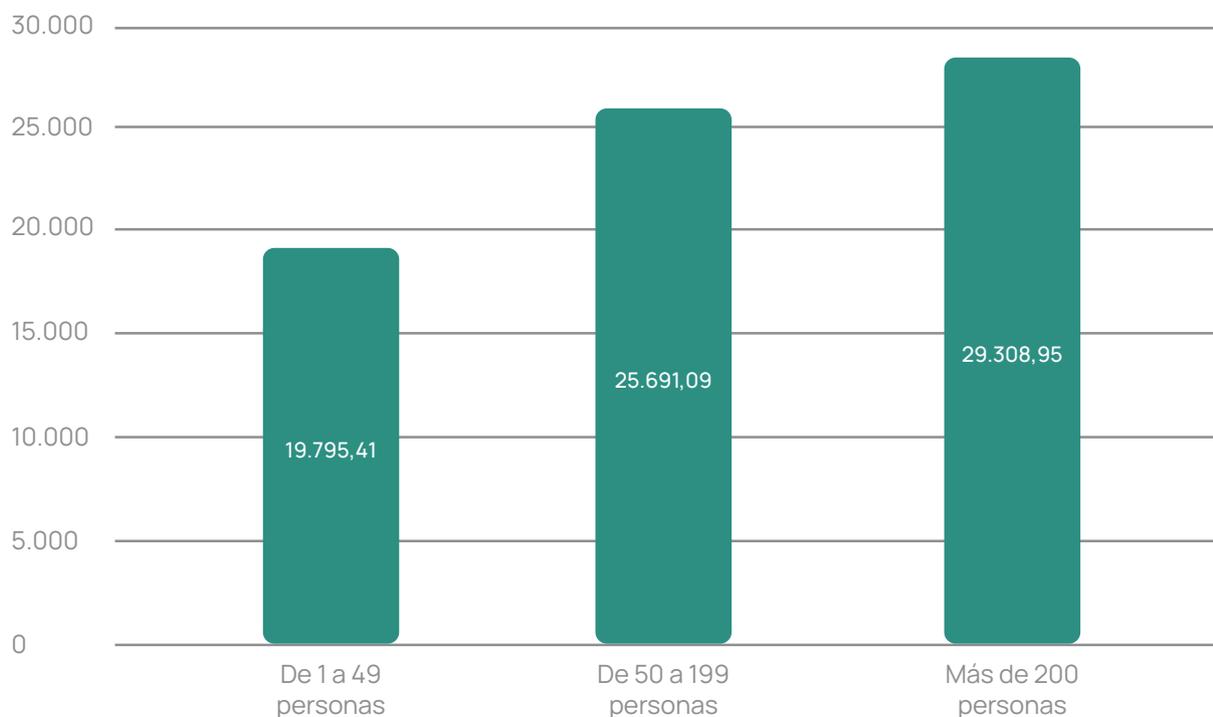
Según la OCDE, la concentración de mujeres en empresas de bajos salarios puede ser el resultado de prácticas de contratación discriminatorias por parte de los empleadores o de las preferencias de las mujeres por empresas con

horarios de trabajo flexibles. Las empresas que tienen más probabilidades de ofrecer acuerdos de trabajo a tiempo parcial también tienden a ofrecer salarios más bajos.

3.5 TAMAÑO DE LA EMPRESA

El tamaño de la empresa importa y mucho. Según la Guía Introductoria sobre la Igualdad Salarial publicada por la Organización Internacional del Trabajo en el año 2013, el tamaño de la empresa incide en la formación de la brecha salarial porque los niveles salariales medios suelen ser inferiores en las empresas pequeñas. Así lo constata la última encuesta anual de coste salarial del Instituto Nacional de Estadística, que pone de relieve que el salario medio en una empresa de 1 a 49 personas trabajadoras es de 19.795,41, mientras que en las empresas de 50 a 199 asciende hasta 25.691,09 y en las de más de 200 personas en la plantilla el salario medio se sitúa en 29.308,95 euros.

Salario medio en una empresa según el volumen de la plantilla



Gráfica de elaboración propia. Salario medio en una empresa según el volumen de la plantilla 2013. Fuente INE

Salario medio



La población inactiva que no busca empleo porque cuida a personas dependientes, menores o mayores, sigue estando conformada mayoritariamente por mujeres y ha aumentado significativamente en 2021.

04.

**IMPACTO DE
LA BRECHA
SALARIAL
VIDA DE LAS
MUJERES**

Las interrupciones en la carrera alrededor de la edad del parto representan una gran parte de la 'penalización por maternidad'. Además, las diferencias de género tienden a aumentar después de tener hijos. Gran parte de esto se puede atribuir a la distribución desigual de las responsabilidades del hogar entre padres y madres, lo que destaca la importancia de las políticas familiares sensibles al género, pero también de medidas más amplias que pueden cambiar las normas sociales.

La disminución del crecimiento salarial después del parto contribuye al aumento de la brecha salarial de género a lo largo de la vida laboral. **Las pausas en la carrera profesional de la madre, medidas por períodos de no empleo, conllevan pérdidas de ingresos considerables, que van del 4 al 8% de los ingresos previos a la pausa,** según la duración de la pausa y las habilidades y capacidades de la madre. El menor crecimiento salarial se debe a la experiencia perdida o la depreciación del capital humano. Si bien la mayoría de las mujeres regresan a la misma empresa después de una interrupción de su carrera, muchas mujeres cambian al trabajo a tiempo parcial, lo que reduce aún más sus ingresos.

Las mujeres tienen también menos probabilidades de ser promovidas. En parte esto se debe a que es más probable que las mujeres trabajen a tiempo parcial y que las personas trabajadoras con este tipo de contrato tengan menos opciones de ser promovidas. Las mujeres también tienen menos posibilidades de cambiar de empresa que los hombres y, cuando lo hacen, es menos probable que obtengan aumentos salariales significativos. Esto sugiere que las mujeres cambian de trabajo no tanto por consideraciones profesionales como por motivos familiares.

En definitiva, **las mujeres (y especialmente las madres) se ven limitadas en su participación laboral y progresión profesional no solo por el llamado techo cristal sino también por el suelo pegajoso,** es decir, un conjunto de dificultades derivadas de la acumulación de jornadas que sitúan a las mujeres en carreras laborales más inestables, atípicas o son ellas percibidas por el

hecho de acogerse a medidas de conciliación como menos comprometidas con el empleo y la empresa, lo que se ha venido a denominar en inglés el *'mommy track'*.

4.2 IMPACTO NEGATIVO EN LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Las pensiones contributivas son prestaciones económicas y de duración indefinida que cubren el conjunto de contingencias relacionadas con el envejecimiento (jubilación), el fallecimiento (viudedad, orfandad y en favor de familiares) y la enfermedad (incapacidad permanente). Su importe se fija en función de las aportaciones efectuadas por parte de las personas trabajadoras por cuenta propia y/o ajena a la seguridad social. Se observan diferencias de género, que se relacionan directamente con las desigualdades del mercado laboral.

Así, **la brecha salarial, el techo de cristal y las lagunas de cotización que sufren las mujeres durante su trayectoria laboral son causas determinantes de la brecha de género en pensiones.** Las lagunas de cotización están causadas, entre otros condicionantes de género, por la mayor dilatación del periodo en el que las mujeres se encuentran en situación de desempleo en momentos de crisis económica; el tránsito a la inactividad o parcialidad por demandas de conciliación familiar asociadas fundamentalmente a la maternidad y la situación de informalidad de algunas ocupaciones eminentemente femeninas, como el empleo doméstico.

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones creó en febrero de 2021 un nuevo complemento vinculado a la maternidad y paternidad¹ que persigue reducir la brecha de género que se produce en las pensiones. Este complemento para reducir la brecha de género está asociado a la acreditación de un perjuicio en la carrera profesional en los periodos posteriores a tener descendencia. Este complemento de brecha, consiste en una cuantía fija, tras la revalorización aplicada en 2022, de 28 euros al mes por hijo, que se aplica desde el primer hijo y hasta un máximo de cuatro. Aún así, las mujeres siguen percibiendo pensiones más bajas.

¹. Toda la información sobre el complemento: [enlace](#)

El gasto total de pensiones en Andalucía fue de 1.576.057.631 euros en julio de 2022. Las pensiones de jubilación suponen el mayor gasto, acumulando 1.061.496.345 euros, por encima de las pensiones de viudedad (282.953.119 euros), incapacidad permanente (195.500.400), orfandad (29.044.086) y las de favor familiar (7.063.681).

En diciembre de 2022 se han registrado 1.624.611 de pensiones. Si se tiene en cuenta el número de personas, este se eleva hasta los 1.479.358 de pensionistas. Por sexos, hay un total de 754.891 de hombres pensionistas y de 724.467 de mujeres pensionistas. **La pensión media de los hombres fue de 1.101,6 euros; en el caso de las mujeres, ascendió a la cifra de 767,19 euros. La pensión media de las mujeres solo supera a la de los hombres en el caso de la pensión de viudedad (de media, las mujeres recibieron 707,96 euros frente a los 476,24 euros que obtuvieron los hombres).** En el resto de tipos de pensiones, los hombres reciben mayor cuantía de media.

El principal efecto de la desigualdad de género en pensiones en términos económicos es la insuficiencia de rentas en la edad más avanzada para hacer frente a costes crecientes, como los que se derivan de la mayor dependencia de las personas, más acuciante en las mujeres cuya esperanza de vida es mayor. Así, las mujeres tienen una mayor necesidad que los hombres de completar su pensión pública por jubilación con sistemas de ahorro complementario, para lo que tienen, además, mayores dificultades al contar para ello con menores ingresos generados en sus carreras laborales, más cortas e interrumpidas.

4.3 POBREZA FEMININA

La pobreza en Andalucía tiene rostro de mujer. El fenómeno denominado **'feminización de la pobreza'** hace referencia al impedimento material de las mujeres para alcanzar la independencia económica, el empobrecimiento material de las mujeres, el empeoramiento de su condiciones de vida y la vulneración de sus derechos fundamentales.

Según la Plataforma Europea de Entidades Sociales que trabajan contra la pobreza y la exclusión social, la tasa AROPE (que hace referencia al porcentaje de población que se encuentra en riesgo de pobreza y/o exclusión social) de las mujeres en Andalucía llega al 40,1%, cifra que es 2,9 puntos porcentuales superior a la de los hombres (37,2%).

Actuar para alcanzar la independencia económica de las mujeres implica que se debe estar alerta para que no solo haya más mujeres que participen en el mercado de trabajo, sino que la calidad de trabajo de las mujeres y las condiciones en las que desarrollan el trabajo sean suficientes, dignas y con equidad de género.

22F DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

LA IGUALDAD ES PRODUCTIVA

Junta de Andalucía

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE IGUALDAD

Pacto de Estado
contra la desigualdad de género



Una de las principales causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a los hombres y la brecha salarial está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas, atención a menores y otras personas dependientes.

05.

**ENFOQUE
INNOVADOR:
TRANSPARENCIA
SALARIAL**

En septiembre de 2015, jefes de Estado y de Gobierno se reunieron en la histórica Cumbre del Desarrollo Sostenible en la que aprobaron la Agenda 2030. Esta Agenda contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de aplicación universal que, desde el 1 de enero de 2016, rigen los esfuerzos de los países para lograr un mundo sostenible en el año 2030.

La Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC, por sus siglas en inglés) es una asociación estratégica para apoyar a los Estados Miembros a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, en particular la meta 8.5 del Objetivo 8, así como el Objetivo 5, ya que **la igualdad de remuneración es fundamental para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.**

Liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la EPIC es una coalición de múltiples actores que promueven la **igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.** Los miembros de la EPIC aúnan esfuerzos para fomentar alianzas en el ámbito nacional, regional e internacional con el objetivo de apoyar a los gobiernos, los empleadores y trabajadores y sus organizaciones en el logro de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

Aunque la **transparencia salarial** es un instrumento político relativamente nuevo e innovador para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, cada vez son más los países del mundo entero que han adoptado, o están en proceso de adoptar, legislaciones o políticas de transparencia salarial.

Las medidas de transparencia salarial abarcan un conjunto bastante diverso de herramientas, desde la divulgación periódica de las remuneraciones, informes periódicos sobre la brecha salarial de género o las evaluaciones salariales de las empresas. Todas estas medidas están orientadas a posibilitar y facilitar la aplicación de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor mediante un mayor acceso a la información.

Las medidas de transparencia salarial tienen como objetivo revelar el sesgo o la discriminación de género en las prácticas salariales, con la idea de que el hecho de revelar tal sesgo o discriminación puede llevar a otras acciones que hagan frente y resuelvan las posibles brechas salariales de género.

Normativa Internacional

La normativa sobre igualdad salarial se inicia con el Convenio número 100 de la **Organización Internacional del trabajo**² de 1951, a quien le siguió la **Unión Europea en su Tratado Constitutivo**³ (Tratado de Roma, 1956), donde se establece en su artículo 119 (hoy el artículo 157.1 de su versión actualizada en 2012) el principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo, prohibiendo así la discriminación salarial por razón de sexo.

Es la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975⁴, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros, la que urge a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, recordando que la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En el documento en el que se recogen todos los derechos civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía europea, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)⁵, su artículo 23 reza: La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado, apuntando así a la discriminación positiva.

Más tarde, la **Directiva 2006/54/CE**⁶ del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de

². Consulte el convenio aquí: [enlace](#)

³. Consulte el Tratado aquí: [enlace](#)

⁴. Consulte la directiva aquí: [enlace](#)

⁵. Consulte la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea aquí: [enlace](#)

⁶. Texto completo: [enlace](#)



Las medidas de transparencia salarial tienen como objetivo revelar el sesgo o la discriminación de género en las prácticas salariales, con la idea de que revelar tal sesgo o discriminación puede llevar a otras acciones que hagan frente y resuelvan las posibles brechas salariales de género.

oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), es la que **incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor**, en el artículo 4, **junto con la definición de la discriminación indirecta**, en el artículo 2, apuntando a que es una norma que no solo establece obligaciones genéricas, sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo, reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias.

La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo constituye, pues, una obligación específica y directamente exigible a todos los Estados miembros, manifestación de la lucha efectiva contra la discriminación indirecta por razón de sexo, cuyos presupuestos se han consolidado a lo largo de los más de 40 años transcurridos desde la aprobación de la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975.

Pero también en el ámbito de la discriminación retributiva directa se ha producido una importante ampliación de la protección dispensada en el ámbito de la Unión Europea. Efectivamente, en el actual artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, se establece que **constituye discriminación directa “la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable”**. En el ámbito retributivo ello implica que la concurrencia de discriminación directa se producirá cuando una persona no solo sea o haya sido tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable, sino también cuando “pudiera ser tratada” de modo menos favorable que otra en situación comparable, lo que facilita considerablemente que pueda apreciarse la existencia de discriminación retributiva directa.

Con todo, el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo. En este sentido y para aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en esta materia y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres.

La **Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014**⁷, que versa sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, establecía que los Estados debían optar por, al menos, una de las siguientes medidas: derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora; atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio de las personas trabajadoras y de sus representantes, en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras; obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los y las representantes; garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

Por otro lado, la Directiva 2019/1158⁸ de la Unión Europea establece requisitos mínimos relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para las personas cuidadoras, y con fórmulas de trabajo flexible para las personas trabajadoras que sean progenitoras o cuidadoras. Así, **facilitando la conciliación de la vida familiar y profesional, la nueva Directiva pretende contribuir a lograr los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral, igualdad de trato en el trabajo y fomento de un elevado nivel de empleo en la Unión que figuran en el Tratado.**

Así mismo, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025⁹ establece los objetivos estratégicos y las acciones clave de la Comisión Europea para este período 2020-2025 en materia de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluyendo la eliminación de la brecha retributiva de género. No obstante, mucho más ambicioso fue el anterior Plan de Acción (2017-2019) abordando la brecha salarial entre

⁷ Consulte la Recomendación aquí: [enlace](#)

⁸ 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: [enlace](#)

⁹ Consulte la Estrategía aquí: [enlace](#)

mujeres y hombres, con 8 líneas de trabajo a ejecutar en los dos años con el objetivo de combatir la brecha salarial que afecta a todos los Estados miembros.

Además, desde la Directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, hasta la actualidad, la prohibición de diferente retribución por trabajo de igual valor ha dado lugar a una voluminosa y consolidada doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, basada en la prohibición de la sobrevaloración e infravaloración por género de los puestos de trabajo (STJCEE de 1 de julio de 1986, asunto Dato, C-237/85¹⁰) y la exigencia de transparencia retributiva al empresariado para justificar una eventual diferencia retributiva estadística entre mujeres y hombres (STJCEE de 17 de octubre de 1989, asunto Danfoss, C-109/88¹¹).

Normativa Nacional

Es la **Constitución Española** (1978) la que consagra en sus artículos 14 y 35 que los españoles y españolas son iguales ante la ley sin que exista ningún tipo de discriminación, tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse por discriminación por razón de sexo.

Por su parte, la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, garantiza, en su art. 5, el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas. Además, implanta la obligatoriedad de realizar Planes de Igualdad para dar pasos decisivos hacia la igualdad real.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su

¹⁰ Consulte la sentencia aquí: [enlace](#)

¹¹ Consulte la sentencia aquí: [enlace](#)

primera formulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y que ha sido recientemente modificado por el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo¹², de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este texto se centra en tres aspectos fundamentales: la igualdad de remuneración por razón de sexo en trabajos de igual valor, la corresponsabilidad que incluye la homologación de obligaciones y derechos de padres y madres, y el derecho a solicitar la adaptación de la distribución y duración de la jornada incluido el derecho a la prestación de trabajo a distancia con la finalidad de conciliar.

Así, este último ha configurado en España un sistema que mejora lo establecido en la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, y que combina varias de las opciones establecidas en dicho texto: así, el sistema español de registro retributivo permite el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas, y no solo en aquellas con al menos cincuenta personas trabajadoras como establece la recomendación. Asimismo, la auditoría salarial, que en la recomendación se refiere a las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras, en la norma española se aplica a todas las empresas que tienen la obligación de tener planes de igualdad que, una vez transcurridos los plazos transitorios establecidos en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, alcanzará en España a todas las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras.

Es el Real Decreto Ley 902/2020, de 13 de octubre¹³, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el que recoge que, con el fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva.

Pese a que el desarrollo de las auditorías está vinculado al mandato contenido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se entiende que la auditoría está concebida como un elemento nuclear en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres a través del principio y el refuerzo de la transparencia.

¹² Consulte el Real Decreto aquí: [enlace](#)

¹³ Consulte el Real Decreto aquí: [enlace](#)

El Real Decreto Ley 902/2020, de 13 de octubre, por tanto, complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. También desarrolla el presente real decreto lo establecido en los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados ambos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

Por último, el Real Decreto Ley 3/2021, de 2 de febrero¹⁴, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, modifica el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social con el fin de abordar la brecha de género que se pone de manifiesto de forma más patente en el momento de acceder a una prestación del sistema de la Seguridad Social, estableciendo un complemento económico de compensación por maternidad.

En cuanto al III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2022-2025)¹⁵, su segundo eje, 'Economía para la vida y reparto justo de la riqueza', concentra 18.461 millones de euros, el 91% de los recursos económicos del plan, en medidas por el empleo digno y la reducción de las brechas salarial y de pensiones, así como en la corresponsabilidad de los cuidados.

Por su parte, el Tribunal Constitucional español también ha sentado jurisprudencia desde sus inicios, aplicando el concepto de igual retribución por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. La sentencia pionera fue la STC 145/1991, de 1 de julio¹⁶, cuya doctrina se consolidó en sentencias posteriores (por ejemplo, en la STC 58/1994, de 28 de febrero¹⁷). La doctrina

¹⁴. Consulte el Real Decreto aquí: [enlace](#)

¹⁵. Consulte el Plan Estratégico aquí: [enlace](#)

¹⁶. Lea la sentencia completa: [enlace](#)

¹⁷. Lea la sentencia completa: [enlace](#)

del Tribunal Constitucional ha establecido los principios en los que debe basarse la actuación empresarial y de los convenios colectivos a efectos de que no se incurra en discriminación retributiva por razón de sexo.

Normativa Autonómica Andaluza

En la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y su modificación en la Ley 9/2018 de 8 de octubre¹⁸, podemos encontrar, en su capítulo II, acciones relacionadas con la igualdad en el empleo. En el artículo 26 bis se apuesta por una política de igualdad salarial entre mujeres y hombres, así como programas específicos dirigidos a la eliminación de la discriminación salarial por razón de género. Esta ley tiene como finalidad promover políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

El pasado 8 de marzo de 2022, el Consejo de Gobierno aprobaba el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía para el periodo 2022-2028¹⁹, una estrategia que diseña por primera vez un marco de trabajo común para todas las consejerías de la Junta, las entidades locales y las universidades públicas, con el reto de reducir las desigualdades y las brechas de género en la comunidad autónoma.

Este instrumento jurídico marca algunos de los desafíos de los próximos años que pasan por la eliminación de la desigualdad en el empleo, promoviendo la igualdad en el mercado laboral, tanto en el acceso, la permanencia, las condiciones del empleo de las mujeres que sigue siendo temporal, parcial y precarizado; el fomento de la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el acceso al poder. También, el cambio de las estructuras sociales que mantienen las desigualdades, dando importancia a la sociedad de los cuidados y de la vida, trabajando en conciliación y corresponsabilidad, y modificando los prejuicios, estereotipos y modos relacionales instaurados mediante un aprendizaje de siglos.

¹⁸ Consulte la norma andaluza aquí: [enlace](#)

¹⁹ Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028: [enlace](#)

Con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y como palanca para el cambio familiar, socioeconómico y laboral, el pasado 31 de mayo de 2022 se aprueba la I Estrategia de Conciliación de Andalucía para el periodo 2022-2026²⁰. El documento concibe la conciliación como un derecho de la ciudadanía y como una condición para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, ampliando los recursos para hacer compatible el cuidado familiar con la participación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres.

Entre los retos a alcanzar para lograr la conciliación real, la estrategia destaca una necesaria transformación de los roles sociales culturalmente asociados a hombres y mujeres en el cuidado de la familia, en la realización de las tareas domésticas y en el ejercicio profesional, apostar por un marco normativo proactivo para el impulso decisivo de la conciliación en el ámbito empresarial, e impulsar la conciliación y corresponsabilidad en todos los sectores económicos y especialmente en los más resistentes, como el sector primario y sector industrial.

Asimismo, propone alinear las políticas para la conciliación de la vida profesional y privada con políticas que fomenten y promuevan el disfrute en el ámbito social, así como lograr que todas las empresas y entidades andaluzas, con independencia de su tamaño, localización o sector de actividad, conozcan los recursos y medidas públicas orientadas a facilitar la conciliación.

5.2 PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA

Hoy día, numerosos países de todo el mundo, como España, Francia, Lituania, Islandia y los Estados Unidos de América, cuentan con legislaciones o políticas de transparencia. La Unión Europea está actualmente en proceso de adopción de una Directiva de Transparencia Salarial. Otras organizaciones internacionales, como ONU Mujeres, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) o Eurofound, también han ido avanzando cada vez más sobre esta cuestión.

²⁰. I Estrategia de Conciliación en Andalucía: [enlace](#)

Las legislaciones y políticas de transparencia salarial tienen como objetivo reducir la brecha salarial de género mejorando el acceso a la información y abordando las posibles asimetrías de información, con la idea de que el hecho de revelar el sesgo o discriminación puede llevar a otras acciones que hagan frente y resuelvan las posibles brechas salariales de género.

El principio de transparencia retributiva viene recogido en el artículo 3 del **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 3. Principio de transparencia retributiva.

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido 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 que se le atribuye a dicha retribución.

2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: 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.

5.3 IGUAL RETRIBUCIÓN POR IGUAL TRABAJO

El enfoque más completo y ampliamente utilizado para evaluar las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres es el concepto de **‘igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor’**. Este concepto ya se recogía en el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT, 1951 (núm. 100).

El artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores consagra el principio de igualdad retributiva por la prestación de un trabajo de igual valor, sin que se pueda producir ninguna discriminación por razón de sexo. Este principio abarca cualquier percepción económica, satisfecha de manera directa o indirecta, y con independencia de la naturaleza salarial o extrasalarial de la misma.

La ‘igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor’ es el **principio diseñado para llegar a la ‘equidad salarial’**. La equidad salarial de género implica asegurarse que los trabajos iguales se remuneren igual y que los trabajos que no son iguales, pero que tienen un valor equivalente, se remuneren igual. En las economías modernas, el principal motor de la diferencia salarial entre hombres y mujeres es la propia infravaloración del trabajo de las mujeres y no tanto el hecho de que las mujeres reciban un menor salario que los hombres por el mismo trabajo.

El artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores, a raíz de la reforma introducida por el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, fija los criterios para establecer la ‘igualdad de valor’ entre trabajos que son diferentes.

Así, 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 desarrollo y las condiciones laborales en las que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Estos criterios han sido concretados reglamentariamente mediante el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

El artículo 4.2 precisa que se entiende por naturaleza de las funciones el contenido esencial de la relación laboral en atención a las tareas efectivamente desarrolladas; por condiciones educativas, las que se correspondan con calificaciones regladas y que tengan relación con el desarrollo de la actividad; por condiciones profesionales y de formación, las que puedan servir para acreditar la calificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad, y por condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el trabajo, otros factores diferentes de los anteriores que también puedan ser relevantes para la ejecución de la actividad.

Con respecto a los factores y las condiciones laborales que pueden ser relevantes en el desarrollo del trabajo, el artículo 4.3 del Real Decreto 902/2020 enuncia sin carácter exhaustivo los siguientes:

La penosidad y la dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto la económica como la relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o la definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y de atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización.

Esto quiere decir que puede haber puestos de trabajo diferentes, pero seguir considerándose de igual valor cuando los requisitos educativos, profesionales y de formación; las competencias; el esfuerzo y la responsabilidad; el trabajo realizado o la naturaleza de las tareas implicadas son en realidad equivalentes. En tales casos, ambos trabajos deberían recibir la misma remuneración.

06.

**INSTRUMENTOS
PARA LA
TRANSPARENCIA
SALARIAL**

Con el objetivo de garantizar la transparencia salarial y detectar posibles situaciones de brecha salarial en el ámbito de la empresa, es necesario que existan unas herramientas que permitan comparar trabajos diferentes, así como indicaciones claras y precisas para diagnosticar a las organizaciones y preparar un plan de acción para eliminar las desviaciones. Los instrumentos para tal fin son el registro salarial, la valoración de los puestos de trabajo y la auditoría salarial en las empresas.

6.1 REGISTRO SALARIAL

El Real Decreto 902/2020²¹, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres impone en su artículo 5 la obligación a las empresas de llevar un registro salarial respecto de toda la plantilla, incluyendo el personal directivo y altos cargos. Esta obligación se impone a todas las empresas, con independencia de la dimensión ocupacional de sus plantillas, aunque las empresas que elaboren planes de igualdad (obligatorios o voluntarios) y que tengan que llevar a cabo una auditoría retributiva, tendrán que llevar un registro salarial con información ampliada.

Así, de acuerdo con el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, en estas empresas el registro tendrá que incluir adicionalmente las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor en la empresa, de acuerdo con los resultados de la valoración de puestos de trabajo desarrollada en el marco del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor sin sesgo de género, aunque se trate de puestos de trabajo que pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional. Esta información deberá ser facilitada desglosada por sexo, por salario base, por cada uno de los complementos salariales y por cada una de las percepciones extrasalariales.

El periodo temporal de referencia para la elaboración del registro 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.

²¹. Consulta el Real Decreto aquí: [enlace](#)

El artículo 5.3 del Real Decreto mencionado reconoce el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido íntegro del registro salarial a través de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, previéndose expresamente que cuando no exista esta representación legal, las personas trabajadoras podrán solicitar directamente el acceso al registro, aunque en estos casos la información a facilitar por la empresa se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones medias de hombres y mujeres, que también tendrán que estar desglosadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

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.

Con respecto a las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, el registro salarial tendrá que incluir una justificación cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%, aclarando que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Para la elaboración de un correcto registro retributivo, se puede utilizar la Herramienta de Registro Retributivo IR!, 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).



6.2

VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Desde la perspectiva de los Recursos Humanos, la valoración de los puestos de trabajo es el proceso fundamental del que dependen la mayoría de las demás actividades relacionadas con la gestión de personas. Su propósito es proporcionar información pormenorizada sobre cómo lleva a cabo la organización sus funciones, cómo tiene asignadas las competencias y responsabilidades y, por tanto, cómo trata de lograr sus objetivos y metas.

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 los puestos de trabajo para agrupar todos los trabajos que tienen un valor comparable a efectos del principio de igualdad de retribución.

Para ello, hay que tener en cuenta que 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 encuadre y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

El valor del trabajo debe ser evaluado y comparado utilizando los criterios objetivos que se establecen tanto en los artículos 28 del Estatuto de los Trabajadores²² y 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que apuntan lo siguiente:

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.

²². Consulta el Estatuto de los Trabajadores aquí: [enlace](#)

Se entiende por **naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral**, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

Se entiende por **condiciones educativas** las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

Se entiende por **condiciones profesionales y de formación** aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

Se entiende por **condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño** aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad.

Y es que una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. 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.

Igualmente, y 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:

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace

6.3 AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A raíz del Real decreto ley 6/2019²³, las empresas que tengan la obligación de elaborar un plan de igualdad (50 personas trabajadoras o más) deben negociar con la representación legal de las personas trabajadoras, en el seno de la comisión negociadora del plan, la diagnosis previa de la situación. Además, el contenido material mínimo de la diagnosis previa, fijado en el artículo 46.2 de la Ley orgánica 3/2007²⁴ fija, incluye la obligación de elaborar una auditoría retributiva entre mujeres y hombres. Estas y otras previsiones legales sobre los planes de igualdad han sido desarrolladas reglamentariamente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo²⁵, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

²³. Consulta el Real Decreto ley aquí: [enlace](#)

²⁴. Consulta la Ley aquí: [enlace](#)

²⁵. Consulta el Real Decreto aquí: [enlace](#)

Así, se concreta el procedimiento de negociación de los planes de igualdad, incluyendo la identificación de los sujetos colectivos legitimados para negociar el contenido mínimo de la diagnosis de situación y del plan de igualdad y el registro de los planes de igualdad.

El concepto de auditoría queda reflejado en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, donde se apunta que la auditoría retributiva 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.

Para elaborar la diagnosis previa, la dirección de la empresa debe facilitar todos los datos e información necesarios en relación con las materias que forman parte de dicho mínimo, así como los datos del registro salarial. Todo esto ayudará a confeccionar la auditoría retributiva, que constituye la base para la adopción posterior de medidas correctoras dirigidas a garantizar la igualdad retributiva de género.

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, por un lado, la evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción y, por otro lado, 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.

Por ello, para la elaboración del diagnóstico retributivo, se debe partir de la información recabada por la comisión negociadora relativa al diagnóstico del plan de igualdad, de conformidad con las materias recogidas en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, con el fin de detectar aquellas materias o factores que puedan producir, directa o indirectamente, diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres.

INDICACIONES PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO

Paso 1

Verificar si el registro retributivo y la valoración de los puestos de trabajo se ha realizado atendiendo a la clasificación de la empresa, a los trabajos de igual valor, a lo estipulado en el convenio de aplicación, si lo hubiera, y si se han calculado el promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas, en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y de cada una de las percepciones salariales por sexo.

Para ello, deberá realizarse las siguientes cuestiones:

¿Las retribuciones de todos los puestos de trabajo están reguladas por un convenio colectivo?

¿La estructura retributiva de su organización se regula por un sistema propio?

¿Están incluidos en esta estructura todos los componentes que forman parte del salario (salario base, complementos salariales, pagas extraordinarias, horas extras, beneficios sociales, primas...)?

¿La empresa paga percepciones salariales y extrasalariales voluntarias no previstas en el convenio o convenios aplicables?

¿En particular, paga primas y, si procede, cuáles son los criterios fijados para alcanzar esta retribución variable?

¿En su organización se aplica un sistema de retribución variable?
¿Cuáles son los criterios?

¿Existe brecha en las retribuciones por complementos salariales entre mujeres y hombres?

Teniendo en cuenta la proporción de hombres y mujeres en la empresa, ¿los hombres realizan más horas extraordinarias que las mujeres?

¿Cómo se compensan las horas extraordinarias, con remuneración o con descanso?

Paso 2

Analizar detenidamente las causas por las que a puestos de igual valor, la retribución es distinta y qué tipo de brecha se constata. Para ello, habrá que comparar los datos del registro retributivo según las agrupaciones y la valoración de los puestos de trabajo.

Algunas cuestiones a indagar aquí son:

¿Las mujeres reciben menos remuneración que los hombres según la clasificación profesional? Hay que analizar si, de media, las mujeres reciben menos remuneración que los hombres en cada grupo o categoría profesional, departamento y puesto de trabajo.

En caso afirmativo, ¿dónde detectamos más brecha? Es decir, ¿qué grupos, categorías profesionales, departamentos y puestos de trabajo tienen más brecha?

En estas categorías, dónde ha detectado brecha, y teniendo en cuenta la proporción de hombres y mujeres en la empresa, ¿hay más mujeres que hombres? ¿Predominan las mujeres con jornada parcial o reducción de jornada?

Paso 3

Analizar el sistema de promoción. Para ello se tendrá en cuenta aspectos como qué criterios rigen la promoción, si la antigüedad o la disponibilidad para viajar, entre otros, son requisitos para promocionar. Se debe revisar las promociones que se han producido en los últimos años, desagregadas por sexo ya que este dato se tendrá en cuenta en el plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

Cuestiónese lo siguiente:

¿Se dispone de un sistema que detalle la gestión de promociones y o el desarrollo profesional?

¿Cómo incluye este sistema la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

¿Hay requisitos o criterios conocidos por toda la plantilla para promocionarse?

¿Son criterios claros, objetivos y neutros desde una perspectiva de género?

¿Han sido promocionados igual hombres y mujeres en los últimos 4 años?

¿Hay una diferencia significativa entre el porcentaje de mujeres y hombres?

¿Se corresponde el porcentaje de mujeres promocionadas con el porcentaje de mujeres en la organización?

¿Hay diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la modalidad de la promoción (pruebas objetivas, antigüedad, libre designación, etc.)?

Paso 4

Analizar el sistema de selección y contratación. Aquí se estudiará si hay diferencias en el acceso a la empresa en relación a la modalidad de contratación empleada y su incidencia sobre las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

Algunas cuestiones que debe hacerse son:

¿Existen requisitos o criterios para acceder a cada grupo o categoría profesional o puesto de trabajo?

¿Constan en el convenio colectivo o en un acuerdo o pacto colectivo aplicable a la empresa?

¿Son criterios claros, objetivos y neutros desde una perspectiva de género, definidos de acuerdo con los conocimientos, la experiencia, las habilidades y las competencias?

Paso 5

Analizar el sistema de clasificación profesional, observando si este obedece al resultado de un proceso de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género y si existen diferencias, indagar sobre sus razones y si es conforme a la normativa vigente.

Los interrogantes serían:

¿Todos los puestos de trabajo están valorados de manera objetiva teniendo en cuenta factores como las exigencias educativas, profesionales o de formación requeridas; las habilidades y los esfuerzos físicos, mentales y psicológicos; y otras condiciones de ejecución del trabajo que puedan ser realmente relevantes, de acuerdo con aquello dispuesto al artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre?

¿El sistema de valoración de puestos de trabajo responde a los principios de adecuación, totalidad y objetividad descritos en el apartado 4 del artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre?

¿Los trabajos de igual valor tienen las mismas remuneraciones?

Paso 6

Comprobar del sistema de formación si está abierto a toda la plantilla, si todas las personas trabajadoras tienen las mismas posibilidades de acceder a la formación continua, su incidencia sobre la promoción, si se producen diferencias de participación entre hombres y mujeres, el horario en el que se oferta, entre otros aspectos.

¿Cuáles son los requisitos para acceder a la formación?

¿Son compatibles los horarios con la conciliación de las personas trabajadoras?

¿Qué tipo de formación se está ofreciendo?

¿Qué beneficios aporta a la plantilla desde la perspectiva de género?

¿La formación que se ofrece, prepara a las personas trabajadoras para asumir nuevas responsabilidades?

¿Qué proporción de hombres y mujeres están en estos programa de desarrollo de talento? Son algunas de las preguntas clave.

Paso 7

Analizar las condiciones de trabajo. Aquí se observará si existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación a la duración de la jornada, la realización de horas extraordinarias, movilidad geográfica y funcional, así como el trabajo a distancia.

Teniendo en cuenta el número de mujeres y hombres para cada tipo de contrato indefinido o temporal se debe cuestionar lo siguiente:

¿Existe brecha salarial entre mujeres y hombres en los contratos indefinidos?

¿Existe brecha salarial entre mujeres y hombres en los contratos temporales?

¿Existe brecha salarial entre mujeres y hombres que trabajan a tiempo parcial y/o jornada reducida?

¿Existe brecha salarial entre hombres y mujeres que trabajan a tiempo completo?

¿Las personas trabajadoras a tiempo parcial son mayoritariamente mujeres?

¿Qué puestos de trabajo, categorías y/o grupo profesional reciben beneficios sociales con mayor valor económico?

¿Existen puestos de trabajo, categorías y/o grupos profesionales en los que se hagan más horas extraordinarias?

¿Predominan en ellos los hombres?

Paso 8

Analizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral comprobando el impacto que produce el ejercicio de estos derechos sobre la promoción profesional, la participación en acciones formativas y sobre las retribuciones de hombres y mujeres.

En particular se cuestionará si ¿la empresa ha adoptado medidas o criterios para hacer efectivo el derecho de las personas trabajadoras a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluido el trabajo a distancia, para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral, en desarrollo del artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores?

¿Qué medidas son?

Porcentaje de mujeres y hombres que se ha acogido a ellas en los últimos 4 años.

¿La empresa incentiva que los hombres se acojan a estas medidas?

¿De qué manera lo hace?

Paso 9

Analizar la información sobre infrarrepresentación femenina, referenciando si existen diferencias apreciables en cuanto a posibilidades de desarrollo profesional, de acceso a la formación, promoción profesional y retribuciones, examinando las causas que han motivado esta segregación ocupacional.

Se debe indagar si la organización está adoptando algún tipo de acción positiva para favorecer el acceso de mujeres a cargos directivos, de mando y responsabilidad, así como puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas.

Paso 10

Con toda esta información, se realizará un informe con los resultados del diagnóstico que se recogerán uno a uno y respecto de cada apartado con indicación cuantitativa e identificarán las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa y, en su caso, si pueden ser constitutivas de discriminación directa o indirecta para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres e identificarán los aspectos que están influyendo en las diferencias retributivas.

EL PLAN DE ACTUACIÓN

Tras la elaboración del diagnóstico retributivo, se llevará a cabo un plan de actuación con determinación de los objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

Así, el plan de actuación debe recoger:

- 1** Las áreas prioritarias de acción definiendo los objetivos generales y específicos que se pretenden alcanzar.

El orden y prioridad de dichas áreas se determinará atendiendo a la magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos detectados en el diagnóstico, valorando los recursos de la empresa, los tiempos de actuación, el impacto previsto, etc.

- 2** Las medidas concretas a adoptar para la consecución de los objetivos fijados.

Cada medida adoptada deberá responder a la situación real de la empresa y definirse de manera precisa, evaluable, cuantificable y acorde al objetivo que se pretende alcanzar. De cada una de las medidas se incluirá la siguiente información: descripción de la medida, qué objetivo persigue, cómo se va a ejecutar, a quién va dirigida, quién es responsable de su implementación y de su seguimiento, cuándo se va a desarrollar, qué recursos se necesitan para su implantación.

3 Los indicadores que permitan realizar el seguimiento de su implantación y evaluar los resultados.

Los indicadores deben proporcionar la información necesaria para realizar un correcto seguimiento de las medidas. Deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan de actuación.

Para ello, se tendrá en cuenta que sean coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan de actuación, estén definidos de forma clara, sean cuantitativos y, cuando no sea posible, cualitativos. También que sean comparables en el tiempo y que estén desagregados por sexo.

4 Un calendario de actuaciones para la implantación de cada una de las medidas que se integren en el mismo.

5 Descripción de los mecanismo de seguimiento y evaluación para verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan, obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas y detectar, en su caso, obstáculos o dificultades en la implantación para realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Sin duda, es este uno de los aspectos primordiales en la implantación del plan de acción para evitar que se convierta en una declaración de intenciones, sin resultados reales.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación debe ser la encargada de hacer un seguimiento y una evaluación de cada una de las actuaciones que forman el plan de acción para conocer si se han cumplido los objetivos, mediante el establecimiento de unos indicadores. Si la empresa ya dispone de una comisión de igualdad, el seguimiento y la evaluación del plan de acción contra la brecha salarial se debe realizar dentro de esta comisión.

Estos procesos de evaluación y seguimiento permiten extraer aprendizajes del plan de acción que se ejecuta, al valorarse los aciertos y los errores.

A partir de los resultados de esta evaluación es necesario detectar los puntos del plan de acción que se deben mejorar, modificar o incluir y, si procede, revisar. Es importante incluir la necesidad de mejora continua y de adaptación a los cambios que precise el plan de acción.

Los procesos de seguimiento y la evaluación deben recoger la información cuantitativa (generada de sistemas de recuento y registros de procesos de trabajo) y cualitativa (de carácter subjetivo, como valoraciones personales, percepciones, opiniones, sentimientos, etc.), teniendo presente la perspectiva de género en todo el proceso metodológico.

6 La comisión negociadora elaborará también un informe de resultados de la auditoría retributiva que recoja, por un lado, el diagnóstico retributivo y, por otro, el plan de actuación.

Este informe formará parte del contenido del plan de igualdad. En el informe de resultados 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.

07.

**BENEFICIOS
PARA LAS
ORGANIZACIONES**

La implementación de políticas de igualdad salarial presenta **numerosos beneficios** para las organizaciones:

Mejores prácticas de contratación y selección

Un programa de retribuciones basado en la igualdad permite asegurar que el sueldo ofertado sea equitativo, de forma que atrae a las personas adecuadas, en el momento oportuno, para los puestos de trabajo vacantes.

Las evaluaciones de puestos realizadas en el marco de los planes de igualdad salarial requieren un examen profundo que tenga en cuenta cuatro dimensiones: calificaciones, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo.

Al final de este proceso, las personas encargadas de los departamentos de personal tienen una **comprensión más clara del contenido** de las diferentes ocupaciones y las habilidades requeridas para desempeñar los diferentes puestos. Simultáneamente, se hace más fácil determinar los criterios de reclutamiento y selección y definir el tipo de formación más adecuado para una determinada ocupación.

La igualdad salarial genera así **prácticas de contratación y selección más eficaces, formación continua más eficaz, una mejora en los índices de retención de los nuevos empleados y un mejor rendimiento de los empleados.**

Así, la igualdad salarial tiene **efectos positivos** sobre las prácticas de reclutamiento y selección, ya que existe una mayor eficacia en las prácticas de contratación y selección, reduciendo el tiempo dedicado a estas tareas.

La identificación de exigencias subestimadas en empleos dominados por mujeres

Las evaluaciones no discriminatorias implican un análisis cuidadoso del contenido de los puestos de trabajo a fin de garantizar que se tengan plenamente en cuenta aquellos aspectos del trabajo femenino que generalmente se pasan por alto. Al mismo tiempo, una evaluación de los trabajos masculinos también requiere un análisis riguroso de su contenido

porque los estudios han revelado que algunos aspectos de los trabajos masculinos se cuentan dos veces, lo que revela una falta de rigurosidad en algunos métodos tradicionales de evaluación de puestos. La distribución de los distintos factores y subfactores entre diferentes niveles de complejidad, dificultad y frecuencia **permite evaluar con mayor profundidad las necesidades del puesto.**

Además de revelar las diferencias salariales entre el personal masculino y femenino, las auditorías salariales también brindan a los empleadores una imagen detallada de los requisitos y responsabilidades del puesto, tal como se especifican en el proceso de evaluación del puesto.

Esto, a su vez, puede hacer que las personas revisen opiniones arraigadas sobre el grado de dificultad de un trabajo y puede conducir a una **revalorización de ciertas ocupaciones.**

La contratación que se atenga a estas exigencias resultará en una **mayor calidad de los productos y servicios y flexibilidad interna.** Esto se debe a la identificación de capacidades que se pueden transferir entre empleos en los que predominan las mujeres y aquéllos en los que predominan los hombres, lo que redundará en una respuesta más rápida a la escasez de mano de obra.

Mayor retención del talento en un entorno de trabajo basado en los principios de igualdad

Según las conclusiones de *"People at Work 2022: una visión sobre el equipo humano global"*, el último informe realizado por ADP® Research Institute en el que ha entrevistado a más de 33.000 empleados en España y otros 16 países, "más de las tres cuartas partes de los trabajadores (76%) encuestados señalaron que considerarían buscar un nuevo trabajo si descubrieran que su empresa tiene una brecha salarial de género injusta".

La percepción de los empleados de que reciben un trato justo en relación con el pago que reciben está directamente relacionada con el grado de transparencia del sistema de pago y la medida en que los empleados comprenden los criterios utilizados para fijar su salario. Diferentes estudios han identificado el vínculo entre las percepciones de equidad de los individuos y el nivel de su participación o compromiso con la organización.

La percepción de una mayor igualdad en el lugar de trabajo tiene una **influencia positiva en la calidad del trabajo** de las personas trabajadoras en cuestión y puede tener efectos positivos también en el desempeño general de la organización. Esto es así porque **a mayor satisfacción y compromiso con la organización, se reduce la rotación de personal, el ausentismo y los costes asociados.**

Aumento de la reputación de las empresas y de su atractivo

Al eliminar las inconsistencias y los aspectos obsoletos del sistema salarial, una organización puede volverse **más competitiva dentro del mercado laboral.**

Este mayor nivel de competitividad puede explicarse por dos factores. Por un lado, la **mejora de las prácticas de asignación y pago** ha permitido a las empresas ofrecer a sus potenciales candidatos un nivel de remuneración basado en una base racional que puede ser claramente explicada e identificada. Por otro lado, la **eliminación de prácticas discriminatorias** y la igualdad salarial se han convertido en una forma en que las empresas demuestran que están operando de conformidad con los **valores y estándares sociales aceptados.**

Así, las organizaciones aumentan su atractivo, especialmente entre las mujeres cualificadas, que perciben a la empresa que se adhiere a buenos valores sociales, con la consiguiente **reducción de costes y tiempo de contratación** de personal cualificado en puestos que permanecerán menos tiempo vacantes.

Mayor autonomía económica de las trabajadoras

Para las trabajadoras implica una mayor certidumbre económica y hace que haya más mujeres con capacidades idóneas a disposición de la empresa.

Los ajustes salariales se pueden traducir en aumentos de sueldo con las consiguientes implicaciones tanto para la seguridad económica como para el bienestar de las empleadas, ya que los trabajos dominados por mujeres suelen estar en el extremo inferior de la escala salarial. Por lo tanto, cualquier aumento salarial representa un aumento de los ingresos familiares y una

disminución de la prevalencia de la pobreza. Los aumentos salariales también tienen un impacto en el monto de los beneficios sociales que reciben las mujeres (incluidos los planes de pensión), **reduciendo la dependencia** al Estado de las trabajadoras de mayor edad.

A nivel de empresa, **una mayor seguridad económica aumenta la satisfacción laboral, la motivación y, con toda probabilidad, la productividad de las mujeres que reciben aumentos salariales.**

Un salario más alto también ayuda a **reducir su ausentismo y aumentar la cantidad de horas trabajadas** porque les resulta más fácil compaginar el trabajo con las obligaciones familiares.

Disminución de los costes legales y las sanciones

Para ello, hay que administrar los sueldos de conformidad con la normativa legal, conocer las disposiciones legales relativas a la retribución y evitar que los programas retributivos las infrinjan. Así, los empleadores evitan las denuncias por discriminación salarial e igualdad de remuneración que pueden resultar en indemnizaciones sustanciales y el consumo de otros recursos.

La igualdad de remuneración **puede brindar una cierta protección contra la caída de los precios de las acciones de las empresas, así como mejorar su imagen y reputación.** Además, aporta **ventajas competitivas** a las empresas que quieren trabajar con las administraciones públicas.

“ Beneficios para las organizaciones

- Mejores prácticas de contratación y selección
- La identificación de exigencias subestimadas en empleos dominados por mujeres
- Mayor retención del talento en un entorno de trabajo basado en los principios de igualdad
- Aumento de la reputación de las empresas y de su atractivo
- Mayor autonomía económica de las trabajadoras
- Disminución de los costes legales y las sanciones

08.

**RECURSOS DEL
INSTITUTO
ANDALUZ DE LA
MUJER**

El Instituto Andaluz de la Mujer tiene entre sus compromisos apoyar a las empresas en el cumplimiento con la legislación, de manera que **la integración de la igualdad sea una práctica habitual y progresiva de todas las empresas de Andalucía.**

Para tal fin, en 2017 se crea el **Servicio de Asesoramiento e Información a Empresas en Igualdad, 'EQUIPA'**, que 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.

Para ello, cuenta con una variedad herramientas, que pone a disposición de todas las entidades de manera **gratuita.**

Para solicitar asesoramiento bien puede acceder a la **web del Instituto Andaluz de la Mujer** o realizar su consulta a través del teléfono **900 200 999.**



Herramienta Diagnóstico de Empresas en Materia de Igualdad

El diagnóstico es un **estudio analítico cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa** que permite identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades que se dan en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Su realización permite a las empresas obtener la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas situaciones.

Esta herramienta de diagnóstico de empresas en materia de igualdad evalúa las áreas de gestión empresarial, de forma sencilla y ágil, **facilitando el proceso de análisis** de datos cuantitativos de la plantilla y **garantizando la aplicación de una metodología de calidad** basada en indicadores de género, cuyos resultados objetivos sirven de base para la realización de un plan de igualdad.

Los datos a incluir en la herramienta son los siguientes:

Características generales de la plantilla: Sexo, edad, nivel de estudios, contratación, jornada de trabajo.

Organigrama: niveles jerárquicos y áreas funcionales.

Movimientos de personal: áreas y bajas en la empresa (contrataciones y ceses)

Conciliación: gestión del tiempo, responsabilidades familiares de la plantilla y uso de permisos.

Formación: número de horas de formación, tipo, lugar de impartición.
Retribuciones: salario base y complementos salariales. Calcula la brecha salarial.

La herramienta arroja por un lado, un **informe de cada área de gestión** completada así como un **Informe Global**, que contemplará el análisis de evaluación de impacto de género a través de los indicadores de aplicación del sistema.

La herramienta, disponible como app, permite también realizar un diagnóstico anual de forma que puede usarse tanto para el seguimiento como para la evaluación del impacto del plan de igualdad en la empresa, facilitando en gran medida esta labor a las organizaciones.



* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace

Plataforma de Teleformación EQUIPA

El Servicio de Asesoramiento a Empresas en Igualdad, EQUIPA, cuenta con una plataforma de teleformación al que puede acceder a través de la web del Instituto Andaluz de la Mujer, en el área Empleo y Empresas.



* Haz clic sobre este botón para acceder al catálogo.

Esta plataforma 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. Así, se ofertan módulos transversales básicos de igualdad de género, de sensibilización en la prevención de la violencia de género, así como unos contenidos para el diseño de planes locales de igualdad y la realización de un informe de impacto de género.

El catálogo de teleformación de esta plataforma se agrupa en los siguientes ámbitos: módulos transversales, igualdad en la empresa, emprendimiento y orientación laboral.

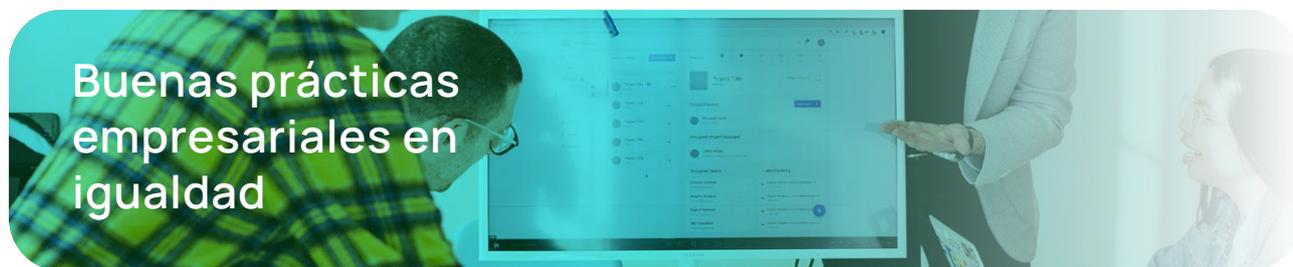
Herramienta 'Crea el protocolo de tu empresa'

Mediante esta herramienta, asesoramos a las empresas para el establecimiento de **protocolos de actuación contra el acoso sexual** y por

razón de sexo, además de ofrecer a su organización la posibilidad de **generar** su propio protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.



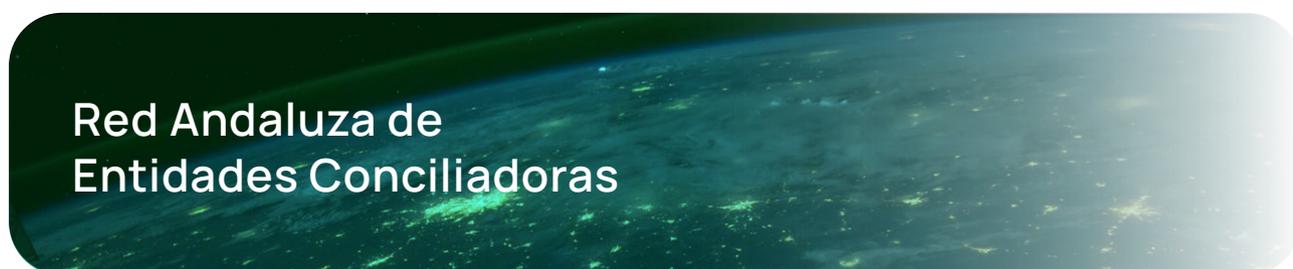
* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace



Aprenda de aquellas empresas que son ejemplo en la implementación de buenas prácticas. En este apartado podrá encontrar qué medidas están llevando a cabo con éxito otras organizaciones.

Acceda al recurso aquí:

[Buenas prácticas empresariales](#)



La Red Andaluza de Entidades Conciliadoras se erige como un punto de encuentro de empresas, organizaciones, asociaciones y administraciones que quieran trabajar de manera colaborativa, diseñando y desarrollando las líneas estratégicas para la mejora de la conciliación y la corresponsabilidad en los ámbitos laboral y privado.

Sumarse a la RAEC no conlleva ninguna obligación económica, solo se adquiere el derecho a participar en formaciones, encuentros, actividades y a disfrutar de un banco de buenas prácticas en la materia.



La Junta de Andalucía cuenta con su propia marca de excelencia en igualdad para la **incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.** Cualquier empresa que desarrolle su actividad en Andalucía, ya sea persona física o jurídica, con independencia de que su capital sea público o privado, podrá optar a la marca andaluza de excelencia en igualdad.



Las empresas candidatas tendrán que acreditar haber realizado un diagnóstico de situación para la elaboración de un plan de igualdad, estar inscrita en el registro de planes de igualdad, que dicho plan se haya negociado, y en su caso acordado, con la representación legal de las personas trabajadoras y comunicado a toda la plantilla; además de contar con medidas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y por razón de género y haber iniciado al menos tres acciones del plan efectivamente.