22 FEBRERO

DÍA de la Igualdad salarial

# Boletín Igualdad en la Empresa



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Instituto de la MUJER
Igualdad en la Empresa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

# Índice

1. Presentación.
2. Por qué es necesario el Día de la Igualdad Salarial.
3. Principales datos estadísticos sobre brecha salarial de género.
4. Igualdad salarial en la sociedad 4.0.
   María Luz Rodríguez Fernández. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha.
5. La igualdad de género en el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020.
   María Soledad Serrano Ponz. Directora del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
6. Iniciativas para combatir la brecha salarial de género.
   - Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género.
   - Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género.
7. Otras iniciativas.
   - Programa "Quiero ser Ingeniera".
   - Cupones de la ONCE.
   - Jornadas "Determinantes de la brecha salarial de género".
   - Plan de acción de la UE para abordar la brecha salarial entre mujeres y hombres 2018-2019 y consulta pública.
   - Coalición Internacional de Igualdad Salarial (EPIC).
8. Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en las empresas.
9. Jurisprudencia en materia de igualdad salarial.
10. Acciones de algunas de las empresas que componen la Red DIE en materia de igualdad salarial.

NIPO: 685-18-015-2

*Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado*

**https://publicacionesoficiales.boe.es**

El Boletín Igualdad en la Empresa (BIE) tiene como principal objetivo difundir información relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. En esta ocasión, y en el marco de las acciones desarrolladas por el Instituto de la Mujer desde el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas y dentro del Mes de la Igualdad Salarial se publica el Boletín "22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial".

Desde el año 2011 se viene conmemorando en España el 22 de febrero como el "Día de la Igualdad Salarial" con el fin de sensibilizar y hacer una llamada de atención a la ciudadanía en general y a las empresas en particular, sobre el hecho de que las mujeres y los hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o de un trabajo de igual valor.

Este Boletín, además de hacer referencia a la importancia y necesidad de la existencia del "Día de la Igualdad Salarial" para visibilizar el hecho de que la brecha salarial entre mujeres y hombres existe, muestra los principales datos estadísticos a nivel nacional e internacional para comprender su magnitud y principales características.

Así, María Luz Rodríguez Fernández, doctora en Derecho y profesora titular de Derecho y de la Seguridad Social en la Universidad de Castilla-La Mancha realiza un breve análisis de los principales factores que inciden y determinan la existencia de la brecha salarial de género en el artículo *"Igualdad salarial en la sociedad 4.0"*. Asimismo, se incluye un artículo de María Soledad Serrano Ponz, Directora del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social que lleva por título "La igualdad de género en el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020".

El Boletín recoge, además, iniciativas desarrolladas en España y Europa para combatir la brecha salarial de género y recomendaciones dirigidas a las empresas para garantizar la igualdad salarial, incluyéndose jurisprudencia en esta materia.

El *BIE* se completa con algunas de las acciones de las empresas que pertenecen a la Red DIE en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres para conmemorar este día.

*Boletín "Igualdad en la Empresa" (BIE) es una publicación periódica dirigida y coordinada por el Instituto de la Mujer, dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.*

***Para su suscripción aquí***






La igualdad salarial de género constituye uno de los pilares fundamentales de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y así se viene reconociendo desde diferentes regulaciones y declaraciones, tanto nacionales como internacionales.

A pesar del desarrollo normativo y de políticas específicas, las diferencias salariales entre mujeres y hombres persisten. Es este sentido, que las mujeres cobran, en términos medios, menos que los hombres es un fenómeno global que ha sido ampliamente demostrado en diversos estudios. Concretamente en España, con datos extraídos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2016), la ganancia media por hora de las mujeres ha sido de 13,60€ y la de los hombres 15,94€, siendo la brecha salarial de género del 14,7%.

Son muchos los motivos que hacen que sea necesario conmemorar el Día de la Igualdad Salarial, algunos de ellos son...

### *La infravaloración del trabajo de las mujeres*

El hecho de que muchas mujeres reciben retribuciones menores que los hombres por realizar trabajos de igual valor reside, principalmente, en la infravaloración de las competencias de las mujeres y de las habilidades precisas para desempeñar ocupaciones tradicionalmente feminizadas, lo que lleva a que sean ubicadas en niveles inferiores de la clasificación profesional y a que la estructura salarial no reconozca de la misma manera el trabajo de unas y otros.

### *La segregación ocupacional*

La existencia de segregación horizontal, donde las mujeres se concentran en sectores y actividades marcadamente feminizadas (sanidad, asistencia domiciliaria, comercio, hostelería, educación no superior) y los hombres en sectores y actividades tradicionalmente masculinizadas (construcción, tecnología e industria en general) conlleva a que las mujeres perciban menores retribuciones que los hombres. Además, los sectores de actividad feminizados se caracterizan por una mayor precariedad laboral y mayor inestabilidad en el empleo, repercutiendo directamente en una menor retribución.

La segregación vertical supone la escasa presencia y mayores dificultades de acceso a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres, teniendo como consecuencia menores retribuciones para ellas.

### *Déficit en la corresponsabilidad*

El desequilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, el escaso desarrollo de políticas de conciliación en las empresas y, sobre todo, corresponsabilidad en las empresas, junto a la falta de estructuras y servicios para la atención de personas dependientes repercute negativamente sobre la igualdad retributiva. Además, una mayor interrupción en la carrera profesional de las mujeres para la atención y cuidado de personas dependientes reducen las oportunidades de mejora de su empleabilidad y de desarrollo profesional, situándolas en niveles inferiores de la escala profesional, lo que conlleva una desigualdad retributiva.

## FACTORES RELEVANTES QUE GENERAN LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

A la hora de señalar qué factores están relacionados directamente con la existencia de la brecha salarial de género pueden mencionarse, por un lado, aquéllos que están vinculados con el hecho de que las mujeres perciben menor retribución por hora trabajada, y por otro lado, aquéllos que inciden en un menor número de horas dedicadas al trabajo productivo, es decir, con una menor jornada laboral por parte de las mujeres.

| ¿Por qué las mujeres perciben menor retribución por hora trabajada? | ¿Por qué las mujeres dedican menos horas al trabajo productivo? |
|---|---|
| • Discriminación Salarial directa.<br>• Segregación horizontal.<br>• Segregación vertical. | • Baja tasa de actividad femenina.<br>• Déficit en la corresponsabilidad.<br>• Mayor número de mujeres con contrato a tiempo parcial. |

**BRECHA SALARIAL DE GÉNERO**

Dar a conocer esta realidad y tomar conciencia de la situación para terminar con la brecha salarial de género, nos lleva a conmemorar este 22 de febrero como el Día de la Igualdad Salarial.




La brecha salarial de género se puede medir a través de varios indicadores:

**Brecha salarial en ganancia media anual**

Diferencia entre la ganancia promedio anual obtenida por hombres y mujeres expresado en %, tomando como referencia la de los hombres.

**Brecha salarial en salario bruto por hora**

Diferencia entre el salario de los hombres y el salario de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres.

El indicador empleado por Eurostat[1] en sus estadísticas oficiales es el salario bruto por hora, ya que al emplear la variable hora, se pretende neutralizar el impacto de la diferencia de horas trabajadas al año por mujeres y hombres, debido a que éstas presentan tasas de empleo y actividad más bajas y mayor peso en los contratos a tiempo parcial, entre otros aspectos.

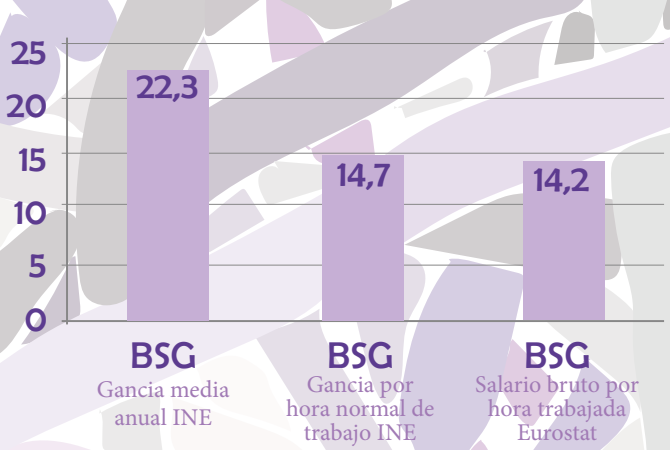
El hecho de emplear un indicador u otro incide en que la brecha salarial media anual es superior a la brecha salarial por hora trabajada.

## ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL 2018 (DATOS RELATIVOS AL AÑO 2016). INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE)

En España, el Instituto Nacional de Estadística (INE) realiza la *Encuesta de Estructura Salarial*. Así, la referida a los datos de 2016 y publicada en mayo de 2018 muestra una brecha salarial de género según ganancia media anual del 22,3% y según ganancia por hora normal de trabajo, del 14,7%. Según datos de Eurostat (2016), la brecha salarial según el salario bruto por hora ha sido del 14,2%, con fecha de septiembre de 2018.

### *Distribución salarial*

En la citada *Encuesta de Estructura Salarial* de 2016, se indica que el salario medio anual de las mujeres fue de 20.131,41 euros, mientras que el de los hombres ha sido 25.924,43 euros. Con ello, el salario medio femenino fue un 22,3% menor que el femenino.




Fuente: Elaboración propia a partir del INE , Encuesta de estructura salarial 2016 y Eurostat 2016.

[1] Oficina Europea Estadística: oficina estadística de la Comisión Europea que produce datos sobre la Unión Europea y promueve la armonización de los métodos estadísticos de los Estados Miembros.

En cuanto a la distribución salarial, el 17,8% de las mujeres tuvo ingresos salariales iguales o menores al Salario Mínimo Interprofesional[2] (SMI), frente al 7,8% de los hombres. Si se consideran los salarios más elevados, el 9,8% de los hombres obtuvo un salario cinco veces o más superior al SMI, frente al 4,9% de las mujeres.

SALARIO MEDIO ANUAL



20.131,34 € 25.924,43 €

### *Salarios por sección de actividad económica*

La actividad económica que presentó el mayor salario medio anual, tanto para mujeres como para hombres, fue *Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado*, con una media de 50.993,09 € por persona trabajadora. En este sector de actividad, por sexo, la ganancia media de las mujeres fue de 44.147,19 € y de los hombres 52.959,98 €.

En segundo lugar, se encuentran las *Actividades financieras y de seguros* con una ganancia media de 42.684,65 €, donde la ganancia media de las mujeres es de 36.939,55€ y de los hombres 49.257,63 €.

La actividad económica que obtuvo los salarios más bajos corresponde a *Hostelería*, siendo la ganancia media anual 14.125,34 €, donde las mujeres han obtenido una ganancia media anual de 12.608,92 € y los hombres 15.907,90 €.

La mayor diferencia entre las ganancias medias anuales de las mujeres y de los hombres se produce, en primer lugar, en *Actividades financieras y de seguros*, donde las mujeres perciben 12.318,08 € menos que los hombres; en segundo lugar, *Actividades sanitarias y de servicios sociales*, donde las mujeres cuentan con 10.024,32 € menos de salario medio anual; y en tercer lugar, *Actividades profesionales, científicas y técnicas*, donde las mujeres perciben 10.024,32 € menos.

Estos datos ponen de manifiesto que en casi todas las actividades económicas, las mujeres obtuvieron un salario inferior al percibido por los hombres.

### *Salarios por tipo de jornada*

La ganancia media por hora a tiempo parcial es menor a la de tiempo completo (10,67€ y 15,55€, respectivamente), siendo un 31,7% más baja en el caso de las mujeres. En el caso de los hombres, la ganancia por hora a tiempo completo (16,28€) fue de 9,4€ por encima de la media, mientras que en el caso de las mujeres (14,52€) fue de 2,4€ inferior a la media.

[2] Salario Mínimo Interprofesional (SMI): 9.172,80€ en el año 2016

*Ganancia media por hora según tipo de jornada*

| | Ambos sexos | | Mujeres | | Hombres | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Euros | Tasa de variación anual | Euros | Tasa de variación anual | Euros | Tasa de variación anual |
| **TOTAL** | 14,88 | -0,9 | 13,60 | -1,4 | 15,94 | -0,6 |
| Tiempo completo | 15,55 | -1,2 | 14,52 | -2,0 | 16,28 | -0,8 |
| Tiempo parcial | 10,67 | 0,5 | 10,16 | -0,1 | 11,83 | 1,3 |

### Salario por tipo de contrato

En los contratos de duración indefinida, la ganancia por hora de los hombres fue de un 12% superior a la media, correspondiendo 16,66 € para los hombres y 13,97 € para las mujeres. En los contratos de duración determinada los hombres han percibido un 3% más de salario medio por hora.

*Ganancia media por hora de contrato*

| | Ambos sexos | | Mujeres | | Hombres | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Euros | Tasa de variación anual | Euros | Tasa de variación anual | Euros | Tasa de variación anual |
| **TOTAL** | 14,88 | -0,9 | 13,60 | -1,4 | 15,94 | -0,6 |
| Duración indefinida | 15,44 | -1,0 | 13,97 | -1,4 | 16,66 | -0,7 |
| Duración determinada | 11,80 | -1,4 | 11,55 | -3,1 | 12,00 | -0,1 |

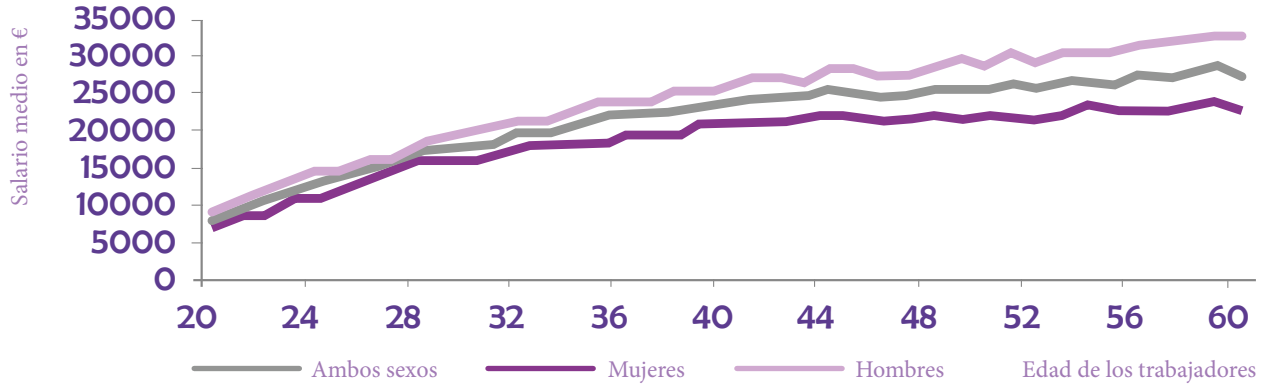
### Salarios por edad

Se produce una relación positiva entre la edad de los trabajadores y las trabajadoras y su nivel salarial, ya que con más edad, en general, se tiene más antigüedad y experiencia en el puesto de trabajo.

En el gráfico siguiente se observa cómo existe una relación positiva entre la edad de los trabajadores y las trabajadoras y el nivel salarial, ya que en general, con mayor edad mayor antigüedad y experiencia en el puesto de trabajo.

Los salarios de las mujeres se encuentran siempre por debajo de los de hombres, siendo mayor la diferencia a medida que se aumenta la edad. Las mayores diferencias salariales por sexo se produjeron con el aumento de la edad, hecho que se explica debido a la mejor cualificación (ocupación, estudios, etc.) de las mujeres más jóvenes respecto a las de más edad.

## *Ganancia media por hora de contrato*




***Salarios por Comunidades Autónomas***

Los salarios más elevados corresponden a País Vasco (27.480,71€), Comunidad de Madrid (23.330,38€) y Comunidad Foral de Navarra (25.468,38€). Por el contrario, los salarios más bajos se sitúan en Extremadura (19.475,20€) y Canarias (19.749,03).

La mayor diferencia entre las ganancias medias de las mujeres y de los hombres se produce en el Principado de Asturias, seguido de Cantabria y la Comunidad Foral de Navarra, donde los salarios medios de las mujeres representan el 70,6%, 72% y 72,4%, del salario de los hombres.

## *Principales resultados por Comunidades Autónomas*

| | ***Ambos sexos*** | | ***Mujeres*** | | ***Hombres*** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Euros | Tasa de variación anual | Euros | Tasa de variación anual | Euros | Tasa de variación anual | Ratio Mujeres/Hombres |
| ***TOTAL*** | 23.156,34 | 0.2 | 20.131,41 | 0.4 | 25.924,43 | -0.3 | 77.7 |
| Andalucía | 21.268,41 | -0.5 | 18.177,37 | -0.9 | 24.026,82 | -0.7 | 75.7 |
| Aragón | 22.248,76 | -0.4 | 18.766,21 | -1.0 | 25.326,91 | -0.9 | 74.1 |
| Asturias, Principado de | 23.095,83 | 1.2 | 19.077,92 | 0.8 | 27.010,87 | 1.9 | 70.6 |
| Balears, Illes | 21.478,34 | 0.4 | 19.702,60 | 0.9 | 23.285,85 | -0.5 | 84.6 |
| Canarias | 19.749,03 | -0.5 | 18.211,44 | -0.4 | 21.149,44 | -0.9 | 86.1 |
| Cantabria | 22.063,02 | 0.9 | 18.216,84 | 1.5 | 25.210,05 | -0.2 | 72.3 |
| Castilla y León | 21.551,57 | 1.2 | 18.662,42 | 0.7 | 24.445,65 | 1.3 | 76.3 |
| Castilla- La Mancha | 20.825,87 | 0.8 | 18.213,71 | 0.6 | 22.871,41 | 0.5 | 79.6 |
| Cataluña | 24.454,64 | 0.5 | 21.110,34 | 0.8 | 27.572,76 | 0.2 | 76.6 |
| Comunitat Valenciana | 21.168,81 | 1.1 | 18.349,52 | 3.0 | 23.672,18 | -1.0 | 77.5 |
| Estremadura | 19.475,20 | -0.5 | 17.360,28 | 0.3 | 21.554,75 | -1.2 | 80.5 |
| Galicia | 21.082,12 | 2.2 | 18.294,47 | 1.1 | 23.774,21 | 2.5 | 77.0 |
| Madrid. Comunidad de | 26.330,14 | -0.4 | 23.371,33 | -0.4 | 29.111,20 | -0.7 | 80.3 |
| Murcia, Región de | 21.242,50 | 1.5 | 18.033,05 | 2.8 | 23.947,99 | 0.7 | 75.3 |
| Navarra, Comunidad Foral de | 25.468,38 | 2.4 | 20.946,00 | 1.9 | 29.098,99 | 1.3 | 72.0 |
| País Vasco | 27.480,71 | -0.3 | 23.428,18 | -0.5 | 31.001,21 | -0.3 | 75.6 |
| Rioja, La | 21.999,02 | 1.1 | 19.047,20 | 1.5 | 24.653,37 | 0.5 | 77.3 |

## INFORME MUNDIAL SOBRE SALARIOS 2018-2019 (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT)

La Organización Internacional del Trabajo en su "Informe Mundial sobre Salarios 2018-2019, Qué hay detrás de la brecha salarial de género" realiza, en su Parte II, un análisis a nivel mundial de la brecha salarial de género.

La meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 8) que establece *"de aquí a 2030, lograr [...] la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor"* propone como indicador principal comparar el *"ingreso medio por hora de empleadas y empleados"* (indicador 8.5.1)

Según este indicador, el Informe establece que, a partir de los datos sobre 73 países que abarcan aproximadamente el 80% de personas trabajadoras del mundo, la brecha salarial de género a nivel mundial se sitúa alrededor del 16%. En España, la brecha salarial de género se sitúa en 14,9%.

El informe utiliza métodos para descomponer la brecha salarial de género en un componente que se explica por las diferencias en los atributos de los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo. Cada uno de estos atributos recibe el nombre de la parte "explicada" y "no explicada" de la brecha salarial. Concretamente, los "atributos del mercado de trabajo" se refieren a las características del capital humano (edad, experiencia y educación), las características que definen los puestos de trabajo (por ejemplo, las categorías profesionales y los horarios de trabajo) y las características que describen el lugar de trabajo donde tiene lugar la producción (sector industrial, ubicación geográfica, etc.)

En este sentido, el informe constata que la educación y otros atributos del mercado de trabajo explican *"relativamente poco la magnitud de la brecha salarial de género en los distintos lugares de la distribución salarial"*. Es la parte "no explicada" de la brecha salarial de género la que predomina en casi todos los países, independientemente del grupo de ingresos al que pertenezcan. La explicación a esta parte "no explicada" está relacionada con los siguientes aspectos:

- La menor remuneración de las mujeres por un trabajo de igual valor.
- La infravaloración del trabajo de las mujeres en ocupaciones y empresas altamente feminizadas.
- Las mujeres ocupan las mismas categorías que los hombres, teniendo niveles superiores de educación en muchos de los países y recibiendo menores salarios.

El informe también examina lo que denomina "brecha salarial por maternidad", definida como la brecha salarial entre mujeres con hijos e hijas y sin hijos e hijas. Esta brecha salarial oscila entre el 1% de Canadá, Mongolia o Sudáfrica y el 30% de Turquía. No se recogen datos específicos para España, sin embargo, se hace referencia a que el hecho de que las mujeres con hijos o hijas cobren menos salarios u obtengan menores retribuciones puede estar relacionado con diversos factores tales como las interrupciones o reducción del tiempo de trabajo, el empleo en puestos de trabajo peor pagados o donde las decisiones de contratación o promoción están estereotipadas y penalizan el desarrollo profesional y laboral de las mujeres con hijos e hijas.

Para abordar la brecha salarial por maternidad se propone un reparto más equitativo de las tareas familiares entre mujeres y hombres, unos servicios más adecuados de guarderías y cuidado de personas dependientes, la aplicación de políticas empresariales para la adopción de horarios flexibles y el desarrollo de programas que apoyen la vuelta de las mujeres al trabajo después del parto.




*María Luz Rodríguez Fernández. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha.*

En la época de los robots, la Inteligencia Artificial, las plataformas digitales o el Big Data hay algunos retos del pasado que todavía permanecen. El logro de la igualdad salarial entre mujeres y hombres es uno de ellos.

Así, de acuerdo con los últimos datos disponibles[3], las mujeres ganan en España un 22,3% menos que los hombres. Mientras el salario medio anual de las mujeres es de 20.134 euros, el de los varones es de 25.924 euros. Las diferencias salariales por razón



de sexo están igualmente presentes cuando observamos lo que ganan mujeres y hombres por trabajos a tiempo completo y lo que ganan ambos sexos por trabajos a tiempo parcial. En el primer caso las mujeres ganan 24.813 euros al año frente a 28.363 euros anuales que ganan los varones; en el segundo, las mujeres perciben 10.023 euros al año frente a 10.737 euros que ganan los hombres. Aun así, quizá sea el dato más alarmante que las mujeres ganan menos que los varones en todas y cada una de las ocupaciones y que la brecha salarial entre unas y otros se ensancha en las actividades que requieren menor cualificación profesional.

Hay más datos salariales realmente hirientes: el 17,8% de las mujeres tienen salarios iguales o menores que el salario mínimo interprofesional, mientras que son el 7,8% de los varones los que se hallan en esta situación. De hecho, las mujeres son la gran mayoría de los trabajadores con ganancias más bajas, el 64,3% de ellos son, en efecto,

[3] Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016 (publicada el 29 de mayo de 2018), disponible en http://www.ine.es/prensa/ees_2016.pdf

[4] Disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/data/database

[5] La del 4º Trimestre de 2018, disponibles en https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0418.pdf

mujeres. Así las cosas, es claro que una política que apuesta por la subida del salario mínimo interprofesional es especialmente beneficiosa para la fuerza de trabajo femenina.

Por otra parte, aunque Eurostat[4] sitúa nuestra brecha salarial en un 14,2%, nos proporciona dos datos realmente relevantes. La diferencia salarial entre mujeres y hombres es más ancha en el sector privado que en el público, de un 19% en el primero frente a un 13% en el segundo, y más ancha también en el trabajo a tiempo parcial que en el trabajo a tiempo completo, de un 10,8% en el primero frente a un 14,5% en el segundo.

No es sencillo conocer la totalidad de factores que confluyen para producir las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Pero hay algunas razones clave dentro del mercado de trabajo que merecen ser destacadas. Según los datos de la última *Encuesta de Población Activa*[5], las mujeres tienen una tasa de paro de más de 3 puntos porcentuales que la de los varones y una tasa de actividad –y este es un dato verdaderamente significativo- más de 11 puntos inferior a la tasa de actividad de los hombres. Si bien tienen una situación pareja respecto de la contratación temporal, donde las mujeres representan cerca del 50% de los contratados bajo esta modalidad, son claramente menos cuando hablamos de la contratación indefinida, donde los varones representan el 53% frente al 47% de mujeres con contrato fijo.

Ahora bien, donde hay una disparidad absoluta entre mujeres y hombres es en la contratación a tiempo parcial. El 74,6% de los casi 2,9 millones de personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres, lo que significa que más 2,1 millones de mujeres de nuestro país (1 de cada 4 mujeres ocupadas) trabajan menos horas, cobran menos salario y cotizan menos que aquellos que trabajan a tiempo completo, en su mayoría hombres. Además, debe subrayarse que más del 50% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen porque no encuentran trabajo a tiempo completo, de forma que es mayoritario entre ellas el trabajo a tiempo parcial involuntario.

Junto a ello debe anotarse que, de acuerdo con datos del Instituto de la Mujer[6], más del 92% de las excedencias por cuidados de hijos e hijas las solicitan las mujeres, que más del 83% de las excedencias por cuidados de otros familiares las solicitan las mujeres y que, entre las personas que trabajan a tiempo parcial por cuidado de menores o adultos enfermos, con discapacidad o mayores, más del 95% son mujeres. Esto significa que los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar están siendo ejercidos mayoritariamente por mujeres y que ello está teniendo una influencia no positiva sobre sus salarios y sus cotizaciones a la Seguridad Social[7]. La conciliación a veces se vuelve en contra de la igualdad, de forma que es el avance en corresponsabilidad entre ambos sexos en la asunción de las responsabilidades familiares el camino que realmente se debe andar. Para ello, la igualdad entre los permisos parentales que disfrutan mujeres y hombres, y la no transferibilidad de los mismos, es un objetivo de primer orden, de manera que debe saludarse como una buena medida en esta dirección la ampliación del permiso de paternidad a 8 semanas que hoy figura en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2019.

Este estado de cosas que se dan cuando las mujeres están en activo se agrava cuando

[6] Disponibles en http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm

[7] Disponibles en http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/bec19f5b-299f-473e-acbf-68a0bc784a60/REG3201901.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&ContentCache=NONE&CACHE=NONE&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_9H5AH880M8TN80QOV0H20V0000-bec19f5b-299f-473e-acbf-68a0bc784a60-myyYkcm

llega la jubilación. Las reducciones de jornada, las entradas y salidas del mercado de trabajo para el cuidado de hijos e hijas y demás familiares, el trabajo en sectores económicos que tienen una menor valoración social y económica que aquellos más masculinizados se dejan notar después en las pensiones. Hoy, de acuerdo con datos de la Seguridad Social, la pensión media de los hombres es de 1.200 euros mensuales, mientras que la de las mujeres es de 780 euros, es decir, un 35% más baja. Las mujeres son mayoría (más del 65%) entre los pensionistas que necesitan complemento a mínimos y son mayoría también (más del 66%) entre las personas que perciben pensiones no contributivas. Es por ello que el riesgo de pobreza entre las mujeres de 65 y más años es mayor que el riesgo de pobreza de los varones de 65 y más años, un 15,9% el de ellas frente a un 13,5% el de ellos. Y es por ello también que una política de subida de las pensiones mínimas por encima de las demás ha sido siempre una política que beneficia fundamentalmente a las mujeres.

Han sido muchos los avances en materia de igualdad que se han producido en los últimos años, aunque en el pasado más reciente haya habido un claro retroceso. En cualquier caso, aún queda un largo camino por andar para conseguir la completa igualdad salarial de mujeres y hombres. Más aún, hay síntomas que nos alertan sobre la posibilidad de que, en lugar de avanzar, podamos retroceder con el impulso de la economía digital. De acuerdo con una reciente publicación[8], únicamente el 2% de las mujeres ocupadas tienen empleos digitales frente a un 5,2% de hombres ocupados en empleos digitales. Pero es que, en el ámbito de los estudios tecnológicos, que son los que darán acceso a los empleos vinculados con la revolución tecnológica, sólo el 18,6% de los graduados son mujeres, mientras que el 81,4% son varones, una tendencia que, además, parece ir a peor, pues está disminuyendo el número de jóvenes mujeres que cursan estudios relacionados con la tecnología. Lo que significa que, de no reparar la segregación que se produce en los campos de estudios vinculados con la revolución tecnológica (los que llamamos STEM), y dando por sentado que los empleos que se deriven de ella serán los más demandados y, por ello, los de mayor remuneración, la brecha salarial entre mujeres y hombres se irá agrandando a medida que avance la digitalización.

Por todo lo anterior, el 22 de febrero debe ser una fecha para demandar actuaciones que puedan ir achicando las diferencias salariales de mujeres y hombres. Las causas no están sólo en el mercado de trabajo, aunque ahí es donde se reflejan claramente. Pero hay que buscarlas también en la educación, en nuestro modelo de Estado de Bienestar y de gasto social, en la cultura que arraiga estereotipos sobre el valor de las profesiones y el valor de los cuidados, en el tratamiento que realizan los medios de comunicación, en el posicionamiento de las empresas, etc. Se demanda, por tanto, una actuación integral, que llegue hasta las raíces más hondas de la desigualdad salarial. También un cambio de cultura, incluida la de las propias mujeres, pues a veces somos nosotras mismas las que participamos en la reproducción de los estereotipos sobre el trabajo y la vida familiar que tanto nos han perjudicado. Finalmente, es necesario algo más que narrativa política. En este momento están en tramitación 3

[8] Mujeres en la economía digital en España 2018, disponible en https://www.digitales.es/uploads/2d1f0dc9ca0f07da534a4fc64591ff72.pdf

Proposiciones de Ley sobre igualdad salarial de tres Grupos Parlamentarios distintos, pero ninguna de ellas está aprobada. Está demostrado que la ley no lo puede todo, aunque puede convertirse en una punta de lanza para abrir debates sociales y cerrar comportamientos endémicos que están detrás de la desigualdad salarial. Así que no estaría de más que el 22 de febrero empezara a fraguarse un gran consenso de país sobre el que edificar una nueva ley (y una nueva cultura) de igualdad salarial.




*María Soledad Serrano Ponz. Directora del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como servicio público al que le corresponde la vigilancia del cumplimiento de la normativa del orden social, tiene entre sus áreas de actuación permanente la vigilancia del cumplimiento en el ámbito laboral, del principio de igualdad de trato y no discriminación, exigiendo en su caso las responsabilidades pertinentes.

Así, la Inspección de Trabajo, se erige en garante, en el ámbito de las relaciones laborales, del respeto a los principales valores que rigen nuestra realidad social y laboral: la pluralidad y la diversidad, el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, así



como el respeto y consideración debida a la dignidad de las personas.

La trascendencia que para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene este área de actuación, se manifiesta no solo en que, año tras año se incluyan en su planificación anual de actuaciones, debidamente acordada con las Comunidades Autónomas, campañas específicas en materia de igualdad y no discriminación, sino que también ha determinado que la protección de la igualdad y otros derechos fundamentales tenga un peso específico en el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020.

Este plan fue aprobado por resolución del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, teniendo como objetivo fundamental recuperar derechos fundamentales y mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo.

Mediante el Plan Director por un Trabajo Digno, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social contribuye a la consecución de los

Objetivos de Desarrollo Sostenible y refuerza el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. No debemos olvidar que entre dichos objetivos de desarrollo sostenible (ODS) se encuentran el número 5 sobre igualdad de género, y el número 8 sobre trabajo decente, para cuya consecución en el ámbito laboral español resulta imprescindible el papel desempeñado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si el trabajo decente, en terminología internacional, o trabajo digno, supone que hombres y mujeres tienen la oportunidad de un empleo productivo en libertad, equidad, seguridad y con dignidad, resulta innegable que la igualdad entre trabajadores y trabajadoras es un principio o pilar fundamental del propio trabajo decente. Si no hay igualdad o equidad, no hay trabajo digno.

### *Medidas específicas en materia de igualdad y no discriminación*

Partiendo de dicho convencimiento y, sin perjuicio de la actuación permanente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en campañas como la de discriminación por razón de género, discriminación salarial, planes de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, conciliación de la vida familiar y laboral, prevención de riesgos con enfoque de género, etc., el Plan Director por un Trabajo Digno diseña una batería de medidas destinadas a potenciar la actuación inspectora que se encamina al logro del objetivo de luchar contra la discriminación, especialmente la salarial por razón de género y el acoso sexual y por razón de género, promoviendo así la igualdad en el trabajo y en el acceso al empleo.

Si bien las medidas del Plan Director serán ejecutadas durante su periodo de vigencia (2018-2019-2020), la relevancia de las mismas ha determinado su puesta en marcha de forma inmediata.

Entre estas medidas cabe destacar:

- **La creación de la Unidad de Lucha contra la Discriminación**, como órgano encargado del impulso y coordinación de la aplicación de las medidas de lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, especialmente retributivas y en el acceso a la formación profesional.

Si bien la Unidad vela por la igualdad de trato de todos los colectivos vulnerables, presta especial atención a la igualdad por razón de género, así como al respeto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- **Especialización de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social**, en todas las inspecciones provinciales, a efectos de lograr una mayor eficacia de la actuación inspectora.
- **Potenciación de la función de asistencia técnica de la Inspección**, principalmente en pequeñas y medianas empresas.
- **Participación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, en coordinación con las autoridades laborales competentes, en los Planes de actuación y Estrategias de las Administraciones Públicas con competencias en materia de igualdad, muy especialmente con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- **Medidas específicas para luchar contra la discriminación salarial por razón de género**.
- **Medidas específicas para luchar contra la discriminación en el acceso al empleo**.
- **Medidas específicas para luchar contra el acoso sexual y por razón de sexo**.
- **Se da cabida en el Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** a las comunicaciones recibidas de ciudadanos y ciudadanas referentes a situaciones que atenten contra la igualdad por razón de género, así como a los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

### *Un plan con perspectiva de género*

Si las medidas señaladas anteriormente son relevantes, más aún lo es el hecho de que le Plan Director por un Trabajo Digno diseñe, por primera vez y en términos globales, una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con perspectiva de género, dando así cumplimiento al mandato de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que conmina a los poderes públicos a la aplicación transversal de la perspectiva de género de modo efectivo en su actividad ordinaria. Evidentemente, la Inspección de Trabajo y Social no podía ser menos.

### PERO ¿QUÉ IMPLICA ESTA ACTUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Más allá de las actuaciones habituales de la Inspección en materia de igualdad y no discriminación, y más allá de las medidas específicas fijadas en el Plan, se introduce ahora el enfoque de género en actuaciones que, hasta la fecha, venían siendo de carácter transversal, y en las que no se tenía en cuenta esta variable.

A modo de ejemplo: las campañas de prevención de riesgos laborales comienzan a diseñarse teniendo en cuenta también sectores especialmente feminizados (por ejemplo en Seguridad Vial, riesgos musculoesqueléticos, Seguridad y Salud en la contratación temporal...); en determinados sectores como agricultura, se presta especial atención a la situación de mujeres trabajadoras y, dentro de ellas, a colectivos especialmente vulnerables como inmigrantes; en actuaciones como las de control del fraude en contratación temporal y a tiempo parcial también se tendrá en cuenta la perspectiva de género, de tal manera que en el curso de una actuación sobre posibles situaciones de fraude puedan detectarse situaciones de discriminación sufridas por mujeres trabajadoras.

Especial relevancia tiene la realización de actuaciones, tanto desde el punto de vista de la seguridad y salud como de las relaciones laborales, en un colectivo especialmente feminizado y a la vez castigado por la precarización laboral: el colectivo de camareras y camareros de piso (autodenominadas kellys).

En definitiva, si bien la Inspección de Trabajo y Seguridad Social siempre ha tenido entre sus actuaciones permanentes aquellas destinadas a velar por la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, tanto en el trabajo como en el acceso al empleo, prestando especial atención a la maternidad, los derechos de conciliación, situaciones de acoso sexual, etc. ahora, con el Plan Director por un Trabajo Digno, se sitúa a la igualdad de género como uno de los ejes centrales de la actuación inspectora, dirigiéndose también así a luchar contra la precariedad laboral.




### *Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género*

El Instituto de la Mujer, a través del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas (www.igualdadenlamepresa), pone a disposición de todas las empresas, la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género.

Esta herramienta es un instrumento que puede ser utilizado por todas las empresas, independientemente de su tamaño o sector de actividad, cuya finalidad es *orientar a las empresas y otras entidades a la hora de introducir la perspectiva de género en sus políticas salariales y ayudarlas a detectar, analizar y reducir las prácticas discriminatorias en el seno de su organización, así como fomentar un cambio en la cultura organizacional tendente al autodiagnóstico y evaluación en el desarrollo de todas sus políticas.*

La herramienta tiene un carácter eminentemente práctico que facilita a las empresas y cualquier persona que desee utilizarla un soporte técnico para realizar un diagnóstico de situación con el fin de identificar la existencia de brecha salarial de género, así como para implantar medidas correctoras.

La Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género ha sido testada de manera voluntaria por varias empresas adheridas a la Red de empresa con distintivo "Igualdad en la Empresa", Red DIE.

La herramienta es una sencilla aplicación basada en un fichero de *Microsoft Excel*. Para cumplimentar la herramienta y que ésta funcione correctamente es necesario disponer de información desagregada por sexo y actualizada de cada una de las personas de la organización, y para un período de referencia concreto, en relación con su salario y las características de estas personas (edad, tipo de contrato, antigüedad, etc.)

La **retribución normalizada** es la que propone la herramienta para la realización del análisis. Hace referencia a la retribución que toda persona obtendría si cumpliera con las siguientes condiciones durante todo el periodo de referencia:

- Ha estado contratada de principio a fin
- Su contrato es a tiempo completo
- No ha estado ningún día en situación de baja laboral
- No ha reducido su jornada laboral

De este modo, puede realizarse un análisis comparativo entre las retribuciones obtenidas por los trabajadores y las trabajadoras en la empresa e identificar la brecha salarial de género.

A partir de la información detallada de cada una de las personas de la plantilla, que ha sido incluida en la Hoja "Datos", la herramienta realiza una serie de análisis predeterminados de diferencias salariales entre mujeres y hombres, atendiendo a diferentes criterios. Estos criterios se corresponden con los diferentes campos en los cuales se desglosa la información de cada persona, tales como

puesto, departamento, antigüedad, etc.

Una vez introducida la información solicitada, la herramienta, de forma automática, realiza los cálculos necesarios para el análisis.




La herramienta cuenta con una Guía de uso para facilitar su manejo, un ejemplo de uso para conocer un supuesto práctico de utilización de la herramienta en una empresa ficticia y de Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización.

Asimismo, de forma complementaria las empresas y otras entidades pueden acceder a un video tutorial y caso práctico y a spots publicitarios sobre la igualdad salarial.

### *Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género*

Entre las recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género incorporadas por la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género se encuentra la adopción de un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) que proporcione un valor a cada puesto y permite asignarle una retribución acorde a dicho valor.

En este sentido, y en línea con la Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE), que insta a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y además propone una movilización que anime a las empresas e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexista, el Instituto de la Mujer pone a disposición de las empresas la Herramienta "Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con perspectiva de género (SVPT)".

Esta herramienta ofrece a las empresas la posibilidad de diseñar su propio SVPT incorporando la perspectiva de género y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización.

Para que la herramienta funcione correctamente, se necesita información sobre la estructura organizativa de la organización (grupos profesionales, departamentos y puestos de trabajo existentes) y conocimiento sobre cada uno de los puestos de trabajo (características principales, tareas que desempeña, requisitos para su implementación, etc.) Asimismo, y para la parte referida a salarios, se precisan datos desagregados y actualizados de cada una de las personas de la organización, su salario y su puesto de trabajo. De forma complementaria, se utilizará información del convenio de referencia de la organización.

La herramienta permite determinar el valor de los puestos de trabajo de una organización a través de los siguientes pasos:

1. Definición del sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) según distintos criterios denominados factores.
2. Valoración de puestos de trabajo.
3. Comparativa y análisis de las puntuaciones de los puestos de trabajo.

Al incorporar la perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo:

- Se procura la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores, estableciendo un SVPT que garantice la ausencia de discriminación.
- Se analizan cuántos puntos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros.
- Se realizar la comparativa de salarios atendiendo al sexo de las personas.




### Programa "Quiero ser Ingeniera"

Programa puesto en marcha por el Instituto de la Mujer con el objetivo de promover el interés de las alumnas de Educación Secundaria por el estudio de las Ciencias, la Tecnología, las Ingenierías y las Matemáticas, disciplinas donde las mujeres no están suficientemente representadas. Su incorporación laboral en estas disciplinas supondrá reducir la brecha salarial tecnológica y científica existente en el mercado laboral actualmente.

Se realiza en colaboración con seis universidades públicas de diferentes Comunidades Autónomas (Universidad de Granada, Universidad de Burgos, Universidad Politécnica de Madrid, Universidad Politécnica de Cartagena, Universidad de Alicante y Universidad Autónoma de Madrid), así como o con la participación de mujeres profesionales de sectores relacionados con estas disciplinas, como referentes.

Se han elaborado diferentes materiales del proyecto, entre los que destacan dos videos a lo que se puede acceder haciendo click aquí.




### Cupones de la ONCE

Con motivo del Día de la Igualdad Salarial, 22 de febrero, y Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo, la Organización Nacional de Ciegos de España (ONCE) ha lanzado más de 10 millones de cupones en los diferentes puntos de venta que la organización tiene en toda España.

Estos cupones, hoy, 22 de febrero, se están presentando en la Secretaría de Estado de Igualdad.






### *Jornadas "Determinantes de la brecha salarial de género"*

A lo largo del mes de febrero, y con motivo del "Día de la Igualdad Salarial", el Instituto de la Mujer ha celebrado diversas jornadas con el fin de sensibilizar y dar a conocer las causas que determinan la brecha salarial de género y las actuaciones y herramientas que el Instituto de la Mujer pone a disposición del tejido empresarial para erradicarla.

Las jornadas han tenido lugar en Avilés (5 de febrero), Zaragoza (18 de febrero), Córdoba (21 de febrero) y hoy, 22 de febrero en Madrid.

Para más información aquí.

35 años Instituto de la MUJER el futuro empieza hoy

### *Plan de acción de la UE para abordar la brecha salarial entre mujeres y hombres 2018-2019 y consulta pública*

- Plan de acción de la UE para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres para el periodo 2018-2019.
- Consulta pública para recabar información sobre el impacto de las normas sobre igualdad salarial en la Unión Europea. Más información aquí.

Comisión Europea

### *Coalición Internacional de Igualdad Salarial (EPIC)*

EPIC es la Coalición Internacional de Igualdad Salarial liderada por la OIT, ONU-MUJERES y la OCDE. Es una alianza de múltiples partes interesadas con miras a contribuir a la consecución de la Meta 8.5 de los Objetivos del Desarrollo del Milenio (ODS) el cual se centra en la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

Al reunir a un conjunto diverso de actores con diferentes áreas de enfoque y experiencia, EPIC apoya a los gobiernos, personas empleadoras, trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, a lograr un progreso concreto y coordinado hacia este objetivo.

Para más información aquí.

EPIC
La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial
LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR




Dentro de la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género se incluyen Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización. Estas recomendaciones responden a la cuestión que se plantean las empresas una vez han identificado la existencia de brecha salarial de género.

Así, algunas de las recomendaciones que han de tener en cuenta las empresas para garantizar la igualdad salarial son:

**En relación a estructura salarial:**
Las empresas han de realizar un análisis objetivo y exhaustivo de sus estructuras salariales entre mujeres y hombres, estudiando si estas diferencias responden a razones objetivas y explicables o si, por el contrario, responden a cuestiones no explicables o discriminatorias.

**En relación a los sistemas de clasificación profesional:**
Las empresas deben establecer sistemas de clasificación profesional equitativos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres. Estos sistemas deben ser la base sobre la cual establecer los sistemas de retribución.

**En relación a la implementación de acciones positivas:**
Las empresas pueden implementar medidas de acción positiva para acabar con las causas de la discriminación de género en el ámbito laboral cuando, habiendo aplicado las recomendaciones anteriores, las diferencias salariales sigan persistiendo.

Asimismo, en el marco de las actuaciones llevadas a cabo por las empresas que conforman la Red DIE, empresas distintivo "Igualdad en la Empresa", se ha elaborado un estudio que tiene por objeto analizar las políticas retributivas de las empresas de la Red DIE y resaltar buenas prácticas que se aplican con el fin de servir de referencia a otras entidades que quieran implementarlas. El estudio, denominado Medidas que aplican las empresas de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" para eliminar la brecha salarial de género recoge las siguientes medidas:

## *1. Medidas referidas a la detección, análisis y evaluación de la brecha salarial de género*

| | |
|---|---|
| ***Análisis de la brecha salarial de género*** | • Realizar un análisis diagnóstico de la plantilla para conocer las diferencias entre las retribuciones de las mujeres y los hombres dentro de los mismos grupos profesionales.<br>• Incorporar, además de la variables sexo, variables como la antigüedad en la empresa, la formación, conceptos retributivos (salario más complementos), situación familiar, etc. |
| ***Evaluación periódica de la brecha salarial de género*** | • Realizar un seguimiento de la brecha salarial de género mediante evaluaciones periódicas sobre indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos, departamentos, sexo y antigüedad con el fin de identificar diferencias entre sexos y poder reducirlas. |

## *2. Medidas referidas a los puestos de trabajo*

| | |
|---|---|
| ***Descripción y clasificación de los puestos de trabajo*** | • Elaborar la descripción de los puestos de trabajo asignando funciones y tareas propias del puesto y las competencias (conocimientos y aptitudes), responsabilidades y condiciones de trabajo. A partir de ello, ordenarlas por grupos profesionales. |
| ***Valoración de los puestos de trabajo*** | • Asignar a cada puesto de trabajo una ponderación en función de las competencias, responsabilidades y condiciones de trabajo para situarlo jerárquicamente dentro de la organización y asignarle una cuantía (salario) independientemente del sexo de la persona. |
| ***Evaluación del desempeño*** | • Evaluar de forma objetiva e integral, la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados de cada trabajador o trabajadora. La evaluación del desempeño sirve para aplicar una retribución determinada según valía personal y, también, para identificar aquellas personas con talento susceptibles de participar en procesos de promoción. |
| ***Bandas salariales según grupos profesionales*** | • Distribuir las retribuciones en bandas salariales, que se componen de un salario máximo y mínimo para las personas que ocupan ese puesto. |

### *3. Medidas referidas a las retribuciones*

| | |
|---|---|
| ***Conceptos retributivos (retribución fija y variables siguiendo criterios objetivos)*** | • Seguir criterios objetivos en la asignación de la retribución fija y variable, pudiendo vincular ésta, a su vez, con los objetivos individuales de la persona que desempeña el puesto de trabajo, los objetivos de la empresa o, más frecuentemente, con ambos. |
| ***Conocimiento y publicidad de los conceptos retributivos*** | • Aplicar una política salarial transparente, por lo que las personas que forman la plantilla conocen los diferentes conceptos retributivos, tanto los de carácter fijo como los de compensación o de carácter variable. |

### *4. Medidas referidas a la promoción profesional*

| | |
|---|---|
| ***Procedimientos transparentes de promoción*** | • Establecer procedimientos transparentes de promoción, como el desarrollo de planes de carrera, publicación de vacantes o el estudio de las promociones con enfoque de género para vigilar que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad con mayor remuneración económica. |
| ***Conocimiento y publicidad de los conceptos retributivos*** | • Diseñar e implementar acciones positivas para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, con mayor remuneración económica: fomentar la presencia de mujeres en puestos masculinizados (normalmente mejor retribuidos), así como la presencia de varones en puestos feminizados, inclusión de mujeres y hombres en la terna de candidaturas, vigilancia en las promociones discrecionales, inclusión de mujeres en los equipos de RRHH que deciden sobre las candidaturas, etc. |




A continuación, se muestran distintos fallos judiciales tutelando los derechos fundamentales de trabajadoras que sufrían, en sus puestos de trabajo, discriminación retributiva por razón de sexo. Los Tribunales españoles, en concordancia con la legislación europea y nacional, protegen especialmente a aquellas trabajadoras que ven vulnerado su principio a la igualdad salarial.

| TRIBUNAL | CONTENIDO | SENTENCIA (enlace directo) |
|---|---|---|
| TSJ de las Islas Canarias | Con este Auto se homologa una subida salarial a todas las camareras de piso de una cadena hotelera en Las Palmas como alternativa a la demanda por discriminación salarial. El acuerdo obliga a abonar a todas sus camareras de piso un plus mensual de 100€ brutos a través de un plan quinquenal, con el fin de mitigar la brecha salarial. | Auto 40/2018 |
| TSJ de Andalucía | El fallo considera que se ha vulnerado el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo de la demandante, dado que percibía unas retribuciones sustancialmente inferiores a la de los otros responsables de departamento de la empresa demandada, todos ellos hombres. | Sentencia 246/2018 |
| Audiencia Nacional | Una gran empresa de fabricación de neumáticos debe continuar abonando a su plantilla las pagas extraordinarias por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses aunque constituya una condición económica más beneficiosa en el contrato de trabajo que para el resto de plantilla en activo. La Audiencia Nacional considera que se trata de un derecho adquirido que supone un incentivo a la conciliación de la vida laboral y personal. | Sentencia 179/2018 |
| Tribunal Supremo | Un centro comercial es condenado a cesar en su conducta discriminatoria en el aspecto salarial, a reconocer a las trabajadoras el derecho a percibir, como mínimo, un complemento personal igual que el de los trabajadores hombres y a abonar a cada una de ellas una indemnización por las diferencias existentes entre su complemento y el percibido como promedio por los trabajadores hombres. | Auto 2191/2013 |
| Tribunal Supremo | La práctica empresarial de un centro comercial consistía en que los ascensos a los grupos superiores de mandos se llevaban a cabo mediante criterios subjetivos, por factores interpretados por los jefes inmediatos o directamente por parte de la dirección de la empresa. La representación legal de trabajadores y trabajadoras no participaba en ningún momento en la selección y desconocían los criterios concretos por los que se elegía a un trabajador y no a otro y la plantilla no podía solicitar su ascenso o promoción. Todo ello ha sido considerado por el Alto Tribunal como una discriminación directa en el sistema de promoción profesional para las mujeres de la empresa. | Sentencia 133/2010 |

Tal y como se ha visto a lo largo del Boletín, la escasa promoción profesional de las mujeres también incide en la percepción de un salario inferior respecto de los hombres. La Inspección del Trabajo vela también porque, en las empresas, no se den casos de discriminación directa en los ascensos.

Aunque el conocimiento sobre la regulación de la brecha salarial en nuestro país no está tan extendido como debería, los fallos presentados muestran la realidad jurisprudencial respecto a la discriminación retributiva por razón de sexo. Aunque se debe aspirar a que no se haga necesario acudir a los Tribunales para garantizar la igualdad salarial, estas resoluciones garantizan un paso adelante hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

### IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)[9] 2018-2020

*Entre los aspectos más destacados del IV AENC en materia de igualdad y vinculado directamente con la igualdad salarial es el recogido en el artículo 9 que hace referencia a:*

Una equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/ maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.




## *Asociación de Personas con Discapacidad – Centro Especial de Empleo Verdiblanca*

Realización de diversas acciones a través de redes sociales y creación de un banner sobre la igualdad salarial.




## *Formación y Mantenimiento Técnico, S.A. (Formatec)*

En Formatec y por extensión, en Grupo Aspasia (Formatec, Ibecon, Insem, Formad y Tadel Formació) se ha elaborado un cartel conmemorativo del "Día de la Igualdad Salarial" que se difundirá a la plantilla a través de las redes sociales. Además, durante la semana del 18 al 22 de febrero se dará visibilidad a dichos carteles en cada uno de los centros de trabajo y aulas de formación en todo el territorio nacional.

[9] Los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva abordan el tratamiento del conjunto de materias reguladas por convenio colectivo con el objetivo de orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo.

## *Multianau, S.L.*

Realización de un cartel de sensibilización en igualdad salarial entre mujeres y hombres que se difundirá entre la plantilla y se colgará y distribuirá en diferentes puntos de la empresa y a través de su página web y redes sociales.




## *Soemca Empleo, S.L.*

Durante la semana del 18 de febrero se dará difusión al cartel de la igualdad salarial en los tablones de los centros, en las pantallas de recepción, en la web, revista trimestral y en los banner que se remitan a la plantilla.




## *Tiebel Sociedad Cooperativa*

Realización de un cartel que se difundirá entre la plantilla a través de sus redes profesionales de Facebook y LinkedIn.

Publicación, durante la semana del 18 de 22 de febrero, de una referencia a la brecha salarial relacionada con buenas prácticas para facilitar la consecución de la igualdad salarial.




Desde la Comisión de Igualdad se ha redactado un texto explicativo sobre la brecha y su evolución, que se difundirá en los tablones, en las pantallas de los centros, en la web, la revista y el boletín interno.

## *Verdimed, S.A.*

Se ha confeccionado un cartel para conmemorar el 22 de febrero con el lema "TRABAJAMOS IGUAL = COBRAMOS IGUAL" que se remitirá por correo electrónico al personal de oficina. Este cartel, se remitirá al resto del personal a través del telegram y sms.

Además, se llevará a cabo una pegada de carteles con los y las miembros de la Comisión de Igualdad en los lugares más estratégicos de la empresa.



El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de www.igualdadenlaempresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

## GRATUITO, ON LINE Y TELEFÓNICO

*Servicio de asesoramiento y acompañamiento personalizado para la incorporación de medidas e implementación de planes de igualdad en las empresas.*

Puede solicitar su inscripción remitiendo un correo electrónico a asesoriaie@inmujer.es o llamando al 91 524 68 06

*Servicio de consultas relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.*

Puede solicitar su inscripción remitiendo un correo electrónico a pdi@inmujer.es o llamando al 91 524 68 06

*Otra información disponible en www.igualdadenlaempresa.es*

Síguenos en twitter: @IgualdadEmpresa

## INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS





GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Instituto de la MUJER
Igualdad en la Empresa
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro