

# GUÍA INFORMATIVA 2022

## Brecha salarial y feminización de la pobreza

22F DÍA DE LA IGUALDAD  
SALARIAL



Junta de Andalucía



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE IGUALDAD



Pacto de Estado  
contra la violencia de género

# ÍNDICE

**01 PRESENTACIONES** Pág. 5

**02 CONCEPTOS CLAVE** Pág. 9

**03 NORMATIVA** Pág. 15

3.1. Normativa internacional Pág. 15

3.2. Normativa estatal Pág. 17

3.3. Normativa autonómica Pág. 19

**04 INDICADORES DE GÉNERO** Pág. 21

4.1. Indicadores globales Pág. 21

4.2. Empleo Pág. 25

4.3. Salario Pág. 26

4.4. Educación Pág. 28

4.5. Salud Pág. 29

4.6. Poder Pág. 29

4.7. Conciliación Pág. 31

4.8. Violencia Pág. 33

**05 CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL** Pág. 35



**06 LA BRECHA SALARIAL** Pág. 41

6.1. La brecha salarial en España Pág. 41

6.2. La brecha salarial en Andalucía Pág. 42

**07 LAS EMPRESAS Y EL CAMBIO** Pág. 49

**08 HERRAMIENTAS** Pág. 55

**09 RECURSOS DE INTERÉS** Pág. 61

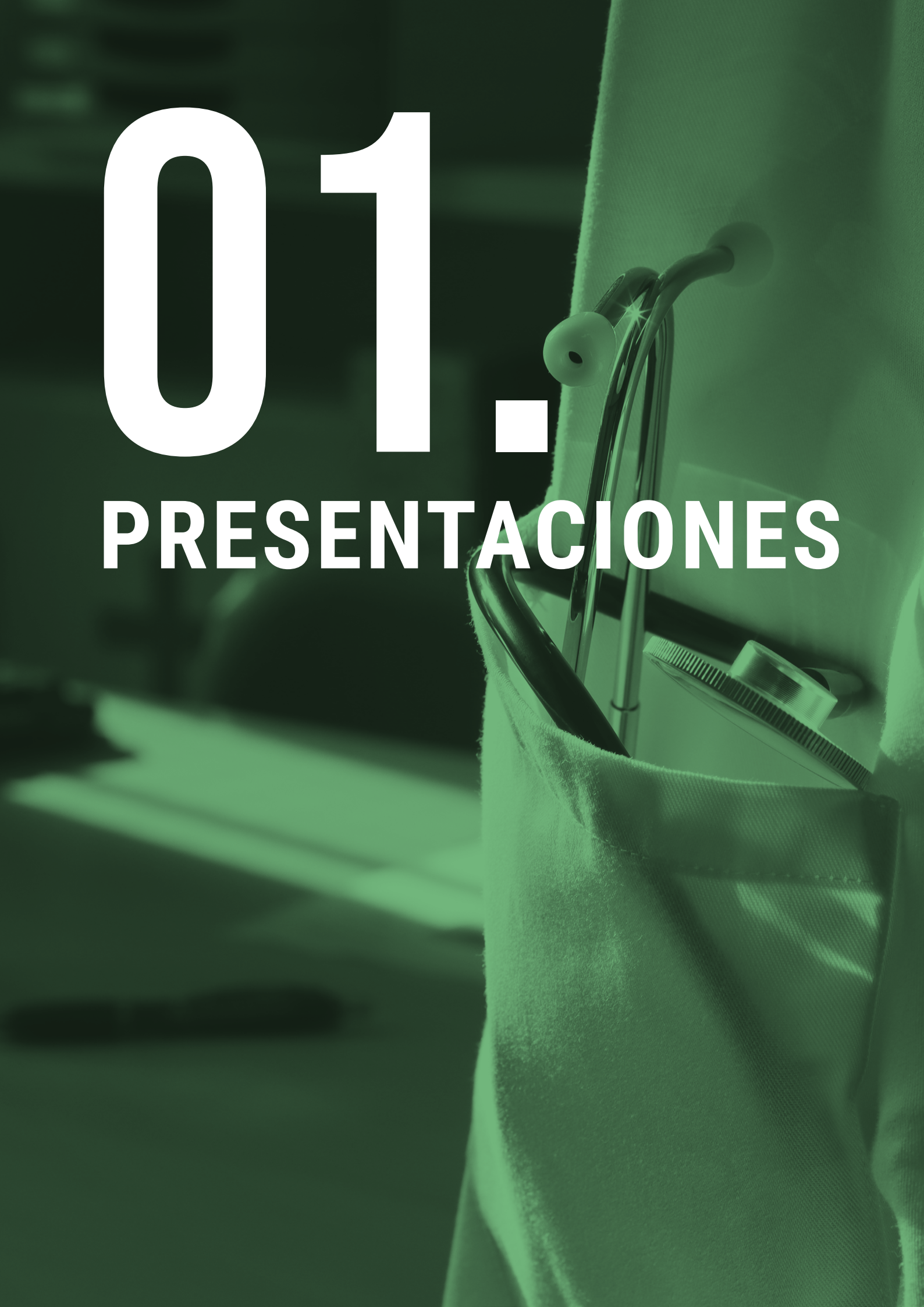
Edita: Instituto Andaluz de la Mujer  
Coordinación: Manuel Serrano Pérez  
y Virginia H. García Brea

Autoría: Pilar Muriana Martínez

Diseño y maquetación: F de Equis Comunicación S.L.

01.

PRESENTACIONES



La desigualdad salarial entre mujeres y hombres es una realidad existente a nivel mundial que se demuestra mediante estadísticas realizadas periódicamente. La incorporación de las mujeres al mercado laboral junto con la lucha por los derechos y oportunidades de las mismas, han dado lugar al estudio y análisis de las situaciones de desigualdad para encontrar medidas y soluciones que incentiven la igualdad real entre mujeres y hombres.

**El origen de la brecha salarial se basa en la discriminación que sufren las mujeres frente a los hombres expresándose en las relaciones de poder donde, a lo largo de la historia, se les ha demarcado en la sociedad. Por ello, la brecha salarial es una realidad calculable que perjudica de manera directa a las mujeres, promoviendo así una feminización de la pobreza.**

En este sentido, la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a través del 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 aprobada por el Consejo de Ministros (Acuerdo del 26/2/2010). Con esta reivindicación se busca concienciar a la sociedad española sobre la existencia de la desigualdad en la retribución entre mujeres y hombres, luchando así por una igualdad retributiva, es decir, por el principio de igual salario por trabajo de igual valor.

En el año 2022, el Instituto Andaluz de la Mujer lanza la campaña de sensibilización contra la discriminación de las mujeres en sus retribuciones por el trabajo realizado ocasionando una brecha salarial. Con el mensaje **'No dejes que tu experiencia te impida ver la desigualdad'**, se persigue desmitificar las creencias personales acerca de la desigualdad de género en el empleo y promover la información objetiva y contrastada sobre la brecha salarial.

Y 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. Con la lectura de este documento

se pretende visualizar la información sobre la brecha salarial, conceptos clave, normativa actualizada (internacional, nacional y autonómica), situación de la brecha salarial en Andalucía, herramientas elaboradas por diversos organismos e instituciones públicas y recursos bibliográficos de interés.

Esta herramienta cuenta con una perspectiva enfocada desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) integrados en la Agenda 2030. En el transcurso de esta guía se puede observar cómo la lucha por la eliminación de la desigualdad salarial está relacionada con la igualdad de género, el fin de la pobreza, la educación, la economía sostenible, la reducción de otras desigualdades y la política, entre otras áreas de trabajo.

Nuestro objetivo es fomentar la igualdad en todos los ámbitos y sectores con el reto de construir una Andalucía más justa, igualitaria y libre de violencias machistas.

**Rocío Ruiz Domínguez**  
**Consejera de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación**

## 1.2 PRESENTACIÓN DE LA DIRECTORA DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

El año 2021 ha vuelto a destacar por un contexto de crisis sanitaria, social y económica que ha propiciado, según diversos organismos internacionales, el crecimiento de las desigualdades y brechas de género. Por ello, esta guía nace como 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. Obviamente, sin olvidar contextualizar la situación de la brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Andalucía en relación con la COVID-19 y sus repercusiones.

Este documento tiene como fin último generar un impacto positivo para contribuir en la erradicación de las actuaciones discriminatorias hacia las mujeres y propiciar una mejora a través de la contribución a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y en concreto las salariales.

### **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, denunciando la segregación ocupacional como discriminación indirecta, conllevando que las mujeres perciban menos retribuciones que los hombres.

Fomentar una cultura de organización empresarial moderna y avanzada, libre de estereotipos y roles sexistas, donde se mejoran las posibilidades competitivas del mercado laboral.

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

Y para tal fin abordamos este fenómeno desde diferentes perspectivas:

**Integral**, abordando la discriminación salarial como desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral donde se encuentran las discriminaciones no explícitas y que exigen mayor esfuerzo para su detección.

**Estructural**, entendiendo la discriminación salarial como una de las causas y consecuencias de las desigualdades sociales estructurales existentes.

**Dinámica**, reconociendo los distintos modelos de discriminación que existen y que condicionan la posición de las mujeres y hombres en el mercado laboral.

El principal reto hoy en día es convertir nuestra igualdad formal en una real y efectiva. Por lo tanto, es imprescindible hacer frente a todas las discriminaciones de género aún existentes, entre ellas, la brecha salarial, para que la construcción de una sociedad más igualitaria alcance a toda la ciudadanía.

**Laura Fernández Rubio**  
**Directora del Instituto Andaluz de la Mujer**



02.

CONCEPTOS CLAVE



El origen de este recorrido es el principio básico de igualdad de trato entre mujeres y hombres que conlleva la eliminación de desigualdades existentes entre mujeres y hombres por razón de sexo. Por ello, aunque se establezca en nuestro ordenamiento jurídico el reconocimiento de la igualdad formal, siguen existiendo diversas desigualdades de género actualmente en nuestra sociedad, como es la brecha salarial que afecta directamente a las mujeres.

## Brecha Salarial

---

**Diferencia entre los salarios de mujeres y hombres, que se fundamenta en factores de diversa naturaleza** (personal, del puesto de trabajo y/o de la empresa para la que se trabaja) **que hacen necesario definir indicadores que permitan medir la cuantía de esta diferencia salarial.** La brecha salarial de género es el indicador más aceptado y expresa la diferencia salarial entre mujeres y hombres como un porcentaje respecto a los salarios de los trabajadores.

Por lo que, hablamos de brecha salarial cuando existe una diferencia medible y cuantificable entre la media de ingresos brutos por hora de trabajo o el total de ganancias anuales de mujeres y hombres.

## Discriminación Directa

---

Situación en la que se encuentra una persona por ser o haber sido tratada de forma desfavorable, por su sexo, respecto a otra persona encontrándose en una situación equiparable. Este concepto se ve referenciado en el artículo 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## Discriminación Indirecta

---

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas del otro sexo, 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. Este concepto se recoge en el artículo 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, citada.

Dentro de la discriminación salarial indirecta podemos encontrar ejemplos dentro de una misma empresa, donde los puestos de trabajo mejor retribuidos son aquellos que demandan de una determinada dedicación horaria, sin tener en cuenta la dificultad de conciliación y la falta de corresponsabilidad real; por lo tanto, existen puestos a los que las mujeres, por cuestión social y cultural muy arraigada en nuestra sociedad, no acceden ni compiten en igualdad de condiciones.

## Brecha Salarial Sin Ajustar

---

Mide la diferencia porcentual entre las retribuciones brutas medias de las mujeres y los hombres, sin tener en cuenta aspectos socioeconómicos, del puesto de trabajo, diferencias de educación, la experiencia laboral, las horas trabajadas, el tipo de trabajo, etc. Este tipo de indicador es utilizado por Eurostat o el Instituto Nacional de Estadística (INE).

El hecho de emplear un indicador u otro (anual o por hora) recae en que la brecha salarial media anual es superior a la brecha salarial por hora trabajada, ya que las mujeres presentan tasas de empleo y actividad más bajas y existe un mayor peso en los contratos a tiempo parcial, entre otros aspectos.

## Brecha Salarial Ajustada

---

Mide la diferencia porcentual teniendo en cuenta todos los factores que intervienen en la determinación del salario, de manera que se manifiesten las diferencias en la remuneración por un mismo trabajo o trabajos de igual valor. La brecha salarial ajustada establece un indicador más amplio y ofrece una información más ajustada a la realidad al tener en cuenta todas las circunstancias que intervienen en la fijación de salarios.

## Principio de Transparencia Retributiva

---

Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, esto ocurre cuando se ha ejercido un trabajo de igual valor y se percibe una retribución inferior sin que esta diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que la forma de conseguir esta finalidad sea adecuada. Este concepto se desarrolla en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este reglamento fija el principio de transparencia retributiva y regula los instrumentos para aplicar tal principio, tras la realización de una correcta valoración de los puestos de trabajo que vele por el cumplimiento de la **obligación de igual retribución por trabajo de igual valor** (art. 4) :

— **Registros retributivos (artículo 6):** Las empresas que realicen auditorías retributivas llevarán a cabo un registro retributivo donde se reflejen las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa conforme a los resultados de valoración de puestos de trabajo. Además, en el registro se debe incorporar 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, como mínimo, un veinticinco por ciento.

— **Auditoría retributiva (artículo 7):** Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán añadir una auditoría retributiva, ésta tiene como objeto conseguir información para verificar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el uso efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. De igual forma, se deberán fijar las necesidades para evitar, corregir y prevenir las dificultades existentes o que pudieran producirse para garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. La auditoría retributiva tendrá la validez del plan de igualdad excepto que se decrete otra inferior en el mismo.

— **Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos (artículo 9):** Con el objetivo de verificar que la definición de los grupos profesionales se ciñe a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la aplicación apropiada del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. Las mesas de negociación de los convenios colectivos tendrán la responsabilidad de cerciorarse que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales acatan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

Finalmente, tienen la obligación de elaborar auditorías salariales, que deben ponerse a disposición de los y las representantes, las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos).

## Igualdad de Retribución por un trabajo de igual valor

Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución. Este concepto se ve referenciado en el **Real Decreto 902/2020 junto al principio de transparencia retributiva**, y conforme al **artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores**, la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

Principio que vincula a todas las empresas y a todos los convenios y acuerdos colectivos. **Se fundamenta en que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando las funciones, 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 sean equivalentes.**

El principio de transparencia retributiva tiene como fin garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres. Tiene como objeto identificar las discriminaciones cuando exista una situación donde se perciba una retribución menor sin que pueda justificarse objetivamente esta diferenciación y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Este principio se aplicará en 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.

Acorde a este principio, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones 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. Para una valoración apropiada sobre los puestos de trabajo se deben de llevar a cabo los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Cabe resaltar en este contexto el **Real Decreto Ley 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**, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como de su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

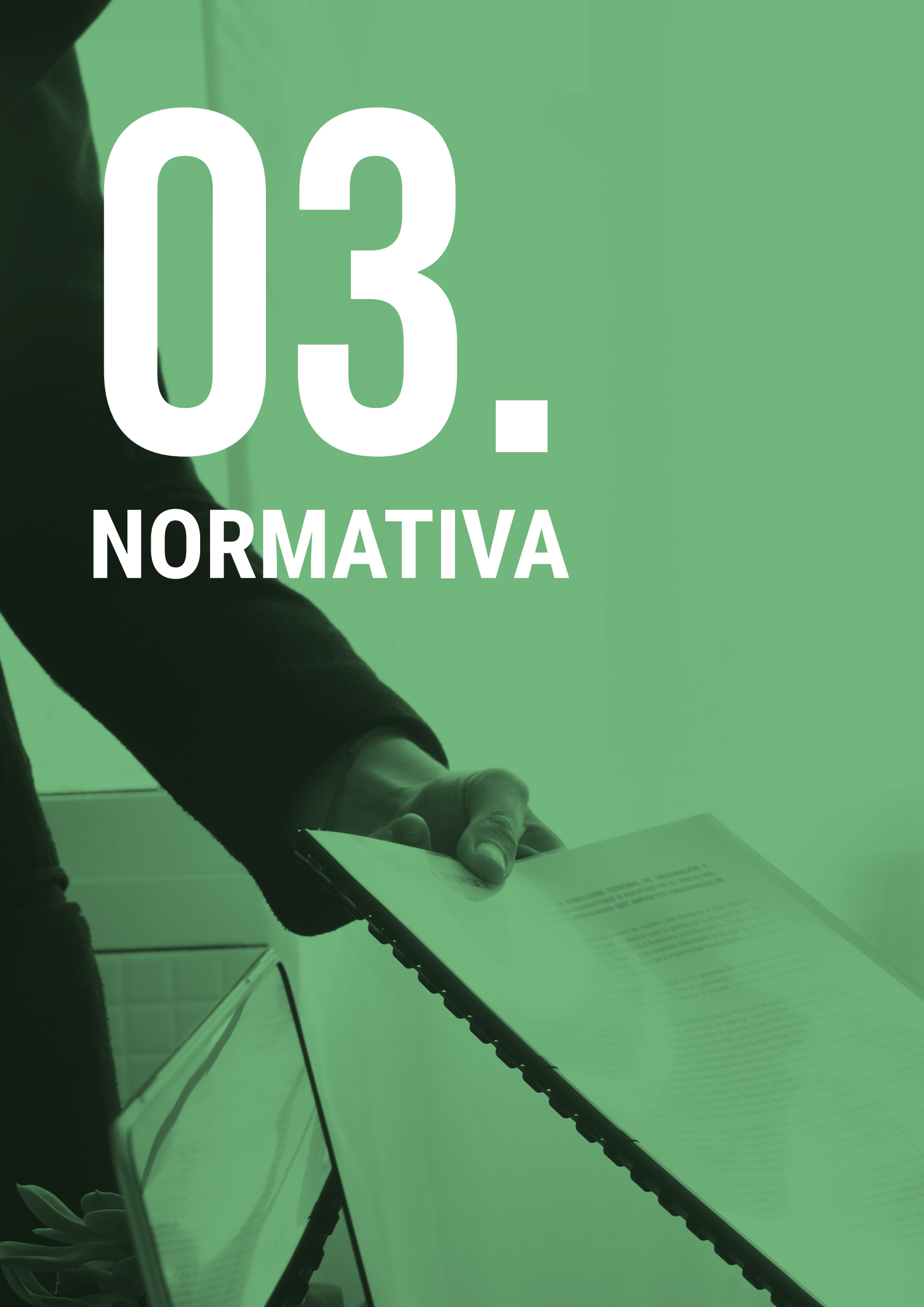
## **Enfoque Sectorial a la Transversalidad de Género**

---

**Enfoque cuyo objetivo es garantizar que la dimensión de género se integra en el trabajo de todos los organismos gubernamentales y en todos los ámbitos de la política** a través de un compromiso eficaz con la integración de la perspectiva de género por parte de quienes son responsables de formular las políticas cuando diseñen planes y programas sectoriales, así como de construcción y refuerzo de las capacidades técnicas de todas las personas implicadas en la puesta en práctica de esta estrategia.

# 03.

## NORMATIVA



La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal contemplado en los derechos humanos.

La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC por sus siglas en inglés) está dirigida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres y otros socios. **El objetivo de ésta es lograr la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres en todo el mundo.** EPIC ayuda a los gobiernos, empresas, trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones a que realicen progresos concretos y coordinados hacia la consecución de este objetivo.

A continuación, se presentará de manera breve un recorrido por las principales aportaciones a nivel internacional, nacional y autonómico en desarrollo normativo de políticas sobre igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

## 3.1. Normativa internacional

**Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo** de 1951, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

**Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (1957 actualizado en 2012), en su artículo 157.1: Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

**Derechos Fundamentales de la Unión Europea** (2000), en su artículo 23: 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.

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

**Recomendación de la Comisión Europea** (2014/124/UE), de 7 de marzo de 2014: Facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en materia de retribución y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

**Plan de Acción de la UE 2017 – 2019.** Abordar la brecha salarial entre 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.

**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.





## 3.2. Normativa estatal

**Constitución Española** (1978), en sus artículos 14 y 35: 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.

**Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 5: recoge el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo y en la afiliación y participación en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

**Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en su artículo 22.3 recoge que “La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”.

A su vez, en su artículo 28 se describe que “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente [...] sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo...”.

**Real Decreto Ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Obedece como explica en su exposición de motivos a la existencia todavía de

una importante concentración de las mujeres en empleos a tiempo parcial y en sectores y/o posiciones con salarios más bajos. Se centra el texto 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.

**El Real Decreto Ley 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: Tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como de su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

**Real Decreto Ley 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Se 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.

**El Real Decreto Ley 3/2021**, de 2 de febrero: 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.



### 3.3. 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 octubre, 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.



Junta de Andalucía

[Más información sobre la normativa vigente](#)

\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace

An aerial photograph of a city street, tinted in a monochromatic green. The street features a central lane with a white car driving away from the viewer, and a pedestrian crossing with white stripes. A street lamp with two globes is positioned in the center. To the right, a parking area contains several cars. The overall scene is captured from a high angle, showing the layout of the road and surrounding urban elements.

# 04.

## INDICADORES DE GÉNERO

La lucha por la igualdad de género requiere la implicación de todas las administraciones, públicas o privadas; empresas; organizaciones; etc. para actuar contra la desigualdad existente, por ello, **es necesario la inclusión de datos estadísticos, como son los indicadores, donde se represente la situación actual de mujeres y hombres en relación al empleo, salud y educación, entre otros aspectos.**

Un indicador se define como un número, medida o hecho que evalúa la transformación de un contexto en el tiempo, es decir, un indicador reconoce los resultados de unas acciones o planes.

Los indicadores de género identifican los cambios sociales que se desarrollan a lo largo del tiempo. Tiene como finalidad señalar el estatus y el rol de las mujeres y los hombres en la sociedad y medir la situación en la que se encuentra la igualdad de género en un determinado momento.

## 4.1 INDICADORES GLOBALES

A continuación, se describen algunos indicadores para la obtención de datos que reflejen la realidad actual en cuanto a la igualdad en el empleo. Para cada indicador se describen los datos necesarios, cómo se calculan e interpretan, dónde obtenerlos y algunas observaciones a tener en cuenta.

### ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN

<b>Definición</b>	Indica la representación porcentual de un sexo con respecto al otro (ínter-sexo) en la categoría analizada.  Este índice tiene utilidad para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto social analizado.
<b>Datos que se necesitan</b>	Número de mujeres y número de hombres.
<b>Cómo se calcula</b>	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de mujeres en una categoría}}{\text{Total de personas en esa categoría}} \times 100.$  $\frac{\text{N}^\circ \text{ de hombres en una categoría}}{\text{Total de personas en esa categoría}} \times 100.$

De dónde se obtienen los datos	Datos internos del personal de la entidad a estudiar (plantilla de la Junta de Andalucía)
Cómo se interpreta	Por ejemplo, índice de distribución de docentes según sexo. "Del total de docentes el 64% son mujeres y el 34% hombres".
Observaciones	Este indicador es útil para ver las diferencias entre los sexos en una categoría (relaciones de género).

## ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN/FEMINIDAD

Definición	Representación de las mujeres con relación a los hombres para cualquier variable de análisis.
Datos que se necesitan	Número de mujeres y número de hombres.
Cómo se calcula	$N^{\circ}$ de mujeres / $n^{\circ}$ de hombres.
De dónde se obtienen los datos	Datos internos del personal de la entidad a estudiar (plantilla de la Junta de Andalucía)
Cómo se interpreta	<p><b>"Por cada hombre hay x mujeres"</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El valor 1 indica equidad</li> <li>- Valores por debajo de 1: infrarepresentación de las mujeres (más hombres que mujeres).</li> <li>- Valores por encima de 1: feminización (más mujeres que hombres).</li> </ul>
Observaciones	Se puede calcular con base 100, multiplicando el resultado de la división por 100. En este caso el indicador se suele denominar índice de feminidad y se interpreta como "por cada 100 hombres hay x mujeres"

## ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA DE HOMBRES Y MUJERES (IPRHM)

Definición	Estudia la representación de hombres y mujeres. Es un índice que sintetiza, en un valor, los porcentajes máximos y mínimos (40%-60%) establecidos por la ley 12/2007 de Andalucía para la representación equilibrada (la paridad).
------------	--

<b>Datos que se necesitan</b>	Número total de mujeres y número total de hombres.
<b>Cómo se calcula</b>	IPRHM: $[(M - H) / (M + H)] + 1$
<b>De dónde se obtienen los datos</b>	Datos internos del personal de la entidad a estudiar (plantilla de la Junta de Andalucía)
<b>Cómo se interpreta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La paridad se correspondería con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. Es decir entre 0,80 y 1,20 habría paridad.</li> <li>- Los valores del IPRHM entre 0 y 0,80 mostrarían una situación de desequilibrio por mayoría de hombres.</li> <li>- Entre 0,80 y 1, habría mayoría de hombres, pero dentro de los límites de representación equilibrada.</li> <li>- Entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres, pero dentro del equilibrio.</li> <li>- Valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría feminista.</li> </ul>

## ÍNDICE DE CONCETRACIÓN

<b>Definición</b>	Indica el porcentaje de personas de un sexo en una categoría con respecto al total de personas de ese sexo (intra-sexo). Es útil para conocer cómo se distribuyen cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género.
<b>Datos que se necesitan</b>	Número de mujeres y número de hombres.
<b>Cómo se calcula</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de mujeres en una categoría/ Total de personas en esa categoría x 100.</li> <li>- N° de hombres en una categoría/ Total de personas en esa categoría x 100.</li> </ul>

<b>De dónde se obtienen los datos</b>	Datos internos del personal de la entidad a estudiar (plantilla de la Junta de Andalucía)
<b>Cómo se interpreta</b>	<p>Para una categoría dada, del 100% de mujeres (o de hombres), X% se dedica a cada una de las subcategorías. Por ejemplo, índice de Concentración de mujeres en educación infantil y primaria.</p> <p>“El 49,7% de las mujeres que se dedican a la docencia se concentra en infantil y primaria”</p>
<b>Observaciones</b>	Este indicador es útil para ver la distribución de cada sexo entre las categorías de una variable. Sin embargo, hay que tener en cuenta que no informa sobre la relación entre sexos.

## BRECHA DE GÉNERO

<b>Definición</b>	Es la diferencia entre el porcentaje o tasa femenina y masculina en la categoría de una variable. Se calcula restando el porcentaje o la tasa masculina de una variable al porcentaje o tasa femenina en esa misma variable.
<b>Datos que se necesitan</b>	Número de mujeres y número de hombres
<b>Cómo se calcula</b>	Tasa X% de mujeres en una categoría – Tasa X% de hombres en la misma categoría.
<b>De dónde se obtienen los datos</b>	Datos interno del personal de la entidad a estudiar (plantilla de la Junta de Andalucía).
<b>Cómo se interpreta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuanto menor sea la “brecha”, (más se acerca al valor 0) más cerca estaremos de la igualdad.</li> <li>- Valores “negativos” indican que la diferencia es a favor de los hombres.</li> <li>- Valores “positivos” indican que la diferencia es a favor de las mujeres.</li> </ul> <p>Por ejemplo, en el colectivo de docentes de secundaria existe una brecha de género de -14,7 puntos, es decir, la diferencia</p>



entre mujeres y hombres en cuanto presencia en educación secundaria es -14,7 puntos porcentuales.

Esto indica que las mujeres tienen menor presencia en este nivel educativo.

## 4.2 EMPLEO

Según los datos publicados por la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), en Andalucía durante el cuarto trimestre del 2021, la tasa de empleo femenina fue del 39,99% frente al 46,15% de los hombres, es decir, 6,16 puntos porcentuales inferior a la de los hombres.

Aunque las mujeres se incorporan al trabajo remunerado se les vincula con trabajos relacionados con el trabajo reproductivo y de cuidados, enlazados al ámbito doméstico llegando a ser una prolongación de éstos, esto se conoce como **segregación horizontal**. De esta forma, existe una mayor concentración de mujeres en sectores como la sanidad, enseñanza, cuidados de personas dependientes, limpieza, entre otros.

Según el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, en 2021, el 87,9% de las trabajadoras en Andalucía se sitúan en el sector servicios, donde la precariedad laboral es aún mayor que en otros sectores de actividad.

De igual modo, las mujeres ocupan los puestos de trabajo y las categorías laborales más bajas de la clasificación profesional, existiendo una limitación invisible a su ascenso profesional, este hecho se denomina como **techo de cristal**.

Esta situación de desigualdad que sufren las mujeres se percibe en las continuas salidas y entradas del mercado laboral, la ocupación en las escalas más bajas de la clasificación profesional, al igual que en las cotizaciones más

bajas. Esto también repercute de forma desfavorable en la protección social y en la percepción de prestaciones sociales como el desempleo o la jubilación. Conocer la población que en la actualidad parte de niveles más bajos de empleo por razones de edad, género, nivel de educación, nacionalidad, constituye una información clave para el desarrollo de las políticas sociales futuras.

Así mismo, la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025** establece los objetivos estratégicos y las acciones clave de la Comisión Europea para este período 2020-2025 en materia de igualdad entre mujeres y hombres, entre las que se encuentra garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incorporando la eliminación de la brecha retributiva de género, que se visibiliza en las tasas de empleo como la diferencia entre la tasa de empleo de las mujeres y hombres en puntos porcentuales.

[Más información sobre la Estrategia Europea 2020-2025](#)

\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace

## 4.3 SALARIO

En la dimensión del salario se observa cómo las mujeres tienden a contar con menos recursos financieros que los hombres, lo que llega a repercutir en la situación económica de las mujeres y los hombres, es por esto que las mujeres disponen de menor riqueza y presentan mayor riesgo de pobreza que los hombres.

El principio de igualdad de retribución entre empleadas y empleados para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor forma parte del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (artículo 157). Por lo tanto, la eliminación de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres toma gran importancia en diversos documentos estratégicos, como la Carta de la Mujer de 2010, la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 y el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020.

Además, la Estrategia Europea 2020-2025 reconoce la necesidad de que los Estados miembros “desplieguen completamente sus sistemas de seguridad social y de pensiones para asegurar un apoyo adecuado a las rentas” y garantizar que la Unión Europea luche contra la pobreza, reduciendo el número de personas que viven por debajo de los umbrales nacionales de pobreza en un 25 %, rescatando así a más de 20 millones de personas de la pobreza dentro de la UE.

**Conocer la ganancia anual bruta de los trabajadores y las trabajadoras en función de su ocupación, actividad económica, edad, tipo de jornada, etc., constituye el primer paso para analizar la igualdad de mujeres y hombres en la actividad laboral y las retribuciones asociadas a dicha actividad.**

Cada año el INE publica la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) y con periodicidad cuatrienal se realiza en todos los Estados Miembros de la Unión Europea una encuesta sobre la estructura y distribución de los salarios, denominada “Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial”.

■ **Para comparar el salario femenino y el masculino** se deben tener en cuenta características como: el tipo de jornada, ocupación, tipo de contrato, etc., que influye considerablemente en el salario.

■ **Para analizar las retribuciones según el tipo de jornada**, especialmente en el caso de las trabajadoras y los trabajadores a tiempo parcial, es necesario valorar el salario por hora.

Existen diversos factores complejos que dan lugar a diferencias salariales entre mujeres y hombres originando la brecha salarial de género. Consecuentemente la brecha salarial está condicionada por una serie de factores sociales, legales, económicos, y constituye un concepto que va más allá de la premisa igual pago por igual trabajo.

La brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) forma parte de los Indicadores de Desarrollo Sostenible incluido en el Objetivo 5 (Igualdad de Género) difundidos por Eurostat. También forma parte de la Estrategia Europea de Empleo (EES) para lograr una igualdad entre mujeres y hombres y evitar la discriminación por razón de sexo, edad, discapacidad, raza, religión, orientación sexual.

## 4.4 EDUCACIÓN

En la dimensión de la educación y formación se muestra diferencias entre mujeres y hombres, existiendo una mayor proporción de mujeres jóvenes que alcanza en la actualidad al menos el nivel de enseñanza secundaria superior, y éstas superan el número de hombres que finalizan estudios universitarios, sin embargo, los patrones de segregación persisten. **Aunque con el tiempo las mujeres acceden cada vez más a los campos protagonizados históricamente por los hombres, esto no sucede a la inversa.**

A nivel estatal, en la página web del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, la actualidad indica que una de las mayores segregaciones se produce en las STEM (acrónimo en inglés de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas), en el que tan sólo un 28% de las mujeres españolas realizan una carrera tecnológica y un 7% ingenierías.

A nivel de política, la Estrategia Europea 2020-2025 tiene como objetivos educativos la reducción del abandono escolar del 15%, actualmente, al 10 % y aumentar el porcentaje de población entre 30 y 34 años de edad con estudios universitarios finalizados.

Cabe destacar la «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: una contribución europea hacia el pleno empleo», que determina que Europa debe actuar en los campos de la educación, la formación y la formación continua para contribuir al crecimiento inteligente.

Este mismo asunto también se propone en la iniciativa «Una agenda digital para Europa» de la Estrategia Europea 2020-2025, en la que se trata las desigualdades en competencias y habilidades digitales, planteando además, un incremento de los y las profesionales del sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), aumentando su atractivo para las mujeres jóvenes.

## 4.5 SALUD

La variable “salud” se centra en las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a su estado de salud, las conductas que tienen repercusiones para la misma y el acceso a las estructuras sanitarias.

Cabe destacar que las mujeres tienen una mayor longevidad, aunque presentan una menor cantidad de años de vida con buena salud, sin embargo, los hombres presentan un mayor riesgo de sufrir una muerte violenta, accidentes de tráfico o enfermedades derivadas del tabaco, alcohol o relaciones sexuales sin protección. También, hay que señalar que las mujeres podrían ser más propensas a acceder a las estructuras sanitarias debido a su papel de género en la sociedad y a sus necesidades reproductivas, aunque el rol que les establece la sociedad en el hogar puede privarlas del acceso a la salud, puesto que les hace anteponer las necesidades de los demás a las suyas propias.

A nivel político, la **Estrategia Europea 2020-2025** hace hincapié en la necesidad de reducir las desigualdades sanitarias, así como en garantizar un mayor acceso a los sistemas de salud. Además, la **Carta de la Mujer 2010** reconoce la importancia de la eliminación de las desigualdades de género en el acceso a la salud y en los resultados sanitarios.

La **Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015** va más allá de la igualdad de acceso y se centra en abordar los riesgos sanitarios y las enfermedades que se consideran específicos de género, así como en la lucha contra la desigualdad de género en la asistencia sanitaria y en los cuidados de larga duración, y en los resultados en materia de salud.

## 4.6 PODER

En la dimensión del poder se analiza la forma en que la igualdad de género se ve afectada a gran escala por la falta de participación de las mujeres en los procesos decisorios, por lo que existe una gran diferenciación en la

representación de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones.

En la UE, existe un déficit democrático general a todos los niveles políticos. Igualmente, existe un bajo porcentaje de mujeres en las áreas sociales como puede ser entre los altos cargos de consejos científicos, como rectores en universidades o en el poder judicial.

Se hace un mayor hincapié en la toma de decisiones en los documentos estratégicos clave en la materia de igualdad de género, como en la Carta de la Mujer de 2010, en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020 o la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015; donde se incluye un mayor equilibrio de género y una representación más justa, la representación política a todos los niveles y la representación tanto social como económica de las mujeres.

**La participación de las mujeres en los distintos ámbitos del poder político se ha incrementado de manera relevante en España en los últimos años. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, dedica especial atención al fomento del principio de presencia o composición equilibrada, es decir, la presencia de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad, de forma que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.**

Los ámbitos políticos en los que actualmente se produce una presencia equilibrada entre ambos sexos son muy reducidos, como por ejemplo en algunos órganos constitucionales, siendo más equilibrada en el caso de la mayoría de las asambleas autonómicas.

A pesar del notable aumento de la participación de las mujeres en el poder político en los últimos años en España, **cabe señalar el descenso del porcentaje de mujeres en los cargos ejecutivos de los principales partidos políticos respecto al año anterior, situándose en diciembre de 2021 en un 46,5% frente al 47,5% de 2020** (según los datos recogidos por el INE).

Además, la participación en el ámbito económico supone el acceso de las mujeres a aquellos cargos donde se adoptan las decisiones económicas más relevantes tales como los consejos de administración de las empresas y particularmente de la Banca, así como los cargos de responsabilidad en

órganos administrativos de orden económico (Ministerio de Economía, Consejerías de Economía, Consejo Económico y Social, etc.).

Según el estudio de *“Women in business 2021”*:

Sólo el 29% de empresas andaluzas cuentan con al menos una mujer en puestos directivos, aunque ha aumentado 3 puntos frente al 2020 encontrándose en un 26% Andalucía se encuentra lejos de la media española (34%).

Debido a este aumento, 7 de cada 10 empresarios andaluces esperan la mejora de las trayectorias profesionales de las mujeres a largo plazo gracias a la creación de nuevas prácticas laborales.

## 4.7 | CONCILIACIÓN

La conciliación se centra en el equilibrio entre las actividades económicas, asistenciales y otras de carácter social (culturales, cívicas, etc.). Aunque la tasa de participación de los hombres en el mercado laboral se ha mantenido relativamente permanente durante los últimos 50 años, ha aumentado notablemente la participación de las mujeres. Sin embargo, esto no se ha traducido en un reparto más igualitario del tiempo que se destina a las actividades relacionadas con los cuidados.

La reducción de las diferencias en el tiempo que invierten las mujeres en actividades relacionadas con los cuidados se deben a una participación menor de la mujer más que a una mayor contribución de los hombres. La consecuencia de esto se traduce en que las mujeres tienen menos oportunidades de dedicar su tiempo a otro tipo de actividades, como las actividades sociales, culturales o cívicas.

El equilibrio entre trabajo, cuidados y actividades sociales cobra relevancia en los documentos estratégicos de la Unión Europea. La Carta de la Mujer de 2010, el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020 y la Estrategia

Europea 2020-2025, ponen de manifiesto la necesidad de alcanzar un mayor equilibrio en la conciliación laboral y la vida personal de mujeres y hombres. Se centran en fomentar cambios de larga duración en los roles parentales, en las estructuras familiares, en las prácticas institucionales y en la organización del trabajo y el tiempo, con cambios que atañen a las mujeres, a los hombres y a la sociedad en general.

Aunque en los últimos años se ha conseguido una participación más equilibrada de mujeres y hombres en el mercado laboral, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas. Para conseguir los objetivos de los próximos años en materia de empleo es necesario reforzar la conciliación entre vida profesional, privada y familiar de manera que permita desarrollar el potencial de mano de obra de mujeres y hombres.

Por ello, se debe señalar que, según el Instituto Nacional de la Seguridad Social, más del 85% de las excedencias por cuidados solicitadas en España, entre el período de enero a septiembre de 2021, son por mujeres. Es decir, se llevaron a cabo 40.790 excedencias de las cuales 34.802 corresponden a mujeres, ocupando los hombres el 14,68%.

Aunque se ha reducido el número de excedencias de media un 7,05% respecto al año 2020, Andalucía es una de las comunidades autónomas españolas con más excedencias tramitadas, concretamente 4.477.

El impacto sobre la participación en el mercado laboral, cuando existen hijos e hijas o personas adultas que requieren cuidados, es muy diferente en mujeres y hombres, lo que refleja un reparto desigual de responsabilidades familiares y una ausencia de servicios muy caros para el cuidado de niños y niñas y personas adultas, además de la falta de oportunidades para conciliar trabajo y familia.

Las políticas de flexibilidad tratan de promover para los próximos años unos mercados laborales más abiertos, flexibles y accesibles que conlleven un acceso igual a puestos de trabajo de calidad para las mujeres y los hombres y permitan conciliar la vida profesional y la vida familiar, como puede ser mediante el



trabajo a tiempo parcial, la posibilidad de tener horarios flexibles, los permisos de maternidad/paternidad, la reducción en el número de horas trabajadas, excedencias, etc.

## 4.8 | VIOLENCIA

La violencia por razones de género contra las mujeres se enfoca en las actitudes, normas y estereotipos existentes donde sigue ocurriendo una desigualdad de género.

La violencia como dimensión es cualquier manifestación de discriminación, situaciones de desigualdad y relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Este tipo de violencia, definida como violencia de género, comprende todo acto de violencia física, psicológica, sexual, económica, laboral, social, entre otros.

Actualmente, **el Parlamento Europeo defiende la priorización y el desarrollo de un marco político de la Unión Europea donde se acuerden los indicadores de género específicos que faciliten la información y comparación entre los países miembros sobre su situación en el área de violencia de género.** Ésta se encuentra en desigualdad respecto a otras problemáticas existentes por la falta de datos fiables, claros y compatibles entre unos países y otros. Es por esto, que se busca un patrón de investigación donde se estudien los mismos indicadores para poder obtener una información más completa, fiable y de mayor calidad, ya que de lo contrario se produce una falta de información sobre este asunto.

La Comisión Europea lucha por desarrollar y facilitar datos anualmente y busca la implicación de los estados miembros mediante la publicación de datos actualizados sobre la violencia de género y su magnitud. La declaración 19 sobre el artículo 3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece el objetivo de la Unión Europea de combatir todas las formas de violencia doméstica. El Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020, la Carta de la Mujer de 2010 y la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 se refieren de forma específica a la necesidad de luchar frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, al igual que la imagen estereotipada, degradante u ofensiva de las mujeres.

# 05.

**CAUSAS DE LA  
BRECHA SALARIAL**

Las causas de la brecha salarial de género son complejas y suelen estar interrelacionadas.

Algunas causas de la brecha salarial son las barreras de acceso de las trabajadoras a puestos de mayor poder, las altas tasas de trabajo temporal y a jornada parcial, la falta de corresponsabilidad y el inferior porcentaje de hombres que utiliza las reducciones de jornada y las excedencias por cuidado, la infravaloración de las actividades feminizadas (limpieza, atención a la dependencia...).

Para determinar qué causas pueden afectar a una empresa en concreto es necesario realizar un diagnóstico de la situación: las posiciones que ocupan mujeres y hombres en la misma y la estructura del sistema retributivo y de clasificación profesional.

La brecha salarial es la consecuencia de un sistema que reproduce y mantiene la discriminación y las desigualdades estructurales en el mercado laboral que perjudican principalmente a las mujeres y donde es visible la retribución económica desigual. Cabe destacar que este hecho ha aumentado con la COVID-19, ya que ha influenciado esta crisis sanitaria, social y económica empeorando la situación y aumentando la distancia de las brechas de género.

Es una cuestión alertada por organismos internacionales, como ONU Mujeres o el Ministerio de Igualdad y que, actualmente en plena pandemia, se debe de seguir evaluando la brecha de género y el impacto del COVID-19 y sus efectos.

Cabe señalar el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Por ello, en este apartado realizaremos una recopilación de las principales causas, circunstancias, situaciones y/o factores que causan, inciden y perpetúan la brecha salarial.

## Sistema estructural sexista

Actualmente la sociedad se ha desarrollado sobre unas estructuras sociales sexistas que han utilizado las variables sexo-género para legitimizar las discriminaciones, las desigualdades y la violencia.

**Encontramos en la sociedad roles de género y estereotipos muy arraigados que provocan y mantienen una división sexual del trabajo desplazando a las mujeres al ámbito privado, reproductivo y doméstico y las tareas relacionadas con el cuidado.**

En esta división sexual se ha conservado la subordinación de las mujeres reteniendo la evolución del mercado laboral y las relaciones, posibilidades y trayectorias de las mujeres, así como las condiciones de determinados sectores donde el trabajo feminizado como el cuidado de personas dependientes o menores ha sido invisibilizado y precarizado, incluso no retribuido.

La pandemia ha puesto en cuestión y en el foco la relevancia de este tipo de trabajos y ha abierto debates acerca del lugar de las mujeres en el mercado laboral como sujetos de pleno derecho formal y legal, pero no real.

## Segregación laboral

Se define como el reconocimiento de ocupaciones, tanto en diferentes sectores como en los puestos de trabajo, donde hay una mayor concentración o distribución de las mujeres o de los hombres que responde a un sistema desigual y sexista en el acceso, promoción y ocupación de los puestos de trabajo o sectores profesionales.

Este tipo de segregación está relacionado con puestos o sectores de trabajo mejor o peor remunerados, o con mejores o peores condiciones laborales. Podemos diferenciar dos tipos de segregación laboral:

**Segregación horizontal:** Es la concentración desproporcionada de mujeres en determinados sectores económicos, habitualmente

aquellos que requieren menos cualificación, condiciones más precarias y menor sueldo. Este concepto aparece en el Artículo 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**Segregación vertical:** Distribución de mujeres y hombres en las distintas categorías laborales, ocupando las mujeres mayoritariamente las categorías profesionales de niveles más bajos y los hombres las de niveles más altos. Este concepto se describe en el Artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## Desegregación del mercado de trabajo

Se refiere a políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación de género, tanto vertical como horizontal, en el mercado de trabajo.

## Techo de cristal

Obstáculos artificiales y barreras invisibles que impiden que las mujeres lleguen a puestos más altos en el organigrama de la empresa, donde exista una mayor responsabilidad y/o dirección en las organizaciones empresariales.

## Suelo pegajoso

Expresión utilizada como metáfora aludiendo a un modelo de empleo discriminatorio que mantiene a las mujeres trabajadoras, principalmente, en los niveles más bajos de la pirámide laboral, con baja movilidad y barreras invisibles para su progreso profesional.

## Precarización y feminización

La precariedad, la desvalorización de los trabajos feminizados y el empobrecimiento de la población femenina son variables relacionadas con el sistema estructural sexista implantado en la sociedad.

En el mercado laboral se encuentra la relación entre los trabajos con peores condiciones laborales y retributivas y la alta concentración de mujeres, tanto en sectores profesionales como en puestos de trabajos concretos, lo que explica y está estrechamente relacionado con la brecha salarial.

Si las mujeres ocupan puestos peor retribuidos, de media sus ingresos brutos anuales, siempre van a ser más bajos que los ingresos brutos anuales de los hombres.

Esta precarización, conserva la concentración de las mujeres en determinadas categorías que requieren una menor cualificación, aunque sean ellas quienes obtengan mejores expedientes universitarios. Por lo que hay una discrepancia entre capacidad y habilidad y trayectoria profesional mediada por una división sexual del trabajo.

## Sistema de retribuciones

La escasa transparencia en los sistemas retributivos y la escasa incorporación del concepto “trabajo de igual valor” son algunos de los obstáculos que continúan produciendo e invisibilizando la brecha salarial.

De igual modo, este sistema de retribuciones es destacado por situaciones y circunstancias relacionadas con las características de los trabajos masculinizados y de los roles sexuales que no permiten que las mujeres puedan acceder a ellos.

## Falta de conciliación y corresponsabilidad

Si algo ha puesto en evidencia la situación producida por los efectos del COVID-19 ha sido la importancia de los cuidados y la falta de conciliación, principalmente en las mujeres, por la ausencia de corresponsabilidad por parte de sus parejas, generalmente hombres.

Durante estos meses las mujeres están subsistiendo a una doble jornada y en ocasiones teniendo que decidir entre su trayectoria laboral y profesional y su vida personal y familiar.

Las cifras nos muestran cómo las mujeres siguiendo los mandatos de género y las estructuras sexistas impuestas en la sociedad, siguen siendo las grandes perjudicadas en materia laboral por la falta de conciliación, lo que repercute en su acceso al mercado, su promoción, sus ingresos actuales y futuros (pensiones), la temporalidad, entre otras cuestiones.

Actualmente la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación está desarrollando la I Estrategia de Conciliación en Andalucía (2021-2025), que buscará la equidad entre hombres y mujeres en el período 2021-2025.

[Para más información accede al BOJA](#)

\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace

**NO DEJES QUE TU EXPERIENCIA  
TE IMPIDA VER LA DESIGUALDAD**

**Más del 85% de las excedencias  
por cuidados son solicitadas  
por mujeres en España.**

**22F DÍA DE LA IGUALDAD  
SALARIAL**



Pacto de Estado  
contra la violencia de género



Junta de Andalucía



**06.**

**LA BRECHA  
SALARIAL**



## 6.1 LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA

Las mujeres en España sufren mayor precariedad y pobreza laboral, lo cual las sitúa en un peor lugar para afrontar un nuevo periodo de crisis, además algunos de los sectores más afectados por la pandemia, como el comercio, turismo y hostelería, están altamente feminizados. **Ignorar el impacto de género en las consecuencias económicas y sociales agrava las desigualdades entre mujeres y hombres.**

Cabe destacar que mayoritariamente son los hombres los que lideran los equipos de trabajo y tienen responsabilidades superiores dentro de las organizaciones, mientras que las mujeres se encuentran en una situación de desigualdad donde sufren una sobreconexión digital al demostrar que su trabajo es de igual valor que el de los hombres, exponiéndose a elevados niveles de estrés y fatiga que deben combinar con la lucha por la conciliación.

Por ello, es esencial concienciar a la población y a las empresas de la necesidad de descansar y desconectar, promover políticas dirigidas a modificar los horarios laborales para garantizar la conciliación o establecer acuerdos entre empresa y trabajadores y trabajadoras respecto a la disponibilidad digital, entre otros.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se define como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Su objetivo es identificar las discriminaciones directas e indirectas, concretamente las debidas a las incorrectas valoraciones de puestos de trabajo. Esto sucede cuando, en el ejercicio de trabajos de igual valor, se perciba una retribución inferior sin que pueda justificarse de forma objetiva.

Este principio está regulado en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, donde se establece que 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.

Según la Encuesta de Estructura Salarial 2021 en España, la ganancia media anual por persona trabajadora fue de 24.395,98 € euros en 2019. El salario medio anual de las mujeres fue de 21.682,02 €, mientras que el de los hombres fue de 26.934,38 €, por lo que **la brecha salarial estatal se sitúa en 5.252,36€.**

Por lo que respecta a la distribución salarial, **el 25,7% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2019 en España, frente al 11,1% de los hombres.** En esta situación influye el mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial. En España, según la Encuesta anual de Estructura Salarial de 2019 publicada en 2021, **los contratos de duración indefinida, la ganancia por hora de los hombres fue un 12,3% superior a la media. En las mujeres fue un 2,2% menor a la media.** La ganancia por hora de los trabajadores temporales fue inferior a la ganancia media por hora, tanto para el total de los trabajadores como para cada sexo. En el caso de las mujeres, llegó a ser un 18,6% más baja, mientras que en los hombres la diferencia fue del 21,3%. Es decir, la ganancia hora en los contratos de duración determinada fue un 3,5% superior en las mujeres que en los hombres.

En 2019, según la Encuesta de Estructura Salarial, el salario medio anual en España en la jornada a tiempo parcial fue un 59,9% inferior al de tiempo completo (un 59,6% menor en el caso de las mujeres y un 57,9% en el de los hombres). La ganancia media anual a tiempo completo aumentó un 1,2% en 2019 y la de tiempo parcial un 2,0%.

## 6.2 LA BRECHA SALARIAL EN ANDALICÍA

Para el análisis de la realidad andaluza sobre la brecha salarial se han utilizado datos del Instituto Nacional de Estadística, de los Informes de Evaluación de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía y datos del Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo.

A continuación se recogen los principales resultados:

En el caso de Andalucía, la ganancia media anual por persona trabajadora es de 22.060,99 € en 2019. El salario medio anual de las mujeres fue de 19.391,52 €, mientras que el de los hombres fue de 24.527,67 €, por lo que **la brecha salarial andaluza se sitúa en 5.136,15 €.**

En Andalucía, la ganancia media de las mujeres con relación a los hombres es inferior en todos los tramos de edad considerados, aunque la brecha salarial se incrementa a medida que aumenta la edad como se muestra en la siguiente tabla:

### GANANCIA MEDIA ANUAL POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO EN ANDALUCÍA 2019

	Hombres	Mujeres	Diferencia salarial
Total	24.527,67	19.391,52	5.136,15
Menos de 25 años	12.772,33	10.615,13	2.157,20
De 25 a 34 años	17.978,73	15.058,34	2.920,39
De 35 a 44 años	24.278,30	18.933,01	5.345,29
De 45 a 54 años	26.630,49	21.570,16	5.060,33
55 y más años	30.212,41	23.937,50	6.274,91

Tabla de elaboración propia. Ganancia media anual por trabajador 2019. Fuente INE.

## PERSONAS ASALARIADAS SEGÚN SEXO Y TRAMO DE SALARIO EN ANDALUCÍA 2020

	Hombres	Mujeres
DE 0 A 0,5 SMI	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. Personas asalariadas por tramo de salario y sexo en Andalucía y España 2020. Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

El mercado laboral en Andalucía se conforma como un mercado segregado por sexos, es decir, un mercado laboral para las mujeres y otro para los hombres.

El primero se caracteriza por ofrecer un abanico muy restringido de opciones profesionales, siendo las de menor prestigio social y mayor saturación en el mercado, que conlleva menores probabilidades de empleo, peores condiciones laborales y retribuciones muy bajas.

El segundo se caracteriza por un abanico de profesiones mucho más amplio, donde hay mayores probabilidades de empleo en general, así como de ascenso y promoción profesional y de obtener mejores condiciones laborales y mayores salarios.

## GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO EN ANDALUCÍA 2019

	Hombres	Mujeres	Diferencia salarial
<b>Total</b>	24.527,67	19.391,52	5.136,15
<b>Duración indefinida</b>	27.192,49	20.838,84	6.353,65
<b>Duración determinada</b>	18.345,06	16.274,30	2.070,76

Tabla de elaboración propia. Encuesta Anual de Estructura Salarial, Andalucía, Tipo de contrato 2019. Fuente INE.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el año 2018, en Andalucía se representa el salario a tiempo parcial inferior al de tiempo completo, siendo un 60,97% inferior en el caso de las mujeres y un 58,42% menor en el de los hombres.

## GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE JORNADA Y SEXO EN ANDALUCÍA 2018

	Hombres	Mujeres	Diferencia salarial
<b>Total</b>	24.693,24	18.599,48	6.093,76
<b>Tiempo completo</b>	27.723,99	25.010,49	2.713,50
<b>Tiempo parcial</b>	11.527,56	9.762,90	1.764,66

Tabla de elaboración propia. Encuesta Anual de Estructura Salarial, Andalucía, Tipo de contrato 2019. Fuente INE.

El alto porcentaje de contratos a jornada parcial es una característica que distingue a la contratación de mujeres y hombres, ya que esta situación no solo se debe a una elección o necesidad de la empresaria o empresario, sino a una opción de la mujer trabajadora para conciliar la vida laboral y la familiar. La proporción de contratos de jornada parcial suele considerarse un indicador de la precariedad laboral femenina cuando este tipo de jornada es la única opción para la conciliación.

La Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a través del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), impulsa la Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad con el objetivo de 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. Andalucía cuenta por primera vez con una marca para distinguir aquellas entidades empresariales comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres tras su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) número 9, el 14 de enero de 2022.

Destacamos el Decreto 1/2022, de 11 de enero, por el que se crea la «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad» y se establecen los criterios para su obtención, control de la ejecución y renovación.

Este distintivo, que da respuesta al artículo 35 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, posteriormente modificada con la Ley 9/2018, de 8 de octubre, se representará mediante un logotipo y llevará consigo la entrega de una acreditación, y la convocatoria para su concesión será de carácter anual.

La obtención de la marca andaluza de excelencia en igualdad conlleva la entrega de una acreditación del reconocimiento, así como la posibilidad de usar e incorporar el logotipo, el uso del reconocimiento en el tráfico comercial, la valoración a efectos de la obtención en subvenciones o ayudas públicas y la preferencia en la adjudicación de contratos públicos, cuando los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía hayan señalado la misma en los pliegos de cláusulas administrativas particulares.

Mientras tanto, las empresas distinguidas se comprometen a seguir trabajando por la implantación de medidas por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promover activamente la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la remisión de una memoria anual sobre la utilización del distintivo, entre otras obligaciones en cuanto al uso formal de la marca.

# NO DEJES QUE TU EXPERIENCIA TE IMPIDA VER LA DESIGUALDAD

Las mujeres andaluzas cobran  
de media 5000€ menos que  
los hombres.

22F DÍA DE LA IGUALDAD  
SALARIAL



**07.**

**LAS EMPRESAS Y  
EL CAMBIO**



Cabe destacar que la violencia contra las mujeres puede llevarse a cabo en diversos espacios (familiar, lúdico, formativo...), también en el laboral, espacio en el que las empresas pueden y deben actuar dotándose de medidas y protocolos para prevenir, detectar e intervenir ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

La situación de este tema se manifiesta en el estudio de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género que ha publicado **“El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España 2021”**<sup>1</sup>. Para apoyar esta labor de las empresas, hay instrumentos como la **guía publicada por el Ministerio de Igualdad para su prevención**<sup>2</sup>.

En el ámbito autonómico andaluz el Instituto Andaluz de la Mujer dispone de un modelo de protocolo desde 2012 para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, dotando a las empresas de medios para su implantación y asesoramiento por medio del servicio de asesoramiento a empresas **“Equipa”**<sup>3</sup>. También, se ha adoptado iniciativas como la campaña de sensibilización **“Digámoslo: alto y claro”**, que tuvo como resultado la elaboración de un **“Manifiesto por las empresas libres de acoso sexual y por razón de sexo hacia las mujeres, en la esfera laboral”**, que hasta hoy ha obtenido la adhesión de más de 200 empresas y entidades<sup>4</sup>.

Manual de referencia para actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo, que fue presentado a la Red **“Igualdad en la Empresa”** (DIE). Ante esta situación, el Gobierno ha renovado el Pacto de Estado contra la Violencia de Género y ha aumentado para el año 2022, el presupuesto de Igualdad un 14% respecto al año anterior, reafirmando así el compromiso en la lucha contra todas las violencias machistas.

El distintivo **“Igualdad en la Empresa”** (DIE) creado por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, se nos presenta como una herramienta cuya

---

1 <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/estudios/acoso.htm>

2 <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/estudios/acoso.htm>

3 <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/files/EMPLEO/dosier%20igualdad%20empresa.pdf>

4 <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/2013-08-08-11-30-38/manifiesto-por-unas-em-presas-libres-de-acoso-hacia-las-mujeres>

finalidad es reconocer e incitar la labor de las empresas comprometidas con la igualdad. Desde la primera concesión en 2010 a 26 empresas hasta las 168 actuales ha generado una actividad constituyendo actualmente la Red DIE.

Durante estos 10 años la **Red DIE** ha potenciado el intercambio de buenas prácticas de igualdad en la empresa, así como su conocimiento, tanto a nivel de diagnóstico interno de las empresas, como de actuaciones e iniciativas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.

**Actualmente, en las empresas de la Red DIE trabajan unas 430.000 personas, de las cuales el 46,9% son mujeres. Son empresas muy diversas, de distintos sectores de actividad y tamaños (el 34,1% son pymes) y, con un objetivo común:**

**Construir un entorno laboral igualitario, integrando las políticas de igualdad de la empresa en el centro de las organizaciones, impactando positivamente en el clima laboral, la productividad y la retención del talento.**

A fecha de 2021 la brecha retributiva de género media en las empresas de la Red DIE es del 6,14%, lo que supone una reducción de 1,38 P.P., respecto a la situación inicial, que era del 7,52%, ésta se ha obtenido a partir de los datos aportados por las propias empresas en los informes de renovación del DIE.

Esencialmente, la reducción de brecha retributiva de género es promovida por una significativa disminución de las empresas cuya brecha retributiva inicial era superior al 10% y que actualmente se sitúa entre el 5-10%. Por ello, resalta que las empresas con una brecha retributiva superior al 25% se han reducido de 7 a 1 y las que tenían entre el 10-25% se han reducido de 34 a 31. Ello ha supuesto que las empresas con una brecha retributiva de género del 5-10% aumenten de 34 a 43.

Las empresas en las que la brecha retributiva de género es más reducida son las pequeñas y las medianas, en las que en ningún momento la brecha retributiva media ha superado el 3,5%; no obstante, en ambos tipos de empresas ésta ha aumentado alrededor de 0,6 P.P.

Para más información:

## 10 años del Distintivo de Igualdad en la Empresa

\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace



Entendiendo el marco legal al que están sujetas todas las empresas en Andalucía, donde la igualdad salarial y retributiva es un derecho y una obligación, las empresas deben incorporar el principio de igualdad de oportunidades en el sistema salarial para potenciar el compromiso y motivación de la plantilla, principalmente de las mujeres, incrementando la productividad de la empresa. Por ello, las empresas deben luchar por el cambio incorporando el principio de igualdad retributiva y la eliminación de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en la empresa.

Es esencial inspeccionar los diversos procesos de una gestión organizacional para poder localizar desigualdades y discriminaciones de género y poder intervenir sobre ellas. Teniendo en cuenta las diferentes causas de la brecha salarial, previamente expuestas, es necesario revisar los procesos relacionados con el acceso al empleo, selección de personal y contratación, la promoción profesional y la formación.

Si las mujeres dentro de una empresa (o incluso para acceder a un puesto de trabajo en la misma) encuentran obstáculos o dificultades, debemos corregir dichas situaciones, apostar por el liderazgo femenino y no rechazar y perder talento profesional por una cuestión de sexo.

De igual forma, y teniendo en cuenta la segregación laboral, se debe realizar un análisis de la representación real de mujeres y hombres en las distintas áreas de la empresa para comprobar dónde están las mujeres, cuáles son sus condiciones laborales y cuáles son los motivos reales de esta posible feminización o masculinización de áreas dentro de una misma empresa.

Se debe realizar una lectura de estos procesos organizacionales enfocándonos en la conciliación y la corresponsabilidad, ya que estar íntimamente relacionado con la explicación de la brecha salarial, supone una mejora de la imagen corporativa de la empresa a nivel interno y externo, una mejora en la satisfacción de la plantilla y en su calidad de vida, un incremento de la productividad motivado por el buen clima laboral, un aumento de la

eficiencia y la competitividad, una gestión óptima de los recursos humanos y una fidelización de la plantilla.

Por último, y atendiendo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se debe trabajar y apostar por una igualdad real en materia laboral que debe incluir una transparencia salarial y una correcta valoración de puestos de trabajo.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, establece que “las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva”, que tenga 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”.

Uno de los grandes desafíos es superar la discriminación salarial indirecta motivada por la incorrecta valoración de los puestos de trabajo, así como redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.

La Organización Internacional del Trabajo, en su *“Informe Mundial sobre Salarios. Qué hay detrás de la brecha salarial de género”* nos marca el camino a seguir para reducir progresivamente las brechas salariales entre mujeres y hombres recogiendo las siguientes medidas:

— **Obtener datos más fiables**, revisando, modificando e introduciendo estadísticas o resolviendo algunas cuestiones relacionadas con la interpretación de los mismos.

— **No limitarse a adoptar medidas simplistas para abordar la brecha salarial de género**. Ir más allá de utilizar medidas sumatorias y pasar a examinar en más detalle las respectivas estructuras salariales de los hombres y las mujeres, analizar las brechas salariales de género en subgrupos más homogéneos y calcular las brechas salariales de género ponderadas por factores que controlan algunos de los principales efectos de composición.

— **Averiguar dónde es mayor la brecha salarial de género** en la distribución salarial y revisar la eficacia de las instituciones del mercado de trabajo existentes.

— Abordar la parte «explicada» de la brecha salarial de género a través de la educación, el cambio de los estereotipos y la lucha contra los prejuicios de los empleadores en las decisiones relacionadas con la contratación y la promoción, entre otras acciones.

— Abordar la parte «no explicada» de la brecha salarial de género examinando los posibles modos de abordar la infravaloración del trabajo de las mujeres en las ocupaciones e industrias muy feminizadas, mediante, por ejemplo, el aumento de los salarios en estas ocupaciones e industrias.



**NO DEJES QUE TU EXPERIENCIA  
TE IMPIDA VER LA DESIGUALDAD**

Solo un 29% de empresas andaluzas  
cuentan con al menos una mujer  
en puestos directivos.

**22F DÍA DE LA IGUALDAD  
SALARIAL**

  
Pacto de Estado  
contra la violencia de género

  
Junta de Andalucía

A person is seen from the side, wearing glasses and working at a desk. There are two laptops open on the desk. The person's hands are on the keyboard of the laptop on the right. The entire image has a green tint. Large white text is overlaid on the image.

# 08.

# HERRAMIENTAS

— La Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a través del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), cuenta por primera vez con una **Marca de Excelencia en Igualdad** para la distinción de aquellas entidades empresariales comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres mediante el Decreto 1/2022, de 11 de enero. Tiene como objetivo 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.

**Marca de Excelencia en Igualdad**

\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace

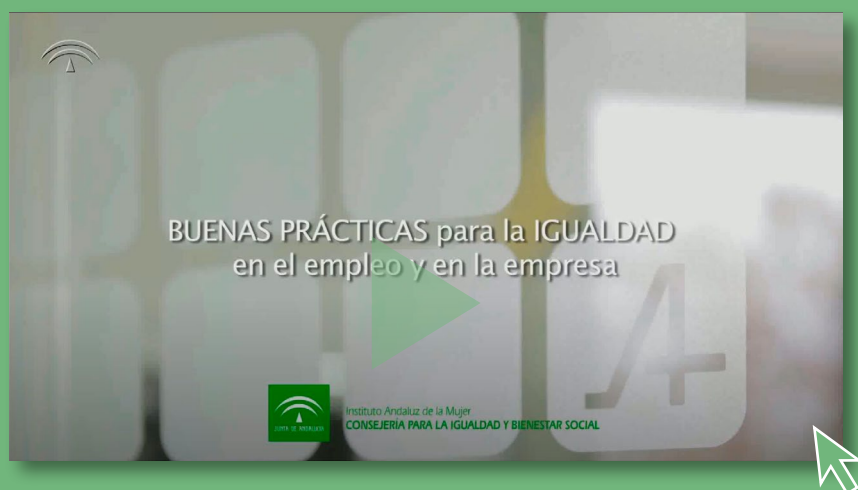
— El Instituto Andaluz de la Mujer pone a disposición de las empresas y de la ciudadanía en general el **Servicio de Asesoramiento en Igualdad a Empresas "EQUIPA"** que ofrece asesoramiento en todas las fases de elaboración de Planes de Igualdad en Empresas, formación y capacitación empresarial desde la perspectiva de género, asesoramiento en la elaboración de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, herramientas y recursos digitales.



\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace

Es un servicio gratuito y especializado que ofrece asesoramiento técnico para implementar en la gestión empresarial acciones en materia de igualdad en el empleo y para obtener una política retributiva igualitaria, ayuda a implementar medidas para asegurar un sistema de retribuciones que atribuya igual remuneración a trabajos de igual valor y medidas para disminuir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, entre otras.

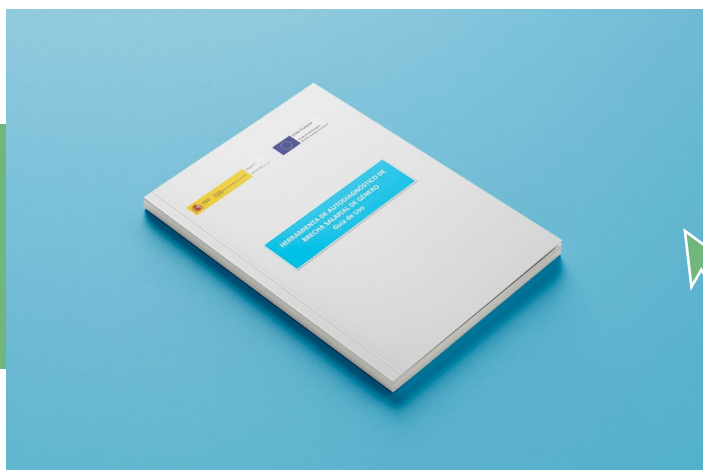
Este servicio también recoge algunos **ejemplos audiovisuales de empresas andaluzas** que ya se están aprovechando de los beneficios de las Buenas Prácticas para la igualdad en el empleo y la empresa.



\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace

También se encuentra el **Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas** del Instituto de las Mujeres que pone a disposición las siguientes herramientas para prevenir o eliminar la brecha salarial:

**La Herramienta de Autodiagnóstico de brecha salarial** está dirigida a facilitar a las empresas la incorporación de la perspectiva de género en su política retributiva, realizando un análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres, identifica las causas de las diferencias salariales y plantea medidas de corrección.

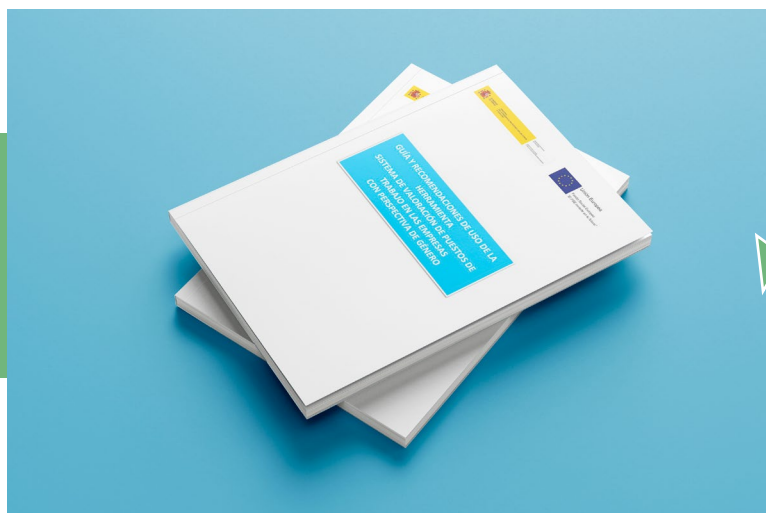


\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace



**El Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género** ofrece a las empresas la posibilidad de diseñar su propio SVPT (Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo) incorporando la perspectiva de género, y poder utilizarlo para valorar los puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización.

\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace



**El Servicio de Asesoramiento e Información a Empresas en Igualdad** ofrece asesoramiento técnico experto en el diseño de medidas y planes de igualdad, así como formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género, promoviendo entornos laborales libres de discriminación.

Este servicio está dirigido a empresas públicas o privadas, organizaciones y entidades asociativas laborales, consultoras, ciudadanía en general y organismos públicos.

El Instituto Andaluz de la Mujer tiene entre sus compromisos apoyar a las empresas, de forma que la integración de la igualdad sea una práctica habitual de todas las empresas de Andalucía, más aún en tiempos de pandemia. Conscientes de la necesidad de ofrecer un servicio de calidad, se asume el compromiso de mejora constante del servicio de asesoramiento en igualdad y de elaborar herramientas que faciliten la implantación de un plan de igualdad en la empresa.



\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace

La igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres es un principio universal, y aunque se han llevado a cabo avances considerables en los últimos años, las relaciones entre mujeres y hombres no llegan a ser equilibradas. El Instituto Andaluz de la Mujer ha decidido seguir avanzando en la conciliación y corresponsabilidad de las vidas profesionales y privadas de mujeres y hombres.

Así se crea la **Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (RAEC)**, que está formada por las entidades, los organismos y las instituciones andaluzas que quieran favorecer la conciliación y la corresponsabilidad. Actualmente la RAEC cuenta con 359 entidades adheridas, se sumaron 166 nuevas durante 2021.

[Accede a más información sobre la RAEC](#)

\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace

El **Teléfono gratuito de información a la Mujer 900 200 999** contará próximamente con un servicio de asistencia a empresas y a la ciudadanía en general en materia de igualdad pendiente del servicio de asesoramiento en igualdad "EQUIPA".



900 200 999

Teléfono andaluz que ayuda a las mujeres

**Un teléfono para todas.  
Una respuesta para cada una**

Gratuito | Anónimo y Confidencial | Disponible 24h /365 días

**Instituto Andaluz de la Mujer**



\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace



# 09.

## RECURSOS DE INTERÉS

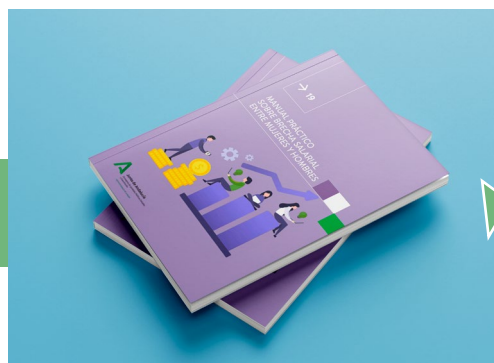


En este apartado se recogen algunos recursos de instituciones públicas y privadas, de ámbito internacional, estatal y autonómico sobre la brecha salarial, el principio de igualdad de género en el empleo y/o la influencia del COVID-19 y la crisis sanitaria, social y económica en la consecución de una igualdad salarial real.

■ **“Manual práctico sobre brecha salarial entre mujeres y hombres”. Instituto Andaluz de la Mujer, 2020.**

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. Investiga la brecha salarial en diferentes marcos geográficos, normativos y estructurales ofreciendo una visión actualizada y real de sus causas y consecuencias. Desde un enfoque y perspectiva de género se plantean claves para identificar y actuar ante la brecha salarial.

\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace



■ **“Boletín de Presupuesto y Género de la Junta de Andalucía”. Secretaria General de Hacienda. Consejería de Hacienda y Financiación Europea, 2021.**

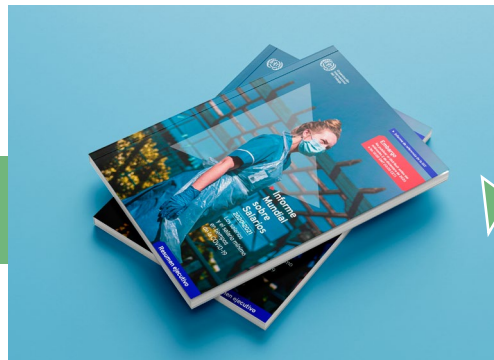
Es una publicación mensual, donde se puede acceder a una lectura sobre los presupuestos de la Junta de Andalucía en materia de género, un resumen con datos estadísticos de interés apoyados en gráficas y tablas con información muy accesible.



\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace

— Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021. “Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19”. Oficina Internacional del Trabajo, 2020. Analiza la evolución de los salarios reales en todo el mundo, ofreciendo una imagen única de las tendencias salariales a nivel mundial y por región.

\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace



— Informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “La contribución del diálogo social a la igualdad de género”, 2021.

Este informe analiza las razones de desigualdad existentes entre mujeres y hombres e identifica las acciones que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, pueden realizar para promover la igualdad de género a través del diálogo social.



\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace

— “La Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz”. Observatorio ARGOS. Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, 2020.

Analiza la población femenina en Andalucía incidiendo en su situación laboral, la contratación y el paro. También describe la participación de la mujer en los programas de orientación destinados a mejorar la empleabilidad.

\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace



**Boletín Igualdad en la Empresa (BIE). “22 febrero: Día de la Igualdad Salarial. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades” 2020.**

Los contenidos de esta publicación son: clarificación conceptual, contexto normativo, la igualdad retributiva en la Agenda 2030, las principales causas de la brecha salarial, ¿Cómo se mide la brecha salarial?, ¿Qué pueden hacer las empresas?, herramientas para prevenir o eliminar la brecha salarial y las acciones de algunas empresas de la Red DIE.



\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace

**Boletín Igualdad en la Empresa (BIE). Igualdad de género y COVID-19. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2020.**

En esta publicación podrás acceder a información sobre las causas de la desigualdad salarial incrementada por la situación de COVID-19.

\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace



## Boletín Igualdad en el Empleo (BIE). “Análisis práctico del reglamento de planes de igualdad” 2021.

En su apartado tercero recoge las principales novedades del reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace

## El Instituto de la Mujer dispone de una base de datos denominada “Mujeres en Cifras”.

Está compuesta por un conjunto de indicadores que reflejan la situación de las mujeres en diferentes ámbitos de la sociedad. Se realiza por el Instituto Nacional de Estadística en colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

[Más información sobre “Mujeres en Cifras”](#)

\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace

## Encuesta de Población Activa (EPA) Cuarto trimestre de 2021.

[Accede a los datos de la EPA](#)

\* Haz clic sobre este botón para acceder al enlace