

DENOMINACIÓN:

ACUERDO DE 9 DE OCTUBRE DE 2018, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE APRUEBA LA FORMULACIÓN DEL I PLAN DE ACCIÓN CONTRA LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA.

La Constitución Española proclama en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Asimismo, en el artículo 35.1 del texto constitucional se recoge que: *“1. Todos los españoles 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 discriminación por razón de sexo.”*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato y supone un sustancial avance en la implementación de medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Por su parte, el Estatuto de Autonomía para Andalucía afirma en su artículo 10.2 que *“la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social”*. Asimismo, el artículo 15 establece que *“se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”*; y el artículo 38 establece que *“la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo de ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad”*. En consecuencia, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres, ejercitando las competencias que les corresponden desde una perspectiva de género.

Como respuesta a este mandato, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, vino a integrar la perspectiva de género en las políticas públicas,

estableciendo medidas transversales que inciden en todos los sectores profesionales y ámbitos de nuestra sociedad, tanto públicos como privados.

En el ámbito laboral, 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, consagra el derecho de igualdad de remuneración por razón de sexo, estableciendo que: *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”*

El marco normativo descrito es acorde con la prioridad política que supone para la Comisión Europea el colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres, siendo esta una etapa fundamental de cara a la realización tanto del objetivo general consistente en lograr la igualdad de género como de los objetivos de desarrollo sostenible fijados en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Asimismo, contribuye a consolidar el pilar europeo de los derechos sociales [proclamado por el Parlamento, el Consejo y la Comisión en la Cumbre Social para Empleos Justos y Crecimiento, que tuvo lugar el 17 de noviembre de 2017 en Gotemburgo], en particular su principio n.º 2, relativo a la igualdad de género en todos los ámbitos, y su principio n.º 3, relativo a la igualdad de oportunidades (*Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, de 20 de noviembre de 2017. Plan de Acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres.*).

En Andalucía, el artículo 22 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece como objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo, debiendo desarrollarse 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. Asimismo, establece el citado artículo que la Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

Recientemente, el Pleno del Parlamento de Andalucía ha aprobado la Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, incluyendo un nuevo artículo, el 26.bis, dedicado a la cuestión de la brecha salarial entre mujeres y hombres en Andalucía. Asimismo, la disposición adicional primera de esta Ley prevé la elaboración por parte de la Administración de la Junta de Andalucía a través de la Consejería competente en materia de empleo, de un plan especial extraordinario para abordar la problemática de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en Andalucía que será aprobado por el Consejo de Gobierno.

Conforme a la citada previsión, se aborda la formulación del I Plan de acción contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en Andalucía, con la finalidad de detectar y remover los factores que provocan la desigualdad de salario entre mujeres y hombres que sigue existiendo en la Comunidad Autónoma a pesar de la regulación existente.

Y ello porque la mayor presencia de la mujer en sectores de ocupación por lo general peor pagados y menos valorados, la escasa presencia de las mujeres en puestos directivos pese al avance de nuestra sociedad y su mayor implicación en la vida familiar tienen un fuerte impacto negativo en sus salarios y en su desarrollo profesional.

La Consejería de Empleo, Empresa y Comercio tiene entre sus competencias el desarrollo de las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres, su seguridad y salud laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva.

En virtud de lo anteriormente indicado, de conformidad con lo establecido en el artículo 27.13 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, a propuesta del Consejero de Empleo, Empresa y Comercio, previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión del día 9 de octubre de 2018,

ACUERDA

Primero. Formulación.

Se aprueba la formulación del I Plan de acción contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en Andalucía, cuya estructura, elaboración y aprobación se realizará conforme a las previsiones establecidas en el presente Acuerdo.

Segundo. Finalidad y objetivos.

El I Plan de acción contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en Andalucía tiene como finalidad abordar la problemática de las diferencias salariales en el empleo entre mujeres y hombres en Andalucía a través de la implementación de medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral e incidir en la reducción de la brecha salarial. A tales efectos, tendrá como objetivos principales:

1. Establecer mecanismos para la detección y análisis de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en las empresas de Andalucía.
2. Incrementar las medidas de control para eliminar las diferencias salariales entre mujeres y hombres tanto en el sector público como en el privado, reforzando la actuación coordinada con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. Promover la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el marco de la negociación colectiva, en colaboración con los interlocutores económicos y sociales.
4. Incentivar la implantación de planes de igualdad en las empresas de menos de 250 personas trabajadoras y aumentar las acciones de comprobación de la implantación de dichos planes en empresas de más de 250 personas, estableciendo, asimismo, instrumentos que posibiliten su seguimiento.
5. Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como la corresponsabilidad, fomentando el desarrollo de programas e incentivos específicos.
6. Impulsar la transparencia en la información sobre los salarios de las personas trabajadoras que han de proporcionar las empresas, estableciendo desagregación por sexos.

Tercero. Contenido.

El I Plan de acción contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en Andalucía incluirá, al menos, los siguientes contenidos:

- a) Descripción de los antecedentes y diagnóstico de la situación de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en Andalucía.
- b) Definición de las líneas estratégicas y acciones del Plan.
- c) Dotación presupuestaria destinada a su realización.
- d) Descripción del procedimiento de ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua de las acciones.
- e) Los criterios de coordinación con otros instrumentos de planificación que incluyan medidas transversales destinadas a reducir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en Andalucía.

Cuarto. Procedimiento de elaboración y aprobación.

1. La Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, elaborará un documento base del I Plan de acción contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en Andalucía. Para ello, contará con la participación de un grupo de trabajo integrado por representantes de las distintas Consejerías, de los interlocutores económicos y sociales, así como de personas expertas en materia de género.
2. Concluida la redacción del documento base, se elaborará una propuesta inicial del Plan que someterá a la consideración de las instituciones, organismos y entidades de interés en la materia, a fin de que presenten sus aportaciones.
3. La propuesta del Plan será sometida a información pública por un periodo no inferior a un mes, anunciándose en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y en el sitio web de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y, asimismo, serán recabados los informes preceptivos exigidos por la normativa de aplicación.
4. Cumplimentados los anteriores trámites, se dará traslado de la propuesta final del Plan a la persona titular de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, a fin de que lo eleve al Consejo de Gobierno para su aprobación mediante Acuerdo.

Quinto. Habilitación.

Se faculta a la persona titular de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio para realizar cuantas actuaciones sean necesarias en desarrollo y ejecución del presente Acuerdo.

Sexto. Eficacia.

El presente Acuerdo surtirá efectos a partir de la entrada en vigor de la Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Sevilla, 9 de octubre de 2018

Susana Díaz Pacheco
PRESIDENTA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Javier Carnero Sierra
CONSEJERO DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO