

MANUAL PRÁCTICO SOBRE BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Junta de Andalucía

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales
y Conciliación

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

(c) Instituto Andaluz de la Mujer

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

Junta de Andalucía.

Brecha salarial entre mujeres y hombres

Elaboración, diseño y maquetación: Abbsolute Comunicación S.L.

Año 2020

DL: SE 416-2020

19

MANUAL PRÁCTICO
SOBRE BRECHA SALARIAL
ENTRE MUJERES Y HOMBRES



PRESENTACIÓN

1.	FINALIDAD, OBJETIVOS Y ESTRUCTURA DEL MANUAL	10
a.	Finalidad y objetivos	10
b.	Estructura del manual	12
2.	CONCEPTO Y DEFINICIONES	13
3.	CONTEXTO NORMATIVO	24
a.	Normativa internacional y europea	24
b.	Normativa estatal	27
c.	Normativa autonómica	29
4.	SITUACIÓN DE PARTIDA	33
a.	Ámbito Europeo	33
b.	Ámbito estatal	34
c.	Ámbito autonómico	36
5.	ANÁLISIS DE DATOS E INTERPRETACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	38
a.	Metodología	38
b.	La construcción de indicadores	39
c.	Fuentes de información	41
d.	Definición de indicadores de brecha salarial	43
6.	BUENAS PRÁCTICAS	55
7.	BIBLIOGRAFÍA	63



PRESENTACIÓN

La legislación internacional, europea, estatal, como en Andalucía, en el marco de sus competencias es contundente a favor de la igualdad salarial entre mujeres y hombres, no obstante la presencia de la mujer en sectores de ocupación peor remunerados, su escaso acceso a puestos directivos, su mayor implicación en las responsabilidades de la vida familiar, y la elevada temporalidad de sus trabajos, siguen teniendo un fuerte impacto negativo tanto en los salarios de las mujeres como en su desarrollo profesional, la realidad de los datos lo demuestran y la barrera de los factores sociales siguen contribuyendo a que esta igualdad esté todavía lejos de conseguirse. Esta desigualdad de ingresos entre mujeres y hombres hace que más mujeres sean abocadas a la pobreza.

En Andalucía, la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género, aborda, en las políticas de empleo, un nuevo artículo dedicado a la brecha salarial entre mujeres y hombres en Andalucía, que contempla desarrollar acciones específicas para abordar esta problemática que aún persiste en nuestra sociedad, con análisis y auditorías que permitan valorar de forma continuada esta situación y evaluar las medidas a adoptar. Una de las primeras acciones recogidas en la Ley 9/2018, que se está desarrollando por la Junta de Andalucía, es la elaboración 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.

La transversalidad de género se ha venido configurando como la estrategia más adecuada para el avance en la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas elaboradas e implementadas desde

las Consejerías de la Junta de Andalucía, y para su implementación las Unidades de Igualdad de Género, que crea la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, consolidadas en su modificación por Ley 9/2018, de 8 de octubre y en los Decretos de Estructura de las Consejerías de 2019, son las unidades administrativas encargadas de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus respectivas políticas. Estas funciones han quedado reglamentadas y definidas en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

El Instituto Andaluz de la Mujer de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, es el encargado de coordinar y asesorar al resto de Unidades en el desarrollo de las funciones que tienen asignadas, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 275/2010, en esta tarea, intensifica la elaboración de recursos didácticos y materiales con orientaciones técnicas que apoyen el trabajo de los órganos gestores de la Administración Pública que favorezcan su especialización en materia de igualdad de género.

Con este objetivo se publica el presente material, dentro de la Colección de Publicaciones de la Unidad de Igualdad de Género del IAM, Manual nº 19. brecha salarial. situación actual y propuestas de acción, que nace con la finalidad de convertirse en una herramienta práctica para la ampliación de conocimientos sobre el diseño y planificación de las políticas de igualdad en el empleo, planes y programas, que tengan en cuenta las necesidades e intereses de mujeres y hombres, ofrecer pautas para detectar discriminaciones de género en el entorno laboral en el aspecto retributivo y establecer claves sobre cómo intervenir para erradicar la brecha salarial desde las políticas públicas, ámbito desde el que las Unidades de Igualdad de Género de la Junta de Andalucía desempeñan un papel clave en el impulso de la sensibilización a la sociedad y promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Laura Fernández Rubio
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

1.

FINALIDAD, OBJETIVOS Y ESTRUCTURA DEL MANUAL

a. Finalidad y objetivos

Este Manual nace con el objetivo de convertirse en 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.

Es por tanto objetivo de este manual:

enseñar a identificar los factores de desigualdad e interpretar las desigualdades entre mujeres y hombres en las políticas públicas de empleo concretamente en el aspecto retributivo de modo que se puedan proponer mejoras concretas en cada una de ellas.

Objetivos específicos:

- **Delimitar** desde un punto de vista conceptual qué debemos entender por brecha salarial entre mujeres y hombres.
- **Ofrecer pautas** para detectar discriminaciones de género en el entorno laboral en el aspecto retributivo.
- **Establecer claves** sobre cómo intervenir para erradicar la brecha salarial desde las políticas públicas.

Se plantea la consecución de estos objetivos desde tres enfoques:

- **Integral:** Abordando la discriminación salarial como parte de las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral donde las discriminaciones no explícitas y que exigen mayor esfuerzo para su detección inciden directamente.
- **Estructural:** Entendiendo el fenómeno de la discriminación salarial como un mecanismo más en las causas y consecuencias de las desigualdades sociales estructurales existentes¹.
- **Dinámico:** Identificando distintos tipos de discriminación que se dan y que condicionan la posición de las mujeres y hombres en el mercado laboral y su repercusión en la brecha salarial, considerando también las transformaciones que se están produciendo en este campo.

¹ Puede ampliar información en el Módulo 14.- Hacia un entorno laboral igualitario de esta misma colección.

Capítulo 1.

A modo de introducción y guía, el capítulo aborda la finalidad de este material, cuáles son los objetivos que se plantean para su consecución y cómo se estructura la materia a tratar.

Capítulo 2.

Se trata en este punto las definiciones de los términos y conceptos en los que apoyarán los contenidos de este material con el objetivo de delimitar sus interpretaciones y ámbitos de actuación. Definición del concepto brecha salarial y de todas aquellas desigualdades que desde el marco laboral y profesional repercuten en la misma y la perpetúan.

Capítulo 3.

Se analiza en este capítulo la normativa para ver como la legislación europea, estatal y autonómica ha abordado la desigualdad salarial y las medidas propuestas en cada una de ellas.

Capítulo 4.

La realidad de la brecha salarial en distintos marcos geográficos y estructurales se aborda en este punto con el fin de obtener una visión actualizada y real de sus causas y consecuencias.

Capítulo 5.

Tras analizar el marco estructural, desde un punto de vista analítico y reflexivo desde la perspectiva de género se plantean claves para identificar y actuar ante la brecha salarial.

Capítulo 6.

Se realiza una aproximación a distintos casos de buenas prácticas puestas en marcha en el marco europeo, con los ejemplos de Islandia y Alemania, en el marco estatal y en el marco autonómico

2.

CONCEPTO Y DEFINICIONES

En este punto establecemos los conceptos, definiciones y terminología utilizada para abordar la temática a tratar en este módulo. Pretendemos con ello fijar las bases que permitan realizar un análisis que vaya, como se ha expuesto en el punto anterior, desde lo integral a lo dinámico.

Marco Conceptual

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres es una realidad generalizada en todos los países del mundo como constatan los datos y encuestas realizados periódicamente². Las mujeres aún con las mismas aptitudes, habilidades y capacidades que un varón reciben menor salario en los empleos con mayor proporción femenina que los mismos puestos comandados por varones.³ La incorporación de las mujeres al trabajo junto con los avances de las últimas décadas en la lucha por los derechos y oportunidades de las mujeres, han llevado a medir, analizar y estudiar estos datos para hallar medidas y soluciones correctoras que legitimen la igualdad recogida en leyes internacionales, europeas y estatales como veremos más adelante.

Cabe señalar que algunos textos hablan de desigualdad salarial por razón de sexo, y otros de discriminación salarial por razón de género.

² Anker, Richard (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. Revista Internacional del Trabajo, 116.

³ Philip N. Cohen and Matt L. Occupational Segregation and the Devaluation of Women's Work across U.S. Labor Markets

Ambos conceptos suelen identificarse con el mismo fenómeno y a modo de sinónimos, sin embargo algunas investigaciones han puesto de manifiesto la conveniencia de adoptar la segunda de ellas, discriminación salarial por razón de género, ya que conceptualiza más fielmente la realidad que se referencia: el trato diferente en cuanto a percepción salarial que recibe una persona por ser hombre o mujer. Sin embargo, la realidad que analizamos, la discriminación salarial de la mujer por razón de género no es actualmente medible y cuantificable, mientras que sí lo es la discriminación por sexo. Es esta la razón por la que el análisis de la discriminación salarial de la mujer siguiendo modelos econométricos que hablan de discriminación salarial por sexo.

► **Brecha salarial.** Para abordar desde un punto de vista conceptual el término debemos comenzar por aclarar que, aunque se habla de diferencia salarial, los análisis e indicadores utilizados hacen referencia en su mayoría a las diferencias de retribución o remuneración. Estos conceptos engloban mucho más que la percepción directa por el trabajo realizado y así se ha precisado desde distintas instancias⁴:

Art. 141 Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión

Europea, los tratados constitutivos de las comunidades europeas y determinados actos conexos 4“el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.”

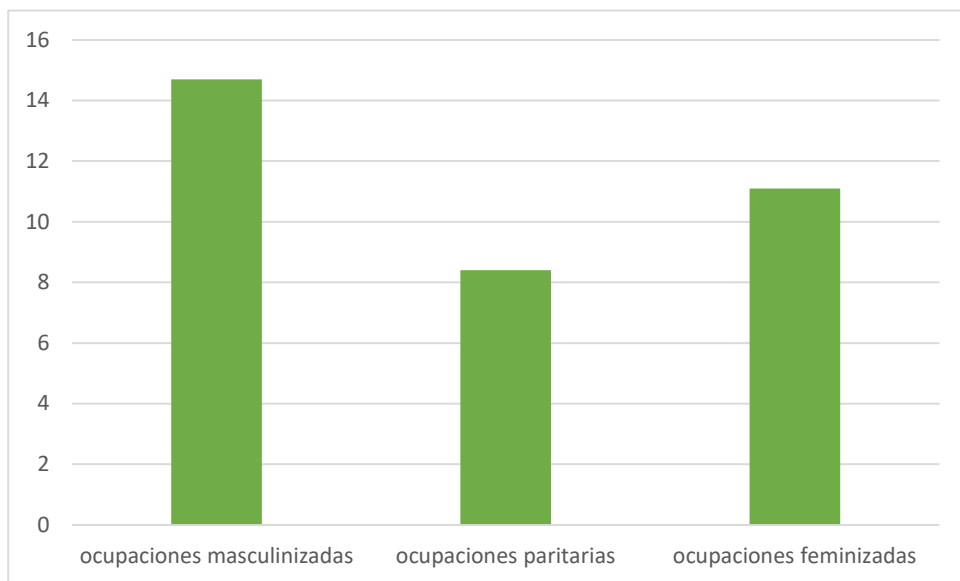
4 Unión Europea. Tratado de Ámsterdam. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas 1997 ISBN 92-828-1648-6

Organización Internacional del Trabajo. C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953)

Convenio número 100 sobre igual remuneración de la OIT:

“El salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”

Ejemplos de esta diferencia salarial por razón de sexo vemos en ámbitos profesionales masculinizados. En este sentido, el estudio realizado por la Fundación BBVA en *Ivies Esenciales*, nº 30. Noviembre, 2018⁵: *La brecha de género se reduce un 43% en las ocupaciones en las que la proporción de hombres y mujeres es similar se refleja como las mujeres cobran en promedio un 14,7% menos por hora que los hombres, mientras que en las ocupaciones paritarias, esta diferencia se reduce un 43%.*



5 Fundación BBVA – *Ivies Esenciales*, N° 30. Noviembre, 2018: La brecha de género se reduce un 43% en las ocupaciones en las que la proporción de hombres y mujeres es similar. <https://www.fbbva.es/noticias/la-brecha-genero-se-reduce-43-las-ocupaciones-las-la-proporcion-hombres-mujeres-similar/>

Aunque la brecha salarial es generalizada en todos los sectores, como veremos en el punto de este material donde se trata la situación actual, es especialmente llamativa en aquellos trabajos más masculinizados pertenecientes al sector primario y especialmente llamativa en los sectores con cierta repercusión pública como son aquellos ligados al ámbito cultural, deportivo o de la comunicación.



► **Discriminación salarial** es la diferencia de sueldo que se da en el puesto, dentro del mercado de trabajo, es decir a posteriori. Tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, está basada en el sexo de la persona.

Así, la discriminación salarial entre mujeres y hombres no sólo existe cuando la remuneración de un hombre y mujer por el desempeño del mismo trabajo es diferente, sino cuando esa diferencia se da también por realizar un trabajo de igual valor o equivalente. ¿Y qué se considera un trabajo de igual valor o equivalente? Aquellos que demandan de las y los trabajadores un conjunto similar de requisitos sobre:

- Capacidades (conocimientos, aptitudes, iniciativa).
- Esfuerzo (físico, mental y emocional).
- Responsabilidades (mando o supervisión de personas, eguridad de los recursos materiales y de la información, y seguridad y bienestar de las personas).
- Condiciones de trabajo.

Como en todo ámbito la discriminación salarial entre mujeres y hombres se presenta en el ámbito laboral y con respecto al salario como discriminación directa e indirecta.⁶

► **La discriminación directa** se produce cuando se da un tratamiento diferenciado y desfavorable a una persona únicamente por razón de su sexo, aun teniendo las mismas características, cualidades y condiciones que otra.

En este sentido vemos como determinadas categorías profesionales están masculinizadas o feminizadas, siendo las categorías ocupadas por mujeres las que tienen salarios más bajos. Es el caso de una sentencia del Juzgado Social n.º 1 de Almería que reconoce la existencia de discriminación por razón de sexo y la vulneración del principio de igualdad en materia salarial de una empresa almeriense que estableció en su Convenio Colectivo firmado en 2016, el precio de la hora para la categoría de “Mozo” en 6,70 euros la hora y el de envasadoras en 6,40 euros la hora. La empresa sólo contrataba hombres para el trabajo de mozo y a mujeres para el de envasadoras.



La discriminación indirecta la encontramos cuando situaciones, circunstancias, requisitos aparentemente neutros y no discriminatorios suponen un impacto adverso sobre uno de los sexos, siempre y cuando este efecto adverso no esté justificado y originado por una exigencia objetiva e indispensable para la correcta realización del trabajo. Esto es, “cualquier disposición, criterio o prác-

⁶ Ver conceptos “Discriminación Directa” y “Discriminación Indirecta” en Manual 14. Entorno laboral igualitario. Instituto Andaluz de la Mujer. 2009

tica laboral, aparentemente neutral, que perjudique a la mujer de forma obviamente desproporcionada, supone discriminación indirecta, salvo que dicha disposición, criterio o práctica sea apropiada y necesaria y se pueda justificar por factores objetivos no relacionados con el sexo” (Van Laere, 1998).⁷

Son ejemplos de esta discriminación salarial indirecta aquellos puestos que están dentro de una empresas están mejor retribuidos en función de la dedicación horaria, sin tener en cuenta la situación de discriminación que sufren las mujeres con respecto a la conciliación con los trabajos de cuidado y que por tanto necesitaría de medidas de conciliación o corresponsabilidad para poder ser ejecutados en igualdad de condiciones por mujeres y hombres.

Factores que generan, inciden y perpetúan la brecha salarial.

La brecha salarial, como se ha indicado, refleja la discriminación y desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres y cuya evidencia fundamental es la diferencia de retribución económica.

En este punto abordaremos todas esas circunstancias, situaciones, factores que tanto directa como indirectamente causan, inciden y perpetúan la brecha salarial así como sus consecuencias.

► **Menor valor al trabajo realizado por mujeres.** Las estructuras económicas sostienen el criterio patriarcal que otorga menor valor al trabajo realizado por las mujeres. Esto ha contribuido a que el mercado de trabajo se haya organizado de manera que las mujeres han quedado concentradas en aquellas categorías profesionales que requieren de menor cualificación y por tanto reciben una prestación económica más baja. Existe una falta de actualización de los criterios de valoración y de los complementos salariales derivados de trabajos de igual valor.

7 Van Laere, C., del Consejo de Igualdad de Oportunidades del Ministerio del Empleo y del Trabajo de Bélgica, en su ponencia sobre Concepto de igualdad y discriminación directa e indirecta en la normativa y jurisprudencia en distintos países. El caso de Bélgica realizada en las Jornadas sobre “La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral”. Ver (Instituto de la Mujer, 1998, pp. 21).

► **Conciliación de la vida personal y laboral.** Las estructuras patriarcales se sustentan sobre la pervivencia de estereotipos y roles de género. Estos otorgan a mujeres y hombres determinados papeles sociales, mujer cuidadora, hombre portador del sustento económico, que repercuten en la forma de acceder y estar en el mercado laboral. Esta es una de las causas principales de la brecha salarial entre hombres y mujeres ya que las horas dedicadas por las mujeres a los denominados trabajos de cuidados (cuidado del hogar, de las y los menores al cargo y personas dependientes) es mucho mayor que el tiempo empleando por hombres. La consecuencia de esto es la limitación del tiempo dedicado al trabajo remunerado que se traduce en jornadas más reducidas, puestos de menor responsabilidad y por tanto, menores salarios.

“El 44% de los europeos opina que la mujer debe ocuparse del hogar y de su familia. En un tercio de los Estados miembros de la UE, esta es la opinión de nada menos que un 70% de los europeos.”⁸

En este punto es necesario hablar también de corresponsabilidad como medida imprescindible para facilitar la conciliación y favorecer la incorporación de las mujeres a determinados puestos de trabajo y con igualdad en condiciones laborales.

► **Segregación laboral** es el término que designa la desigual ocupación de mujeres y hombres en el ámbito laboral tanto por sectores como en los distintos puestos de trabajo

Segregación horizontal. Concentración de mujeres en determinados sectores económicos, normalmente aquellos que requieren menos cualificación, condiciones más precarias y menor sueldo. Según la Encuesta de Población Activa de Andalucía EPA, en Andalucía hay mayor número de hombres en activo que de mujeres. La distribución por sectores evidencia la concentración de trabajadoras en el sector servicios siendo mayor el número de hombres en el resto de sectores destacando el industrial.

⁸ Comisión Europea. Comunicado de prensa: “Día Internacional de la Mujer 2018: el empoderamiento de las mujeres es importante para el futuro de Europa” 8 de marzo 2018

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR SEXOS Y RAMAS DE ACTIVIDAD EN ESPAÑA		
	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	54,42%	45,58%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	76,20%	23,80%
Industrias extractivas	93,83%	6,17%
Industria manufacturera	74,12%	25,88%
Suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	78,95%	21,05%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	79,81%	20,19%
Construcción	91,14%	8,85%
Comercio al por mayor y por menos, reparación de vehículos de motor y motocicletas	50,62%	49,38%
Transporte y almacenamiento	80,90%	19,10%
Hostelería	46,62%	53,38%
Información y comunicaciones	69,00%	31,00%
Actividades financieras y de seguros	50,62%	49,38%
Actividades inmobiliarias	43,16%	56,84%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	51,22%	48,78%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	44,97%	55,02%
Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	58,41%	41,59%
Educación	32,45%	67,55%
Actividades sanitarias y de Servicios Sociales	22,31%	77,69%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	55,40%	44,60%
Otros servicios	34,09%	65,89%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de hogares como productores de bienes y servicios para uso propio.	12,19%	87,81%
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	25,65%	74,36%

Fuente: Encuesta de Población Activa 4T 2018. Instituto Español de Estadísticas⁹

El término **segregación vertical** alude a la distribución de mujeres y hombres en las distintas categorías laborales. Así las primeras siguen ocupando mayoritariamente las categorías profesionales de niveles más bajos y los hombres las de niveles más altos. Esto a pesar de los grandes avances en materia de igualdad a este respecto que han conseguido duplicar incluso las cifras de mujeres directivas en los últimos cinco años. Con todo, los datos estadísticos siguen mostrando una escasez de mujeres directivas:

“En el año 2016, el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 era del 19,1%, porcentaje sin duda insuficiente, casi el doble que el del año 2010, y superior en casi un punto al del año 2014. Dicho porcentaje desciende tres puntos respecto al alcanzado en 2015.

Si se considera el cargo ejercido en los consejos de administración, los porcentajes de mujeres entre quienes ostentaban la presidencia o vicepresidencia eran aún más bajos, aunque la presencia de mujeres como Consejeras es más del doble que la de 2010.”¹⁰

En base a esta segregación laboral, vertical y horizontal, los estudios de género han acuñado desde la segunda mitad de los años 80 del s. XX los conceptos **techo de cristal y suelo pegajoso**.

Entendemos como **“techo de cristal”** las limitaciones invisibles, no recogidas formalmente, que encuentran las mujeres en el ascenso profesional hacia los puestos de responsabilidad y /o dirección en las organizaciones empresariales. Son parte de estas limitaciones creencias estereotipadas atribuidas en muchas ocasiones a las propias mujeres “las mujeres temen ocupar posiciones de poder”; “las mujeres infunden menos autoridad”; “las mujeres no están capacitadas para afrontar situaciones de crisis”.

10 Instituto Nacional de Estadística. Poder y tomas de decisiones (actualizado 20 de diciembre de 2017) Mujeres en altos cargos públicos y privados.

Con “suelo pegajoso” se hace referencia a las dificultades de las mujeres para acceder al mercado laboral y ascender en él. Estas dificultades tienen que ver con:

- La vinculación de la mujer a los trabajos de cuidados y su rol o papel social como responsable absoluta de los mismos.
- La brecha salarial de género existentes entre los tramos de una categoría y otra.
- La brecha de género existente entre ramas de actividad (las ocupadas por hombres con sueldos más altos y las ocupadas por mujeres con sueldos más bajos como ocurre con las actividades ligadas a las ramas energéticas o sanitarias.)
- Las dificultades que aún perviven para las relaciones laborales más allá del horario o ámbito laboral para las mujeres.
- El sesgo de género que vincula según roles y estereotipos las tareas de responsabilidad a los hombres y las de atención o servicio a las mujeres.

Con todo lo visto, la eliminación de la brecha salarial requiere de medidas en distintos niveles, actuando entre otras cuestiones sobre:

- La discriminación directa.
- Los criterios de valoración de las distintas ocupaciones.
- La revisión con perspectiva de género de los complementos salariales que en muchas ocasiones definen la nómina final de la personas trabajadoras.
- Existencia y equiparación de medidas de conciliación y corresponsabilidad: horarios de trabajo, días y periodos de vacaciones, horas de descanso.
- La organización y uso equitativo y con perspectiva de género del espacio de trabajo.

- El organigrama y organización de las responsabilidades y tareas desde una perspectiva de género.
- Los Convenios Colectivos, incorporando en ellos la perspectiva de género.
- La cultura empresarial que se genera a partir de creencias y factores de discriminación.



3.

CONTEXTO NORMATIVO

Atendemos en este punto al triple marco normativo de referencia en materia salarial que regula las relaciones laborales: europeo, estatal y autonómico. No obstante, creemos de relevancia también para entender los tres contextos recurrir también al marco normativo internacional en la materia y especialmente a la Organización Internacional del Trabajo como referencia básica en la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

a. Normativa internacional y europea

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (1957)¹¹

Artículo 157 (antiguo artículo 141 TCE)

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.
2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

¹¹ Unión Europea. Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea. 2012 https://es.wikipedia.org/wiki/Tratado_de_Funcionamiento_de_la_Uni%C3%B3n_Europea

a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)¹²

Artículo 23

La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada 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 ofrezcan 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)¹³

12 Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea ,2000 Niza. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3A133501>

13 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. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX>

TÍTULO II DISPOSICIONES ESPECÍFICAS. CAPÍTULO 1 Igualdad de retribución. Artículo 4 Prohibición de la discriminación.

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

[Recomendación de la Comisión 2014/124/UE sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.](#)¹⁴

Reclama a los Estados Miembro estimular a las empresas públicas y privadas y a los interlocutores sociales a adoptar políticas que favorezcan la transparencia salarial; además de promover sistemas de detección, clasificación y evaluación de empleos no sexistas y establecer medidas específicas que favorezcan la transparencia, y con ello la igualdad salarial.

[Plan de Acción de la UE 2017 – 2019. Abordar la brecha salarial entre mujeres y hombres.](#)¹⁵

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.

1. Mejorar la aplicación del principio de igualdad y retribución.
2. Combatir la segregación profesional y sectorial.
3. Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical.

14 Recomendación de la Comisión 2014/124/UE sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32014H0124>

15 Comisión europea. Bruselas, 20.11.2017 Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo y al Comité económico y social europeo. Plan de Acción de la UE 2017-2019 Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-678-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>

4. Abordar la penalización por cuidados.
5. Dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres.
6. Visibilizar: sacra a la luz las desigualdades y los estereotipos.
7. Alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres.
8. Mejorar las asociaciones para corregir la brecha salarial entre mujeres y hombres.

b. Normativa estatal

Constitución Española¹⁶

Artículo 14 – Igualdad ante la ley

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 35– El trabajo, derecho y deber

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 por discriminación por razón de sexo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres¹⁷.

Artículo 5 – Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

16 Comisión europea. Bruselas, 20.11.2017 Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo y al Comité económico y social europeo. Plan de Acción de la UE 2017-2019 Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-678-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>

17 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

[Estatuto de los Trabajadores \(Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores\)](#)¹⁸

Artículo 22.3 – Sistema de clasificación profesional

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.

Artículo 28 – Igualdad de remuneración por razón de sexo.

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 extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

18 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 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto Ley de 1 de marzo de medidas urgentes de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.¹⁹

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:

1. La igualdad de remuneración por razón de sexo en trabajos de igual valor imponiendo como obligatorias las auditorías salariales como contenido mínimo obligatorio de los planes de igualdad
2. La corresponsabilidad que incluye como hito la homologación de obligaciones y derechos de padres y madres trabajadores en caso de nacimientos con suspensión del contrato por nacimiento del contrato de los progenitores hasta un plazo de 16 semanas sustituyendo la referencia a maternidad y paternidad por nacimiento.
3. El derecho a solicitar para madres y padres con hijos hasta que cumplan 12 años 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.

c. Normativa autonómica

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.²⁰

CAPÍTULO II De la igualdad en el empleo.

Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

4. Será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo.

19 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

20 Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/199/2>

A tal efecto, se llevarán a cabo 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.

5. 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.

Artículo 23. Políticas de empleo

3. La Administración de la Junta de Andalucía prestará especial atención a las mujeres en las que se unan varias causas de discriminación, a través de políticas activas de empleo y planes de empleo, favoreciendo la inserción de las mujeres víctimas de la violencia de género, mujeres con discapacidad, mujeres al frente de familias monoparentales y mujeres especialmente vulnerables, como víctimas de trata y explotación sexual, migrantes y racializadas, entre otras. Asimismo, fomentará la formación profesional para el empleo y la incorporación de las mujeres al trabajo por cuenta propia o ajena, y el acceso a las nuevas tecnologías, especialmente de aquellas de mayor edad y de las mujeres especialmente vulnerables.

8. El Servicio Andaluz de Empleo no podrá tramitar ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo. A tal efecto, se formará a su personal para incorporar la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.

9. Corresponde a la Junta de Andalucía, en el marco de la legislación del Estado y del Estatuto de Autonomía para Andalucía, garantizar que, en la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo, se recoja como objetivo prioritario la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta y los incumplimientos en materia de planes de igualdad. A tal efecto, propondrá anualmente, en el seno de la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la planificación anual de medidas para combatir este tipo de discriminación laboral, así como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.⁸ La Administración de la Junta de Andalucía rea-

lizará estudios sobre las estimaciones del valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado de las personas que se realiza en la Comunidad Autónoma de Andalucía. El resultado de dichos estudios será difundido, con el fin de dar a conocer su contribución a la economía y a la sociedad andaluza.

10. La Administración de la Junta de Andalucía, en el marco de sus competencias en materia de empleo, promoverá la realización de estudios en relación con el empleo y la igualdad de género, teniendo en cuenta, como eje transversal, la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y, en particular, el valor económico del trabajo doméstico y el cuidado de las personas y la construcción social de los usos del tiempo. El resultado de esos estudios será difundido con el fin de dar a conocer el papel de las mujeres y su contribución a la economía y a la sociedad andaluza».

Artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres.

Se establecerán incentivos a la contratación estable de las mujeres, atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías laborales en los que se encuentren subrepresentadas, así como a sus situaciones singulares.

Artículo 26. Calidad en el empleo.

- 1.** La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo. En especial, incidirá en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Asimismo, fomentará la igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velará por la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 2.** La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de oportunidades en todas las facetas de la relación laboral y, en especial, en relación con la igualdad de retribución por trabajo de igual valor. A tal fin, promoverá que, en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tenga carácter prioritario el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y del empleo.

Artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

1. La Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con los agentes económicos y sociales más representativos, desarrollará programas específicos dirigidos a la eliminación de la discriminación salarial por razón de género.
2. La Consejería competente en materia de empleo realizará anualmente estudios que permitan analizar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en las empresas y sectores de Andalucía, sus causas y su evolución en el tiempo, con el fin de diseñar políticas e incentivos que permitan erradicar estas situaciones. De los estudios se dará traslado, para su conocimiento, al Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.
3. La Consejería competente en materia de empleo, en colaboración con los agentes económicos y sociales más representativos, adoptará acciones destinadas a promover una mayor diversificación profesional de mujeres y hombres, suprimir las desigualdades de género y eliminar la segregación por sexos en el mercado laboral. Asimismo, desarrollará las medidas necesarias para que los sectores feminizados sean revalorizados socialmente y tengan el mismo reconocimiento y las mismas condiciones laborales que los demás».

Tras la revisión de la normativa en materia de empleo específicamente vinculada a la erradicación de la brecha salarial y a la ejecución del principio de igualdad en la retribución de los trabajos entre hombres y mujeres, podemos concluir que éste se ha convertido en uno de los principales objetivos sociales y económicos de nuestro tiempo. Los textos y las medidas en este sentido han ido evolucionando de una concepción y aplicación generalista apoyada en la voluntad de los agentes implicados a contemplar medidas concretas y reguladas desde los organismos e instituciones competentes.

4.

SITUACIÓN DE PARTIDA

No pretendemos en este punto hacer un análisis de la brecha salarial de género en cada uno de los marcos geográficos propuestos, europeo, estatal y autonómico. Sí, plantear una visión general que refleje las condiciones de las mujeres en el ámbito laboral y con respecto al salario en cada uno de ellos para así no sólo argumentar este manual sino servir de punto de partida a cada uno de los ámbitos, espacios, proyectos o programas en los que pueda ponerse en marcha.

a. Ámbito europeo

En los países de la Unión Europea, las mujeres ganan de media un 16 % menos que los hombres en todos los sectores económicos. Esta desigualdad se ha estancado durante los 5 últimos años que unido al ritmo de cambio hace pensar que no podríamos hablar de igualdad salarial en la UE antes del próximo milenio. Así en Alemania, las mujeres cobran un 21,5% menos que los hombres, entre el 14% y el 15% en Francia o Dinamarca, siendo Italia la excepción con un 5% según se desprende de la encuesta de Eurostat con datos de 2016.

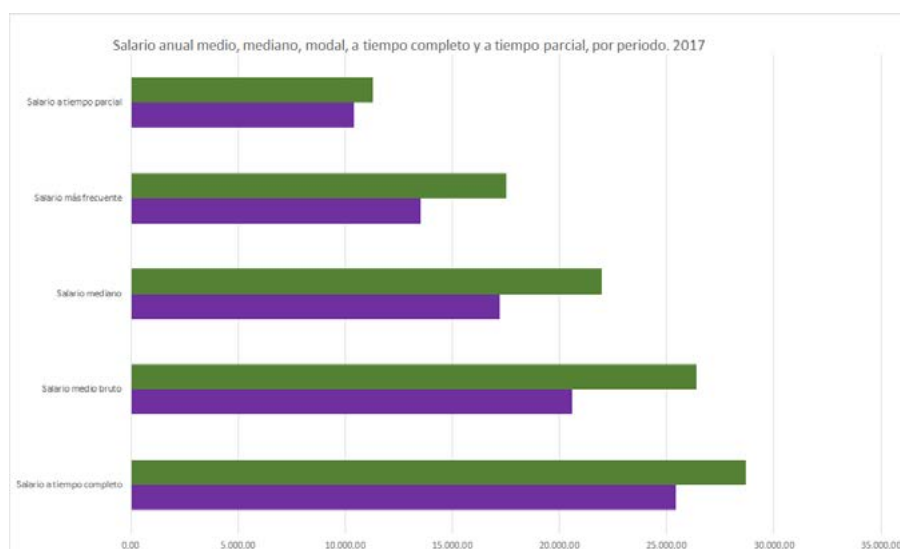
La segregación es una realidad en Europa donde los hombres son mayoría en determinados sectores a pesar del esfuerzo por la inclusión de mujeres en ámbitos como el científico o tecnológico. Además los hombres siguen copando los puestos mejor pagados mientras las mujeres ocupan los puestos menos valorados y con salarios más bajos. En casi todos los

sectores, los hombres ascienden de forma más rápida a puestos de responsabilidad en contraposición a un escaso 5% de mujeres en puestos de dirección general.

A estas circunstancias directamente relacionadas con el ejercicio profesional hay que añadir otras causas indirectas de la brecha salarial como que el tiempo dedicado por los hombres a los trabajos de cuidados es mucho menor que el dedicado a las mujeres, lo que impide a estas últimas la realización de trabajos remunerados.

b. Ámbito estatal

Según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística correspondientes al año 2017 el salario medio anual de las españolas fue de 20.131,41 euros y de 25.924,43 euros en el caso de los varones.

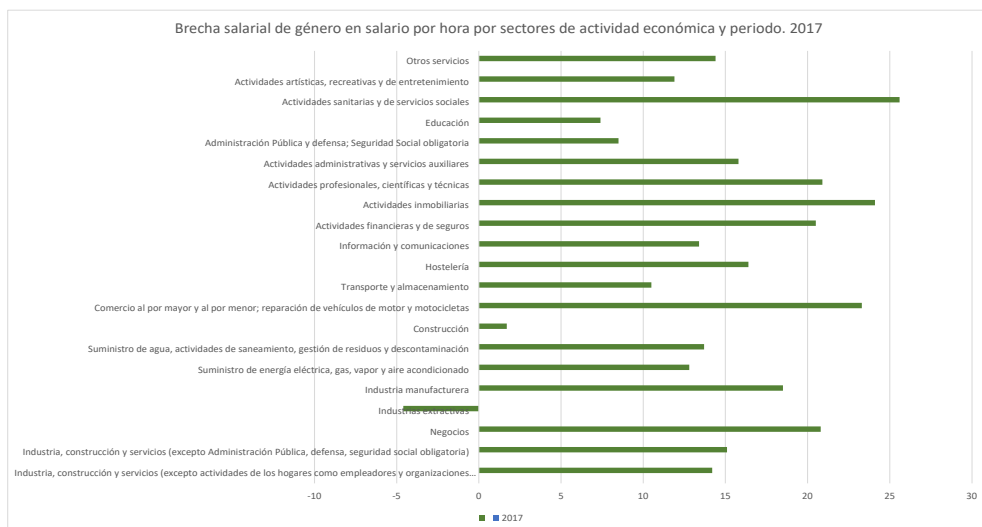


Cuando analizamos el salario bruto nos encontramos que en 2016 el SMI o Salario Mínimo Interprofesional se situó en 9.172,80. En este año, un 17,8% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el SMI, siendo el 7,8% de los hombres los que se encontraron en una situación similar. Si vamos al lado opuesto y se analizan los salarios más ele-

vados, vemos que el 9,8% de los hombres presentó unos salarios cinco veces o más superiores al SMI, frente al 4,9% de las mujeres que tuvieron la misma situación.

Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al SMI			
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
% Total de trabajadores			
De 0 a 1 SMI	12,56	17,79	7,78
De 1 a 2 SMI	33,15	37,70	29,00
De 2 a 3 SMI	26,30	22,57	29,72
De 3 a 4 SMI	13,28	11,54	14,87
De 4 a 5 SMI	7,24	5,52	8,80
De 5 a 6 SMI	3,14	2,22	3,99
De 6 a 7 SMI	1,87	1,26	2,43
De 7 a 8 SMI	1,13	0,68	1,54
Más de 8 SMI	1,33	0,73	1,87

Destacar que la diferencia de salarios entre mujeres y hombres va aumentando con la edad de las y los trabajadores. De igual modo, es mayor en aquellos sectores donde hay una mayor concentración de varones empleados, es decir en los sectores más masculinizados.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Los datos del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social en 2017, así como de la Encuesta de Población Activa, arrojan indicadores sobre las

causas de la brecha salarial de género:

- En 2017 se solicitaron en España 55133 excedencias para atender a menores o personas dependientes al cargo, de ellas el 90,57% fueron solicitadas por mujeres.
- En el cuarto trimestre de 2017 las mujeres trabajadoras a tiempo parcial eran 2 millones, mientras que eran 733.000 los hombres con trabajo a tiempo parcial.
- Las mujeres dedican al trabajo de cuidado, labores domésticas, cuidado de menores, cuidado de personas dependientes, más horas semanales que los hombres.

La brecha salarial va más allá de los periodos activos, siendo evidentes en momentos de especial vulnerabilidad económica como son periodos de inactividad o el periodo de jubilación.

c. Ámbito autonómico

Durante el segundo trimestre de 2017 y según datos de la Encuesta de Población Activa, encontramos en Andalucía que las mujeres suponen el 45,10% de la población activa y el 61,4% de las personas inactivas.²¹ Según datos del último informe sobre brecha salarial del sindicato UGT²², en Andalucía hay 833.700 mujeres de entre 20 y 64 años inactivas, es decir, un 32 % del total de la población femenina andaluza de esa edad. Encontramos por tanto que las mujeres afrontan desde la desigualdad su acceso e integración en el mercado de trabajo.

Cuatro de cada diez personas contratadas en Andalucía son mujeres, siendo además ellas las que en un 70% ocupan trabajos a tiempo parcial.

21 Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública. Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2018 https://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/informe/informe2017/informe.pdf

22 UGT Andalucía. “Porque yo lo valgo” Informe 2018 sobre brecha salarial de la Secretaria de Igualdad y Juventud

En base al salario medio percibido, las andaluzas cobran 5875 euros menos al año que los andaluces y esta brecha aumenta cuando los contratos son indefinidos.

Con respecto a los sectores económico y como ocurre en el resto de España, la brecha salarial es mayor en aquellos donde la presencia de varones es mayor: 27% menos de salario en industria, 23% menos en el sector servicios o 21% menos en construcción.

Nos encontramos además con que son las andaluzas, un 84% de mujeres frente a un 14% de varones, quienes mayoritariamente abandonan su vida profesional para atender las labores de cuidado, siendo esta la segunda causa de inactividad tras la jubilación

Al igual que en el resto del país, la brecha salarial no es exclusiva del periodo de actividad sino que repercute e incide más allá en el periodo de jubilación. Así UGT cifra la brecha de las pensiones en un 35,14%, con 5043,78 euros de diferencia anuales entre la percepción por jubilación que recibe una mujer con respecto a la del hombre. A esto hay que añadir que son mayoría las mujeres andaluzas con contribuciones no retributivas.

5.

ANÁLISIS DE DATOS E INTERPRETACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Exponemos cómo abordar los datos, en qué fuentes encontrarlos y como procesarlos con el fin de construir una base y metodología analítica.

a. Metodología

Partimos de los siguientes hitos para configurar la que debe ser la hoja de ruta de esta fase:

4. Identificación y causas de la brecha salariales
5. Identificación de factores específicos de desigualdad y discriminación.
6. Identificación de indicadores para medir los factores.
7. Operaciones de indicadores.

Planteamos por tanto tres fases diferenciadas en el proceso de análisis e interpretación de datos:

1. Producción. Comienza con la definición de objetivos u objetivos, construcción de indicadores y recopilación de datos. Durante todo el proceso ha de incorporarse la perspectiva de género, realizándose

una revisión de las fuentes para obtener información desagregada por sexo de toda la que esté referida a personas y revisando los proyectos y fichas estadísticas para incluir en ellas la variable sexo.

2. Análisis e interpretación: realizado eliminando sesgos androcéntricos y visiones estereotipadas de género. Es de especial relevancia para este cometido detectar las desigualdades de partida y ver cómo actúan los factores de igualdad al relacionar datos y factores.

3. Uso de la información: planteando desde el análisis propuestas políticas, programas, y actuaciones desde la perspectiva de género. Tomando esta información como punto de partida clave para el diagnóstico, la planificación, el seguimiento y evaluación. En este sentido es interesante que dese las propuestas comiencen a determinarse los posibles indicadores que permitan valorar resultados.

b. Construcción de indicadores

Los Indicadores de género son datos claves que facilitan información concreta sobre la situación y posición de mujeres y hombres en la sociedad y que permiten evidenciar y cuantificar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres. Sus funciones y objetivos son:

- ▶ Describir la situación y posición relativa de las mujeres en relación con los hombres.
- ▶ Visibilizar y medir la desigualdad de género y aproximarse a sus causas.

En el caso concreto sobre el que versa este material, brecha salarial o discriminación salarial, los indicadores serán aquellos datos que sirven como medidores claves para evidenciar, cuantificar y constatar el desarrollo y evolución en un contexto temporal y social determinado de las desigualdades en la retribución laboral de mujeres y hombres.

En el proceso de construcción de los indicadores sobre brecha salarial de género debemos contar con todos aquellos agentes implicados en la materia. Un equipo que no sólo construya un sistema ideal de indicadores sino que lo haga además pensando en la efectividad y la eficacia de los resultados así como en la accesibilidad e interpretación de los mismos.

Podemos dividir los indicadores en diferentes tipologías según dos grandes grupos: indicadores vinculados al aspecto económico e indicadores según la naturaleza del objeto a medir.

INDICADORES ECONÓMICOS	
INDICADORES DE EFICACIA	Aproximación a los objetivos planteados
INDICADORES DE EFICIENCIA	Relación entre los resultados obtenidos y las medidas empleadas.
INDICADORES DE EFECTIVIDAD	Valoración del impacto directos e indirectos de las actuaciones.

INDICADORES SEGÚN LA NATURALEZA DEL OBJETO	
INDICADORES DE REALIZACIÓN	Recursos puestos a disposición del programa o proyecto y al uso que de él se hace.
INDICADORES DE RESULTADO	Comparan cuantitativa, cualitativamente o conjugando ambas, los objetivos planificados y resultados obtenidos.
INDICADORES DE IMPACTO	Miden el éxito o efectividad del programa.

Es posible dividir los indicadores según el tipo de análisis al que van vinculados:

INDICADORES DE ANÁLISIS	
INDICADORES CUANTITATIVOS	Presentan información concreta de los resultados alcanzados en base a una magnitud, una porción o un número de cosa
INDICADORES CUALITATIVOS	Facilitan la comprensión de los proceso o cambios y por tanto la relación comparativa entre dos circunstancias o factores según parámetros de calidad fijados.

c. Fuentes de información

Ámbito internacional y europeo

La Unión Europea cuenta con diferentes métodos armonizados para realizar el seguimiento de la brecha salarial de género (gender pay gap) en el conjunto de los Estados miembros de forma comparada. La brecha salarial es considerada uno de los indicadores estructurales que permiten realizar el seguimiento, análisis y valoración de la desigualdad de derechos y oportunidades mujeres y hombres en Europa.

Datos Unión Europea

- ▶ [Estadísticas de salarios. Eurostat.](#)
- ▶ Igualdad de género. Salarios e Inclusión Social. Eurostat
- ▶ [Gender pay gap statistics. Statistics explained. Eurostat](#)
- ▶ [Gender equality strategy. Comisión Europea](#)
- ▶ [Report on equality between women and men in 2019. Comisión Europea](#)
- ▶ [Women and men in the EU. Facts and Figures. European Institute for gender Equality \(EIGE\)](#)
- ▶ [Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005 - 2015. Report \(EIGE\)](#)
- ▶ [Base de datos de European Institute for gender Equality \(EIGE\)](#)
- ▶ [Indicadores de Desarrollo Sostenible. Igualdad de Género. Eurostat](#)

Datos OCDE

- ▶ [Gender Equality and Development. OECD](#)
- ▶ [Global Gender Gap Report 2020](#)

Datos de las Naciones Unidas

- ▶ [Gender statistics. Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa \(UNECE\)](#)

Ámbito estatal

- ▶ [Encuesta Anual de Estructura Salarial. INE](#)
- ▶ [Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial. INE](#)
- ▶ [El salario de las personas con discapacidad. INE](#)
- ▶ [Índice del precios del trabajo. INE](#)

Ámbito autonómico

- ▶ [Informes de evaluación de Impacto de Género del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.](#)
- ▶ [Presupuestos con perspectiva de Género Programa G+](#)
- ▶ [Instituto de Estadística y cartografía de Andalucía](#)

A estas fuentes generales, habría que añadir en su caso los microdatos aportados por fuentes de información específicas y relativas al objeto del estudio ya sea este un ámbito geográfico delimitado, un sector, una empresa o programa laboral o profesional concretos.



d. Definición de indicadores de brecha salarial.

A partir de lo planteado en puntos anteriores y de las distintas fuentes consultadas proponemos un sistema de indicadores básicos y que de forma práctica permitan analizar la brecha salarial en su aplicación a ecosistema laboral determinado.

Antes de comenzar debemos fijar la unidad de medida a utilizar. Los últimos estudios y metodologías realizadas, así como las indicaciones de las distintas instituciones internacionales y en el marco de la UE fijan como más apropiado los siguientes conceptos y unidades de medidas, algunos ya vistos en los primeros puntos de este manual.

Se medirá:

- La remuneración o retribución, término que define de forma más concreta al incluir no solo el salario base sino otras remuneraciones o beneficios como son los incrementos salariales, subsidios, indemnizaciones, prestaciones sociales, etc.
- La remuneración bruta para evitar el efecto de otros factores como los impuestos.
- Se toman como medida la retribución por hora y la media de retribución anual como medidas más concretas y generales en su uso y aplicación.

Establecemos la agrupación de indicadores en dos grandes grupos tomando como referencia para este punto el estudio realizado por Enred Consultoría para el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España dentro de la Colección Economía Mujer Empresa : “La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre res y hombres. España2009”²⁴ Por un lado se establecen aquellos indicadores que toman como referencia valores externos de ámbito general, por otro aquellos que hacen referencia a factores internos que son claves en la generación y evolución de la brecha salarial. A estos indicadores sumamos el desarrollo realizado en por el Instituto de la Mujer del País Vasco en su material de 2012“Informe 29. Brecha salarial: causas e indicadores”²³

23 EnRed Consultoría S.L, “La Brecha Salarial: Realidades y Desafíos”, Ministerio Sanidad, Política Social e Igualdad, 2009.

Indicadores globales

Brecha salarial general	Porcentaje de salarios obtenidos por mujeres/ porcentaje de mujeres empleadas	<p>Es el indicador más habitualmente utilizado.</p> <p>Muestra las diferencias globales de remuneración por hora trabajada entre hombres y mujeres, excluidos los posibles efectos fiscales.</p> <p>Un indicador del 0% implicaría que no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres a nivel agregado, mientras que cuanto mayores sean los valores del indicador, mayor es la brecha salarial.</p>
Brecha salarial macro	Porcentaje de salarios obtenidos por mujeres/ porcentaje de mujeres empleadas	<p>Este segundo indicador tiene una interpretación de carácter más macroeconómico, ya que refleja la participación de las mujeres en las rentas totales del trabajo en la economía. Concretamente, representa el porcentaje de las ganancias del trabajo de las mujeres en proporción a su participación en el empleo total.</p> <p>De esta manera, un valor cercano a 100% implicaría que el porcentaje de mujeres trabajadoras coincide con el porcentaje de la remuneración total del trabajo de las mujeres y, por tanto, la brecha salarial sería reducida. A mayor distancia con respecto al 100%, mayor es la diferencia entre el trabajo y la remuneración total de las mujeres en el conjunto de la economía.</p>
Porcentaje de mujeres en empleos con menor remuneración	Proporción de mujeres cuya remuneración es inferior a 2/3 de la ganancia por hora media de los hombres	<p>Indicador que refleja la posición de las mujeres en la escala salarial en función de las ganancias de los hombres.</p> <p>Este indicador permite medir la sobrerrepresentación de las mujeres en los niveles salariales más bajos.</p>

Brecha salarial por componentes de la remuneración	Horas extras	En los complementos se incluye la experiencia, el tipo de puesto, la antigüedad en la empresa, el nivel educativo, etc.
	Pagos en especie (Bonus)	
	Paga variable anual (incentivos)	
	Complementos salariales	
	Paga extra anual	
	Paga extra mensual	
Salario base	Establecido por el convenio colectivo de referencia	

Indicadores de factores de desigualdad o parciales.

Definidos a partir de los distintos grupos de características contemplados por la UE como posibles factores explicativos (Comunicación de 2007 de la Comisión Europea orientada a actuar contra la diferencia salarial entre mujeres y hombres la cual examina las causas de la brecha salarial de género y propone acciones para abordar el problema.)

Factores individuales.

Características	Indicadores parciales utilizados	Indicador
Sexo	Hombre - Mujer	Variable independiente
Edad	Brecha salarial general por tramos de edad: 16–24 años 25–29 años 30–39 años 40–49 años más de 50 años	Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por tramos de edad. Brecha salarial según ingresos medios anuales, por grupos de edad. Tasa de empleo por grupos de edad y sexo.

Nivel Educativo	Brecha salarial general por nivel educativo: sin estudios y primaria secundaria de primer ciclo secundaria de segundo ciclo formación profesional estudios superiores	Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por nivel educativo. Brecha salarial según ingresos medios anuales por nivel educativo. Tasas de empleo por niveles educativos.
Antigüedad	Brecha salarial general por antigüedad de la persona empleada en la empresa: menos de 1 año de 1 a 2 años de 3 a 5 años de 6 a 10 años más de 10 años	Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por antigüedad. Brecha salarial según ingresos medios anuales por antigüedad. Brecha salarial según remuneración bruta por hora, en función de la experiencia adquirida.
Estado civil y situación familiar	Hogares de: una persona sola, matrimonio sin hijos/as, pareja no casada sin hijos/as matrimonio con hijos/as, pareja no casada con hijos/as, hogares monoparentales	Brecha salarial según ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres según estado civil y situación familiar (combinados).
	Según: nº de hijos e hijas menores de 18 años. Personas mayores dependientes	Brecha salarial según la existencia de hijos/as a cargo u otra persona dependiente.
Nacionalidad	Según país de nacimiento	Ganancia media bruta anual por sexo y nacionalidad. Brecha salarial según ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres según país de nacimiento.
Sindicalización	Adhesión o no a sindicato de trabajadores	Brecha salarial según remuneración media por hora, en función de si la persona trabajadora está afiliada o no a un sindicato.

Factores relativos al empleo

Características	Indicadores parciales utilizados	Indicador
Sector de actividad	Brecha salarial general por sector de actividad. Brecha salarial general en sectores de actividad feminizados: brecha en los tres sectores con mayor porcentaje de mujeres sobre el total. Brecha salarial general en sectores de actividad masculinizados: brecha en los tres sectores con mayor porcentaje de hombres	Porcentaje relativo a la brecha salarial en los sectores actividad y presencia de mujeres Porcentaje relativo a la brecha salarial en los sectores con mayor número de trabajadoras o más feminizados. Porcentaje de la brecha salarial en los sectores con mayor número de trabajadores o más masculinizados.
Tamaño	Brecha salarial general por tamaño de la empresa: de 1 a 9 personas trabajadoras de 10 a 19 de 20 a 49 50 ó más personas	Porcentaje de la brecha salarial en las empresas según número de trabajadores. Porcentaje de la brecha salarial en las empresas según con respecto al número de trabajadoras y trabajadores.
Titularidad	Brecha salarial general por titularidad de la empresa: pública o privada	Porcentaje relativo a la brecha salarial entre mujeres y hombres según la titularidad de las empresas

Ocupación	<p>Clasificación de ocupaciones Principales grupos ocupacionales. Agrupación de las ocupaciones en 3 niveles (alto, medio y bajo).</p>	<p>Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por ocupaciones. Brecha salarial según ingresos medios anuales por ocupaciones. Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según ocupación con o sin tareas de supervisión de otras personas. Ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres según las cinco ocupaciones más feminizadas o masculinizadas. Brecha salarial general en ocupaciones feminizadas: brecha en las tres ocupaciones con mayor porcentaje de mujeres sobre el total. Brecha salarial general en ocupaciones masculinizadas: brecha en las tres ocupaciones con mayor porcentaje de hombres sobre el total. Variación sobre el salario bruto medio anual por ocupación y sexo = $\frac{\text{salario medio bruto anual de mujeres u hombres} - \text{salario bruto medio anual de la ocupación}}{\text{salario bruto medio anual de la ocupación}} \times 100\%$</p>
-----------	--	---

Jornada	Tipo de jornada: Tiempo parciales Tiempo completo	Brecha salarial según remuneración media bruta por hora, por tipo de jornada
		Brecha salarial según ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres con trabajo a tiempo parcial
	Remuneración bruta por hora de mujeres a tiempo parcial/remuneración bruta por hora de mujeres a tiempo completo.	Brecha salarial según ingresos medios brutos por hora de mujeres con trabajo a tiempo completo y mujeres con trabajo a tiempo parcial.
	Remuneración bruta por hora de hombres a tiempo parcial / remuneración bruta por hora de hombres a tiempo completo	Brecha salarial según ingresos medios brutos por hora de hombres con trabajo a tiempo completo y hombres con trabajo a tiempo parcial.
		Brecha salarial según ingresos medios brutos por hora de mujeres con trabajo a tiempo parcial y hombres con trabajo a tiempo completo.
		Brecha salarial según ingresos medios anuales por tipo de jornada.
		Diferencia de remuneración entre la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo en el caso de las mujeres.
		Diferencia de remuneración entre la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo en el caso de los hombres.
		Brecha salarial basada en los ingresos medios brutos mensuales de mujeres y hombres con trabajo a tiempo completo.
		Tasa de ocupación de empleo a tiempo parcial por sexo.

Contrato	Tipo de contrato: Parcial Indefinido	Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por tipo de contrato. Brecha salarial según ingresos medios anuales por tipo de contrato.
Categoría	Categoría profesional: Puestos de dirección Puestos técnicos Puestos administrativos.	Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por categoría profesional. Brecha salarial según ingresos medios anuales por categoría profesional. Salario por hora y diferencia salarial según responsabilidad en la organización y sexo. Brecha salarial según ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres en puestos directivos

Factores relativos al empleo

Características	Indicadores parciales utilizados	Indicador
Sector de actividad		<p>Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por sector de actividad.</p> <p>Brecha salarial según ingresos medios anuales por sector de actividad.</p> <p>Brecha salarial general en sectores de actividad feminizados: brecha en los tres o en los cinco sectores con mayor porcentaje de mujeres sobre el total.</p> <p>Brecha salarial general en sectores de actividad masculinizados: brecha en los tres o en los cinco sectores con mayor porcentaje de hombres sobre el total.</p>
		<p>Ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres según los cinco sectores más feminizados o masculinizados.</p> <p>Ingresos medios anuales medios en concepto de salarios por sexo y rama de actividad.</p>
Tamaño	Número de empleados: de 1 a 9 personas trabajadoras de 10 a 19 de 20 a 49 50 o más personas trabajadoras.	<p>Brecha salarial general por tamaño de la empresa.</p> <p>Brecha salarial en función del porcentaje de mujeres en el lugar de trabajo.</p>

Indicadores para mostrar la contribución de cada factor considerado a la brecha. Este se obtiene de la aplicación de técnicas econométricas de Oaxaca-Blinder²⁴, modelo aprobado por el Consejo de la Unión Europea en 2001.

El método descompone la brecha salarial por hora para analizar la contribución de los principales factores considerados a la misma. La descomposición divide la brecha en dos componentes: un componente explicado y un componente no explicado. El primero representa las características o factores asociados a la brecha salarial. El segundo componente corresponde a la parte de la brecha que no se explica por los factores considerados. Pudiera deberse a una discriminación salarial directa o a la existencia de otros factores no observados.

Variable	Indicador
Técnica econométrica Oaxaca	Contribución relativa a la brecha de género total del factor trabajo a tiempo parcial.
	Contribución relativa a la brecha de género total del factor nivel de educación.
	Contribución relativa a la brecha de género total del factor edad.
	Contribución relativa a la brecha de género total del factor tiempo de servicio.
	Contribución relativa a la brecha de género total del factor sector.
	Contribución relativa a la brecha de género total del factor ocupación.
	Contribución relativa a la brecha de género total del factor tamaño de la empresa.
	Contribución relativa a la brecha de género total del factor situación familiar.
	Contribución relativa a la brecha de género total del factor estado civil.
	Contribución relativa a la brecha de género total del factor país de nacimiento.
	Parte de la brecha salarial no explicada por los factores identificados.

24 José Vicéns Otero. Instituto L.R.Klein – Centro Gauss Facultad de CC.EE. y EE. Universidad Autónoma de Madrid 2003 “Descomposición Blinder-Oaxaca en Modelos Lineales y No Lineales”

Indicadores cualitativos de las políticas implantadas para promover la igualdad y reducir la brecha salarial.

Indicadores propuestos por la Unión Europea dentro de su sistema de indicadores para analizar la brecha salarial. Permiten valorar el efecto de la aplicación de medidas puestas en marcha.

Medidas para promover la igualdad

Indicador	Indicadores parciales utilizados
Administraciones implicadas en la brecha salarial.	Rol principal
Medidas públicas puestas en marcha para reducir la brecha.	Año de implantación Tipo de medida Plan de acción al que pertenece Administración que la promueve.
Buenas prácticas identificadas para reducir la brecha salarial.	Año de implementación, título y descripción de la medida.
Evaluación de la legislación para reducir la brecha	Sí / No Principales conclusiones
Evaluación de las medidas para reducir la brecha: Sistema de recogida de datos de denuncias relativas a la discriminación salarial. Administraciones que recogen datos.	Sí / No Principales conclusiones
Número de denuncias sobre discriminación salarial por año.	Número
Número de denuncias sobre discriminación salarial en comparación con el total de denuncias sobre discriminación de las mujeres en el ámbito del empleo.	N° de denuncias discriminación salarial x 100 / total de denuncias por discriminación en empleo.

Influencia de la negociación colectiva en la promoción de la igualdad salarial y la eliminación de la brecha.

Indicador	Indicadores parciales utilizados
Medidas referidas a la eliminación de la brecha salarial implementadas en el marco de la negociación colectiva.	Año de implantación Tipo de medida Nivel de aplicación
Buenas prácticas sobre cómo eliminar la brecha salarial en la negociación colectiva.	Año de implementación Título Descripción de la medida
Sistema de recogida de datos sobre convenios colectivos donde se trata de la brecha salarial	Año y número de convenios colectivos
Evaluación de las medidas existentes en la negociación colectiva para reducir la brecha salarial.	Sí/No Medidas evaluadas y principales conclusiones

Efectos del trabajo a tiempo parcial, permisos parentales, e interrupciones de carreras sobre la brecha salarial.

Indicador	Indicadores parciales utilizados
Evaluación o investigaciones sobre los efectos de las formas flexibles de trabajo en la brecha salarial.	Sí/No Evaluación de los efectos a corto y largo plazo.
Principales conclusiones de la valoración.	Conclusiones por tipología de formas de empleo flexible
Información proporcionada por las administraciones públicas para sensibilizar sobre los efectos de las formas flexibles de trabajo sobre la brecha salarial.	Sí No

6.

BUENAS PRÁCTICAS

Tratamos a continuación casos de buenas prácticas en cuanto a la implementación de medidas institucionales.

a. Ámbito europeo

▶ Alemania

Ley de Transparencia Salarial 30 de diciembre de 2017 contempla las siguientes medidas para combatir la brecha salarial:

- Las trabajadoras y los trabajadores en empresas de más de 200 personas, tendrán derecho individual a conocer la remuneración salarial de sus compañeras o compañeros del sexo contrario que desempeñen una labor igual o equivalente. Se garantizará el anonimato indicando la empresa un valor medio resultante de la remuneración media de varias personas con empleos del mismo nivel profesional. La medida afecta a más de 14 millones de trabajadoras y trabajadores.
- Se recomienda a empresas con una plantilla superior a 500 personas que pongan en marcha mecanismos de control para verificar que se cumple con la igualdad salarial de mujeres y hombres.
- Las empresas con más de 500 personas obligadas a publicar un informe de situación conforme al Código de Comercio alemán deberán ahora con la entrada en vigor de esta nueva ley, presentar un informe público sobre la igualdad salarial.

► Islandia

Según el Informe de Brecha de Género del Foro Económico Mundial de 2017, “Islandia ha cerrado casi 88% su brecha en la igualdad de género y ha sido el país más igualitario del mundo durante nueve años. “ La primera ministra, Katrin Jakobsdottir, marca 2022 como fecha para acabar con la brecha salarial. El 1 de enero de 2018 entró en vigor en Islandia la ley aprobada el 1 de junio de 2017 para luchar contra la desigualdad salarial por razón de género. La ley pionera de uno de los países referentes por sus bajos índices de brecha salarial, recoge las siguientes medidas:

- Obliga a empresas e instituciones, públicas o privadas, a garantizar la igualdad salarial con independencia del sexo, grupo étnico, identidad sexual, nacionalidad o religión.

- Insta a todas las entidades, públicas o privadas, con 25 o más personas en plantilla a conseguir un certificado de igualdad salarial. La certificación se basa en la norma ISO “Sistema de gestión de la igualdad salarial. Requisitos y guía”, cuya versión islandesa es ÍST 85:2012, y se llevará a cabo por parte de consultoras profesionales que deberán enviar un informe al Centro de Igualdad de Género. El certificado tendrá una validez determinada debiendo renovarse cada tres años. Si no certifican que se ajustan a las nuevas políticas de paridad salarial tendrán que hacer frente a sanciones económicas.

b. Ámbito estatal

En nuestro país, empresas e instituciones han ido tomando conciencia de la existencia de la brecha salarial y de sus consecuencias en el ámbito económico y recursos humanos. Los datos en este sentido posicionan las medidas de conciliación como uno de los aspectos más valorados en la elección de un empleo o empresa en la que trabajar.

Las administraciones como hemos visto en el desarrollo normativo abordado en este manual, han ido poniendo en marcha medidas dirigidas a combatir la brecha salarial y lograr la igualdad en el ámbito laboral. Así en el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*²⁵ se recoge:

- Obligatoriedad de llevar un registro de los sueldos medios de las y los trabajadores desagregados por sexo, grupo y categoría profesional y puestos similares. Cuando la media de las retribuciones de un sexo sea superior en 25% o más al del otro sexo, el empresario deberá justificarlo por escrito y garantizar que no se debe a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. La información relativa al registro de salarios de la empresa, será accesible para todo el personal a través de los comités de empresa o delegados sindicales.
- Los Planes de Igualdad son obligatorios para las empresas de más de 50 trabajadores y deberán incluir :
 - Medidas de prevención del acoso sexual.
 - Medidas dirigidas a promover la corresponsabilidad
 - Auditoría salarial
- Se incluye el concepto de “trabajo de igual valor” , obligando a las empresas a pagar el mismo salario por la realización de trabajos de igual valor.

27 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244

- Se establece la nulidad de los despidos de aquellas personas que se reincorporen a sus puestos de trabajo tras permisos de nacimiento, adopción o acogimiento hasta transcurridos doce meses.
- El permiso de cuidado de bebés con una duración de una hora diaria es un derecho individual e intransferible que podrán disfrutar madres y padres.
- Previsión de un aumento progresivo hasta ser igualados de los permisos de maternidad y paternidad.

A nivel empresarial, La *Guía de Buenas Prácticas para la eliminación y erradicación de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Informe de Resultados del proyecto Iguales* puesto en marcha por CEPYME, Confederación Española de la mediana y pequeña empresa” (2015)²⁶ reconoce las siguientes prácticas destinadas a combatir la brecha salarial entre las empresas españolas:

- Desarrollo de Planes de Igualdad que permitan realizar un diagnóstico de la empresa en cuanto a la igualdad de mujeres y hombres, establecer medidas a ejecutar para erradicar las desigualdades y evaluar la implementación de esas medidas y la consecución de los objetivos marcados en el Plan.
- Clasificación profesional que garantiza la igualdad definiendo los criterios que conforman los grupos y las categorías profesionales sin sesgo de género.
- Sistema de promoción profesional bajo criterios técnicos y objetivos basados en méritos no excluyentes por sexo.
- Planes de apoyo y desarrollo profesional en igualdad de oportunidades para trabajadoras y trabajadores.
- Formación del personal en horario laboral y próximo al lugar de trabajo para facilitar la conciliación.

26 CEPYME 2015. Guía de Buenas Prácticas para la eliminación y erradicación de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Informe de Resultados del proyecto Iguales https://www.cepy.me.es/wp-content/uploads/2016/01/Guia_Proyecto_Iguales.pdf

- Promoción profesional de las trabajadoras con acciones formativas.
- Derecho de trabajadoras y trabajadores en periodo de excedencia por cuidado de personas dependientes a formación profesional.
- Medidas encaminadas a la flexibilidad en el horario laboral.
- Acceso a excedencias cortas.
- Reducción de jornada por motivos de cuidado.
- Escucha activa del personal a través de mecanismos y métodos de participación para detectar y prevenir situaciones de desigualdad laboral y salarial.

Desde el punto de vista de las y los trabajadores, la **negociación colectiva** como “mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual las personas empleadoras y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales”²⁷ es una herramienta para luchar contra la discriminación y hacer de la igualdad una estrategia transversal para implementar la igualdad de forma transversal en todos los ámbitos y condiciones de trabajo desde el acceso a los puestos de trabajo pasando por la formación, la proyección profesional o la formación. Así se recoge en la normativa:

Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI) en su art. 45.1 indica que las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres con medidas que deberán negociarse y acordarse con las personas representantes de las y los trabajadores en la medida que determine la legislación.

El Estatuto de los Trabajadores determina:

En el artículo 17.4, la negociación colectiva “podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones”.

27. OIT. Negociación colectiva y relaciones laborales.

En el artículo 85.1, que en la negociación colectiva de los convenios de las y los trabajadores existirá el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el artículo 90.6, que la autoridad laboral deberá velar por el cumplimiento del principio de igualdad en las negociaciones colectivas.

A nivel normativo se establece también la elaboración de un Plan de Igualdad para empresas con ciertas circunstancias. En estos casos, es en esos Planes e Igualdad donde deben negociarse las medidas de igualdad a poner en marcha en las empresas. Para ello se establece una Comisión o Comité de Igualdad con representación de todas las partes, dirección de la empresa, responsable de recursos humanos y representación legal de las y los trabajadores.

La Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) recoge las penalizaciones para aquellas empresas que incumplan las obligaciones en materia de igualdad, clasificando estos incumplimientos en infracciones graves y muy graves.

Así la negociación colectiva es una buena práctica más desde las empresas para la inclusión de la igualdad, no obstante en ella podemos encontrar también situaciones de discriminación derivadas de las estructuras patriarcales en las que se diseñan y ejecutan:

- Escasa presencia femenina en las mesas de negociación.
- Falta de perspectiva de género de las personas que participan en la negociación.
- Percepción de la igualdad como un tema de menor importancia.
- Prejuicios y estereotipos de género.

El Estado Español impulsó en 2013 la creación de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE) cuyo objetivo es el intercambio de buenas prácticas en materia de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, obtenidas tras las actividades de dinamización y puesta en común en las que se implican las propias empresas de la



Red DIE bajo la coordinación del Instituto de la Mujer. En el documento “*Medidas contra la brecha salarial de las empresas de la Red DIE*” se realiza un análisis de las medidas establecidas por las empresas para prevenir y eliminar la brecha salarial de género:

- ▶ Análisis de la brecha salarial de género.
 - ▶ Procedimientos transparentes de promoción.
 - ▶ Acciones positivas.
-
- ▶ Descripción y clasificación de los puestos de trabajo.
 - ▶ Conceptos retributivos (retribución fija y variable siguiendo criterios objetivos)
 - ▶ Bandas salariales según grupos profesionales.
 - ▶ Conocimiento y publicidad de los conceptos retributivos.
 - ▶ Evaluación periódica de la brecha salarial de género.
 - ▶ Evaluación del desempeño.
 - ▶ Valoración de los Puestos de Trabajo (VPT)



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



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

El **Instituto Andaluz de la Mujer** establece a nivel autonómico medidas y recursos que ayuden a las empresas a la implementación del principio de igualdad de forma transversal.

Entre las medidas destacadas se encuentran:

- ▶ El asesoramiento y seguimiento de la elaboración de los Planes de Igualdad realizado a través de EQUIPA.
- ▶ El protocolo para la integración del enfoque de género en un Plan de Empresa.
- ▶ Reconocimiento de buenas prácticas en empresas en materia de igualdad de las empresas.

Puede consultar información de todos los recursos y servicios en esta materia en el área de Empleo de la web del **Instituto Andaluz de la Mujer** o en el teléfono de atención a la mujer **900 200 999**.

7.

BIBLIOGRAFÍA

[Encuesta Anual de Estructura Salarial. INE](#)

[Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial. INE](#)

[El salario de las personas con discapacidad. 2015. Mercado Laboral. INE](#)

[Índice de precios del trabajo. 2015. INE](#)

[Estadísticas de Salarios. Eurostat](#)

[Igualdad de género. Salarios e Inclusión Social. Eurostat](#)

[Gender pay gap statistics. Statistics explained. Eurostat](#)

[Gender equality strategy. Comisión Europea](#)

[European Employment Strategy. Comisión Europea](#)

[Gender equality. Comisión Europea](#)

[Report on equality between women and men in 2017. Comisión Europea](#)

[Women and men in the EU. Facts and Figures. European Institute for Gender Equality \(EIGE\)](#)

[Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005-2015. Report \(EIGE\)](#)

[Base de datos de European Institute for Gender Equality \(EIGE\)](#)

[Indicadores de Desarrollo Sostenible. Igualdad de Género. Eurostat](#)
[Gender Equality and Development. OECD](#)

[Gender statistics. Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa \(UNECE\)](#)

Anker, Richard (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. Revista Internacional del Trabajo, 116

Philip N. Cohen and Matt L. Occupational Segregation and the Devaluation of Women's Work across U.S. Labor Markets De Cabo, G. Y Garzón, M.J. Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Estudios del Instituto de la Mujer. CEET. 2007.

De Cabo G., Henar, L. Y Calvo, M. Análisis de la perspectiva de género de algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora. CEET. Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad). 2009

Cáceres Ruiz, J.I., Y Otros. La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. Documentos de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid. 2004

