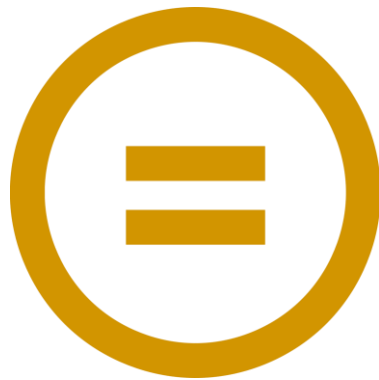


M 4. IGUALDAD RETRIBUTIVA



PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA



¿Qué es el Principio de Igualdad Retributiva?

Este principio viene a decir que “A trabajos de igual valor, debe existir igual retribución”. Este principio está incorporado desde hace tiempo a nuestra legislación. Los Convenios 100 y 117 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); Los Tratados de Roma y Ámsterdam; las Directivas europeas y nuestra Constitución en su artículo 14 y 38 y el Estatuto de los Trabajadores, recogen este principio de no discriminación por razón de sexo.

Es el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres el que regula de forma específica este principio.

¿Por qué hablar de Igualdad Retributiva?

La razón por la que es necesario trabajar en este principio y visualizar las diferencias aún existentes es principalmente porque la brecha de género sigue siendo preocupante en nuestro país.

En el ámbito de la Unión Europea, la brecha salarial de género se define como la diferencia en la remuneración media entre mujeres y hombres, que se expresa en porcentaje referido al salario de los hombres.

En España, la brecha retributiva entre mujeres y hombres se mantiene en el 18,72%.

Un valor todavía alto que es necesario reducir con el objetivo de llegar a la igualdad total.



PROMUEVE

Más datos sobre la Brecha Salarial de Género. Posición de España en Europa



Los datos que aparecen en esta infografía son los provisionales de los países de 2021. Según un informe realizado por la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), en 2022, hay una brecha salarial entre hombres y mujeres en España de un 9,4%. Lo que quiere decir que, en comparación con los hombres, las mujeres en España es como si hubieran trabajado gratis 34 días en 2022. La brecha salarial sigue siendo uno de los retos más importantes de acciones prácticas en materia de política de igualdad de género.

Fuente:(en España datos de 2021)

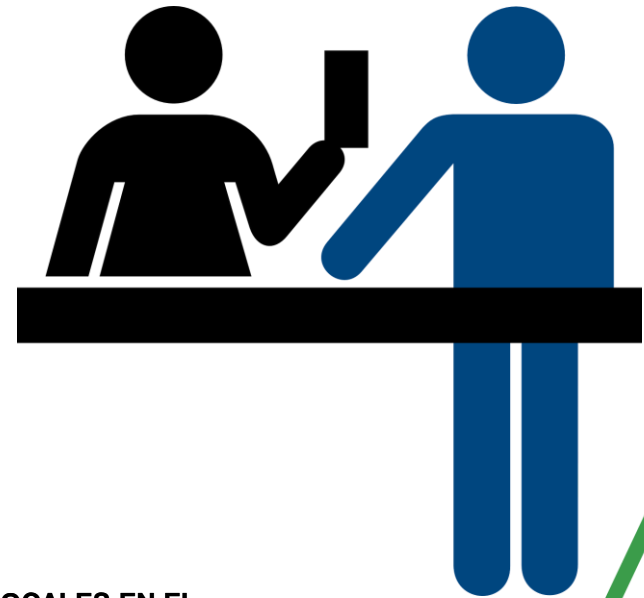
<https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200227STO73519/brecha-salarial-de-genero-en-europa-hechos-y-cifras-infografia>

Parlamento Europeo

PROMUEVE

Concepto de Retribución

El concepto de retribución al que hace referencia la normativa europea comprende, según jurisprudencia, a todas las gratificaciones en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente, por el/la empresario/a a la persona trabajadora en razón de la relación de trabajo. Es importante destacar que el concepto de retribución es más amplio que el de salario, esto es importante al analizar las desigualdades retributivas.



PROMUEVE

Mercado de Trabajo: Diferencias entre mujeres y hombres en el Mercado Laboral

Las diferencias entre sexos se aprecia en numerosas facetas del mercado de trabajo. Todas ellas, finalmente, tienen impacto en las retribuciones recibidas. Por este motivo, es importante analizarlas y tenerlas en cuenta a la hora de implantar medidas encaminadas a reducir y eliminar las posibles discriminaciones



PROMUEVE

SUBVENCIONA

Formación y Planificación de Carrera

En numerosas ocasiones, las mujeres, quieren formarse y promocionar pero se encuentran con barreras. Estas, están especialmente relacionadas con la disponibilidad horaria.

Cuando las empresas organizan las formaciones fuera de la jornada laboral y sin tener en cuenta medidas de flexibilización, hay trabajadores que no pueden asistir porque no tienen la disponibilidad horaria necesaria. Esto suele ocurrir más en el caso de las mujeres, ya que la “doble jornada” y los cuidados de las personas dependientes le impiden acceder a estas opciones de capacitación y promoción. Estas cargas familiares, que deberían estar repartidas, a menudo recaen en el sexo femenino, lo que constituye una barrera al acceso al desarrollo profesional ya que impide que las mujeres decidan formarse, ascender y ocupar puestos de responsabilidad.



PROMUEVE

FORMAS DE SEGREGACIÓN QUE LAS MUJERES ENCUENTRAN EN SU VIDA LABORAL



SEGREGACIÓN HORIZONTAL: se refiere a la concentración de la mano de obra femenina en determinados sectores y ramas de actividad.



SEGREGACIÓN VERTICAL: se refiere a las dificultades que tienen las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente y ascender a puestos de responsabilidad

Tanto la segregación horizontal como la vertical - concentración de mujeres en determinados sectores/categorías y puestos de trabajo - no responde a criterios concreto sino a estereotipos de género.

Sucede lo mismo con la subrepresentación, el hecho de que haya menos mujeres conductoras o policías, no es en base a causas objetivas sino a que se trata de profesiones o puestos que tradicionalmente han venido ocupando hombres.

PROMUEVE

Perfil de los ocupados y características del empleo. Características básicas de los ocupados

Ocupados según sexo por ocupación* (CNO11)

Unidad de medida: (Miles de personas) (Media anual)

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

Periodo: 2022

Territorio: Andalucía

Ocupación (CNO11)	Sexo		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Directores y gerentes	80,5	41,2	121,7
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	107,1	213,3	320,4
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	148,1	109,8	257,9
Técnicos; profesionales de apoyo	209,4	134,8	344,2
Empleados de oficina que no atienden al público	50,9	65,1	116,0
Empleados de oficina que atienden al público	45,6	101,7	147,3
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	197,6	253,6	451,2
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	51,6	182,6	234,2
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	71,3	9,4	80,7
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	76,1	15,7	91,8
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	152,2	2,0	154,2
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	157,2	29,0	186,2
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	35,5	13,1	48,6
Conductores y operadores de maquinaria móvil	189,3	4,2	193,5
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	47,2	187,4	234,5
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	185,4	69,9	255,3
Ocupaciones militares	20,1	1,6	21,7
TOTAL	1.825,2	1.434,3	3.259,5

Fuente:

https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/badea/operaciones/consulta/anual/14650?CodOper=b3_65&codConsulta=14650

**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

PROMUEVE



SUBVENCIONA



Actividad práctica 1

Análisis de los datos en nuestra provincia



Perfil de los ocupados y características del empleo. Características básicas de los ocupados
Ocupados según sexo por ocupación* (CNO11)
Unidad de medida: (Miles de personas) (Media anual)
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE
Período: 2022
Territorio: Andalucía

Ocupación (CNO11)	Sexo		
	Hombres #	Mujeres #	Ambos sexos #
Directores y gerentes	80,5	41,2	121,7
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	107,1	213,3	320,4
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	148,1	109,8	257,9
Técnicos; profesionales de apoyo	209,4	134,8	344,2
Empleados de oficina que no atienden al público	50,9	65,1	116,0
Empleados de oficina que atienden al público	45,6	101,7	147,3
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	197,6	253,6	451,2
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	51,6	182,6	234,2
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	71,3	9,4	80,7
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	76,1	15,7	91,8
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	152,2	2,0	154,2
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	157,2	29,0	186,2
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	35,5	13,1	48,6
Conductores y operadores de maquinaria móvil	189,3	4,2	193,5
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	47,2	187,4	234,5
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	185,4	69,9	255,3
Ocupaciones militares	20,1	1,6	21,7
TOTAL	1.825,2	1.434,3	3.259,5

https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/badea/operaciones/consulta/anual/14650?CodOper=b3_65&codConsulta=14650

Actividad 1:

Le animamos a revisar estos y otros datos vinculados al mercado laboral y hacer una reflexión sobre los mismos en relación a las tendencias y patrones que se observan en algunos puestos.

PROMUEVE



ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA



Conciliación y Corresponsabilidad

A pesar del avance social, las mujeres siguen siendo las que asumen esa “doble jornada” de trabajo fuera de casa y dentro. Las tareas de cuidado de personas dependientes, la “carga mental” de organización familiar, las tareas domésticas, etc. siguen asumiéndolas las mujeres. Esto, se traduce en que a menudo se les hace difícil, y en algunos casos imposible, tener disponibilidad para desarrollarse profesionalmente.

Las medidas de conciliación que tienen que ver con el cuidado de los hijos (excedencias, permisos, etc.) son solicitadas en mayor porcentaje por mujeres. Esto puede observarse en la página que el Ministerio de Igualdad dedica a los datos sobre - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas (Mujeres en Cifras). Son datos objetivos que demuestran que en la unidad familiar cuando se hace necesario “sacrificar” el rol laboral, en todo o en parte, es la mujer la que decide esa opción, restando posibilidades a su representatividad y por tanto su capacidad de desarrollo en el mundo laboral. Por otra parte, la corresponsabilidad, que hace referencia al reparto de tareas equitativo entre las personas de la unidad familiar, también tiene gran importancia en este desequilibrio, por lo que hay que seguir sensibilizando y educando para que este valor se integre en la sociedad. La presencia y utilización de medidas de conciliación de ambos sexos por igual y la corresponsabilidad en el hogar, contribuirán a lograr unas condiciones igualitarias en el mercado laboral.

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA



Precariedad Laboral: condiciones laborales y tipos de contratos

La jornada laboral a tiempo parcial es una fórmula bastante utilizada cuando la carga de tareas del puesto de trabajo no requiere de la jornada completa. Según los datos, son las mujeres las que se acogen a esta jornada laboral, con el fin de conciliar. Esto, va en detrimento de sus retribuciones, su pensión o las posibles prestaciones por desempleo.

En relación a los datos de empleo a tiempo parcial, según datos del INE 2022, considerando el porcentaje de hombres a tiempo parcial sobre el empleo total (hombres y mujeres) disminuye de un 4,0% en 2017 a un 3,5% en 2022. El dato de mujeres sobre el empleo total desciende de un 11,0% a un 10,0% en 2022 (representando un 13,5% en la UE-27).

Al analizar las desigualdades en retribución, este factor es muy importante ya que sitúa a las mujeres en una posición de desventaja en su desarrollo profesional y posibilidades de aspirar a más responsabilidad y mayor valoración de la tarea que desempeñan.



PROMUEVE

Tradiciones y Estereotipos

Aunque en la última década se han producido muchos avances a favor de la igualdad en el empleo y en los entornos laborales, las mujeres siguen viviendo una situación difícil en el ámbito socioeconómico ya que los estereotipos siguen contraponiendo la feminidad con el rol profesional. Si a esta situación, le sumamos las responsabilidades que conllevan las tareas del hogar, el cuidado de las personas dependientes de la familia y la carga mental que conlleva gestionar el ámbito familiar, hace que la tarea de proyectarse profesionalmente tenga mucha más dificultad y a menudo tiene que renunciar a proyectos por falta de tiempo. Los estereotipos se convierten en costumbres discriminatorias que es necesario romper identificando y trabajando barreras y situaciones que presentan riesgo de producir desigualdad. Es necesario que tanto el tejido empresarial, como las administraciones y las propias familias a través de la corresponsabilidad, liberen a la mujer de estos estereotipos y promuevan cada vez más espacios de liderazgo entre las mujeres

Otra cuestión importante cuando hablamos de estereotipos es la de la devaluación de determinadas profesiones feminizadas. En estas profesiones no es que se produzca una diferencia entre hombres y mujeres en trabajos de igual valor, ya que los salarios son bajos de por sí, pero si se trata de puestos ocupados prácticamente por mujeres en su totalidad que han venido teniendo salarios muy bajos, y que en comparación con profesiones del mismo nivel de cualificación, no tienen remuneraciones adecuadas.

PROMUEVE



Salarios

El concepto de brecha salarial hace referencia a la diferencia de retribución entre mujeres y hombres y puede producirse por: distinto salario base por trabajo de igual valor o diferente percepción de complementos u otras compensaciones económicas, siendo el salario base el mismo.

Según la GUÍA INFORMATIVA 2022 Brecha salarial y feminización de la pobreza, según la Encuesta de Estructura Salarial 2021 en España, la ganancia media anual por persona trabajadora fue de 24.395,98 € euros en 2019. El salario medio anual de las mujeres fue de 21.682,02 €, mientras que el de los hombres fue de 26.934,38 €, por lo que la brecha salarial estatal se sitúa en 5.252,36€. Según la misma Guía, en el caso de Andalucía, la ganancia media anual por persona trabajadora es de 22.060,99 € en 2019. El salario medio anual de las mujeres fue de 19.391,52 €, mientras que el de los hombres fue de 24.527,67 € , por lo que la brecha salarial andaluza se sitúa en 5.136,15 €. Este recurso analiza también el mercado de trabajo andaluz indicando que es un mercado segregado en el que una parte de la población ocupada en el que tiene más presencia la mujer, muy restringido de opciones profesionales, de menor prestigio social y con peores condiciones laborales y retribuciones muy bajas y otro mercado laboral, en el que tienen más presencia los hombres, que tiene un abanico de profesiones mucho más amplio, con más probabilidades de ascenso y promoción profesional y con mejores condiciones laborales y mayores salarios.

En la misma publicación de 2023 GUÍA INFORMATIVA 2023 Brecha salarial y transparencia salarial, las cifras de la brecha en España se mantienen mientras que en Andalucía crecen con respecto a 2019 cuando la diferencia estaba en 5.136,15 euros. De esta manera, la brecha salarial crece hasta el 24.70% en Andalucía.

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA



Actividad práctica 2

Guía Informativa sobre Brecha Salarial y Transparencia Salarial 2023



<https://www.juntadeandalucia.es/iam/files/EMPLEO/Gu%C3%ADa%202023%20final%20por%20p%C3%A1g.pdf>

Fuente: Junta de Andalucía

Actividad 2:

Le proponemos que revise las conclusiones de la Guía. En ella se tratan muchos aspectos de interés y traslada los datos concretos de esta cuestión a nivel nacional y autonómico.

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA



Legislación sobre Igualdad Retributiva

A continuación, mencionaremos las principales normativas a nivel internacional, nacional y autonómico, relativas al marco normativo que regula las políticas sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor.



Ámbito Internacional

- **La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en virtud del Tratado de Versalles, en su artículo 427** en su punto 7 dice: “Séptimo. Mujeres y hombres deben recibir igual remuneración por trabajos de igual valor”. También en el Convenio 100, la OIT, 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.
- **En la Declaración de derechos Humanos, en el artículo 23.2**, se expresa “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

Existen numerosas referencias en pactos, convenciones, y otras declaraciones sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras que expresan de la misma forma la obligación de no discriminar.

PROMUEVE

SUBVENCIONA

Legislación sobre Igualdad Retributiva

Ámbito Europeo

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)

- Aquí se expresa “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; que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”-

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)

- En su artículo 23 recoge el derecho a la igualdad de retribución “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006

- Principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor. En esta Directiva se hace referencia a la discriminación directa o indirecta (cuando la situación de desigualdad no es directa y se da en una situación neutra, pero si sitúa a la mujer en una posición de desventaja).

Recomendación 2014/124/UE de la Comisión, de 7 de marzo de 2014

- En esta recomendación se refuerza el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia de salarios y retribuciones.



PROMUEVE

Legislación sobre Igualdad Retributiva

Ámbito Nacional

Constitución Española

- En su artículo 14, se expresa el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y a la no discriminación,

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- En su artículo 5 garantiza el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Estatuto de los Trabajadores (ET)

- En su artículo 28 se establece la obligación de la persona empresaria a pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor



PROMUEVE

Legislación sobre Igualdad Retributiva

Ámbito Nacional

El Real Decreto-ley 6/2019

- Este RD modificó el ET introduciendo la obligación de introduciendo el concepto de “trabajo de igual valor”, y regulando la obligación de los empresarios/as de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, por sexo y distribuidos por grupos y , categorías profesionales.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva

- En este RD se establecen medidas concretas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Se establecen los mecanismos para detectar y eliminar la discriminación en este ámbito, promoviendo las condiciones necesarias y eliminando los obstáculos y barreras.

Puede consultar este real Decreto en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA



Legislación sobre Igualdad Retributiva

Ámbito Autonómico



La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía / 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.

- En su artículo 26 bis, sobre Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres, hace referencia a la necesidad de una política de igualdad salarial entre mujeres y hombres, y en la necesidad de poner en marcha programas específicos dirigidos a la eliminación de la discriminación salarial por razón de género. Asimismo, expresa que se desarrollarán las medidas necesarias para que los sectores feminizados sean revalorizados socialmente y tengan el mismo reconocimiento y las mismas condiciones laborales que los demás

Puede consultar esta Ley y su modificación en el siguiente enlace:

<https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2021-06/4%20LEY%209-2018%20Promoci%C3%B3n%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero.pdf>

PROMUEVE

¿Qué es el Principio de Transparencia Retributiva?

Este principio se regula en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que establece que la auditoría salarial forma parte del diagnóstico previo al plan de igualdad. En los artículos 45, 46 y 47 de esta Ley se señala el Plan de Igualdad como herramienta para impulsar la igualdad de género y se establece que entre los contenidos de este Plan estén las retribuciones, asegurando así la transparencia que será de cumplimiento para toda la plantilla.

Por su parte, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en su capítulo II - artículo 3- sobre el principio de transparencia retributiva, indica que:

- Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva.
- El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo.
- El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: **los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo** que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.”

PROMUEVE



ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA

SUBVENCIONA



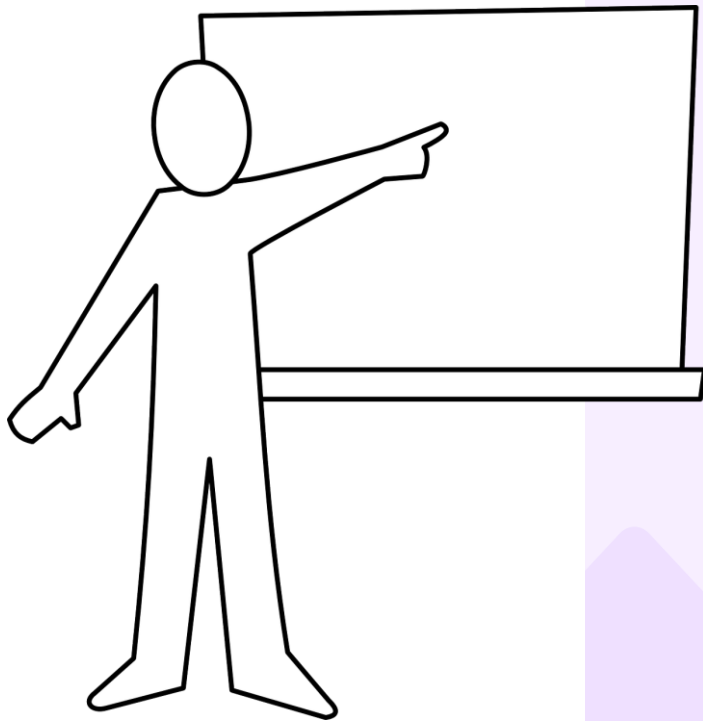
Tradiciones y Estereotipos

Aunque en la última década se han producido muchos avances a favor de la igualdad en el empleo y en los entornos laborales, las mujeres siguen viviendo una situación difícil en el ámbito socioeconómico ya que los estereotipos siguen contraponiendo la feminidad con el rol profesional. Si a esta situación, le sumamos las responsabilidades que conllevan las tareas del hogar, el cuidado de las personas dependientes de la familia y la carga mental que conlleva gestionar el ámbito familiar, hace que la tarea de proyectarse profesionalmente tenga mucha más dificultad y a menudo tiene que renunciar a proyectos por falta de tiempo. Los estereotipos se convierten en costumbres discriminatorias que es necesario romper identificando y trabajando barreras y situaciones que presentan riesgo de producir desigualdad. Es necesario que tanto el tejido empresarial, como las administraciones y las propias familias a través de la corresponsabilidad, liberen a la mujer de estos estereotipos y promuevan cada vez más espacios de liderazgo entre las mujeres

Otra cuestión importante cuando hablamos de estereotipos es la de la devaluación de determinadas profesiones feminizadas. En estas profesiones no es que se produzca una diferencia entre hombres y mujeres en trabajos de igual valor, ya que los salarios son bajos de por sí, pero si se trata de puestos ocupados prácticamente por mujeres en su totalidad que han venido teniendo salarios muy bajos, y que en comparación con profesiones del mismo nivel de cualificación, no tienen remuneraciones adecuadas.

PROMUEVE





INSTRUMENTOS PARA APLICAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

01

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

02

REGISTRO RETRIBUTIVO

03

AUDITORIA RETRIBUTIVA

PROMUEVE

SUBVENCIONA

Valoración de Puestos de Trabajo

La valoración de los puestos de trabajo de una empresa es un proceso necesario para una correcta gestión de los recursos humanos y tiene como objetivo definir las tareas y responsabilidades de cada puesto profesional. Solo con una definición precisa se podrá valorar su posición en la establecer su posición en el organigrama empresarial y el sueldo que le corresponde.

El análisis de puestos de trabajo es el paso previo para determinar si las personas que ocupan los diferentes puestos y aquellas que se incorporarán en un futuro tienen un salario justo y adecuado a las tareas que tienen que realizar y el nivel de responsabilidad.

El Real Decreto 902/2020 en su Disposición final primera se define el Procedimiento de Valoración de los Puestos de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad ha publicó en abril del año 2022 una herramienta para la valoración de puestos de trabajo en colaboración con diversos agentes sociales: sindicatos y organizaciones empresariales. El objetivo de esta herramienta es el de facilitar el trabajo a las empresas y cumplir la normativa.

En el siguiente enlace se accede a la herramienta:

https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA



Registro Retributivo

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, es la normativa que regula el desarrollo normativo del Registro Retributivo.

En su artículo 5 se expresan las normas generales sobre el registro retributivo, siendo los principales aspectos de los seis puntos:

- 1. “...Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos ...”
- 2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregada por sexo y distribuida conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- 3. “Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres..”
- 4. “El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural...”
- 5. “El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.
- 6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro... “

PROMUEVE

Elementos Básicos a Incluir en el Registro Retributivo

Todas las empresas tienen la obligación de tener un **Registro Retributivo**. Existen diversos modelos de Registro Retributivo, siendo obligatorio que recojan toda aquella información que se establece en la normativa, si no cumplen esto, no serían válidos. Deben recoger:

- Datos de la persona trabajadora: Sexo, fecha de nacimiento, nivel de estudios, formación, experiencia, situación familiar, jornada laboral del puesto que ocupa.
- Datos sobre la contratación (tipo de contrato, fecha, grupo y categoría profesional...)
- Datos sobre retribución:
 - 1. Salario base: Retribución acordada en convenio o, en su defecto, en contrato de trabajo individual.
 - 2. Complementos salariales anuales: Retribuciones que se suman al salario base por Convenio Colectivo o en contrato individual de trabajo (pluses, bonificaciones, complementos, premios, etc.). Por ejemplo: La antigüedad, pagas extraordinarias, participación en beneficios, productividad, disponibilidad, nocturnidad, trabajo de festivos, penosidad, primas por producción por calidad, etc.
 - 3. Percepciones extrasalariales anuales: Estas pueden ser: indemnizaciones por circunstancias especiales, compensaciones de gastos, dietas/ desplazamientos, transporte, etc.

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA



Actividad práctica 3

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

U
23

El Ministerio ▾ Empleo y Economía Social ▾ Inspección de trabajo

Inicio > Remuneration Registration Tool

Remuneration Registration Tool

- [Herramienta de Registro Retributivo. XLS](#)
- [Ejemplo de uso de la Herramienta de Registro Retributivo XLS](#)
- [Guía de uso de la Herramienta de Registro Retributivo. PDF](#)
- [Normativa relevante y preguntas frecuentes sobre el Registro Retributivo y la Herramienta IR! PDF](#)



https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm%C3%A1g.pdf

Fuente: Ministerio de Trabajo

Actividad 3:

Le proponemos que entres en esta web y explores la herramienta que propone el Ministerio para elaborar el Registro Retributivo, así como su Guía de Utilización.

En la página 13 de esta Guía podrá ver los campos habituales de un Registro Retributivo.

PROMUEVE

SUBVENCIONA

Auditoría Retributiva

Una auditoría retributiva se realiza para examinar si una empresa retribuye lo mismo a hombres y mujeres que desempeñan un trabajo de igual valor. El informe resultante de la auditoría retributiva se incluye en el Plan de Igualdad. Por esta razón sólo las empresas obligadas a hacer el Plan de Igualdad (+50 trabajadores) deberán realizar auditoría retributiva. Para las demás empresas no será obligatorio, por lo que las empresas de menos de 50 trabajadores sólo estarán obligadas a tener registro retributivo.

Las Auditorías Retributivas de Género están reguladas en el Real Decreto 902/2020 se realizan en el marco del Plan de Igualdad de la empresa. La responsabilidad de realizarla es de la Empresa.

Para llevarla a cabo, se necesita haber realizado de forma previa la Valoración de Puestos de Trabajo y el Registro Retributivo.

En junio de 2022 se publicó la “Guía para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género”, elaborada por el Instituto de las Mujeres, de acuerdo y con la participación del Ministerio de Trabajo, los sindicatos más representativos CCOO y UGT, así como las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME. Esta Guía podrá descargarse en el siguiente enlace:

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/guia_AR_GENERO.pdf



PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA Junta de Andalucía
Consejería de Empleo,
Empresa y Trabajo Autónomo

Auditoría Retributiva

La auditoría retributiva constará de un diagnóstico de la situación retributiva y de un **plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**.

Constará por tanto:

1. Informe del diagnóstico retributivo. En el que se analizará:

- a) Correspondencia ente el análisis del puesto y el registro retributivo
- b) Comprobación datos del Registro Retributivo
- c) Análisis del Sistema de Promoción
- d) Análisis de Sistema de Selección y Contratación, así como el Sistema de Clasificación de Puestos
- e) Estudio sobre la Formación (oferta y vías de acceso)
- f) Infrarrepresentación Femenina
- g) Posibilidades del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- h) Otros aspectos sobre Condiciones Laborales

2. Plan de Actuación para corregir las desigualdades encontradas. Incluyendo:

Áreas de actuación prioritarias - Definición de objetivos generales y específicos - Descripción de medidas concretas - Plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida - Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación - Seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos - Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.

PROMUEVE

INFORME AUDITORIA RETRIBUTIVA

- DENOMINACIÓN SOCIAL DE LA ENTIDAD
- FECHA DE INICIO Y FIN DE LA AUDITORÍA
- ALCANCE TEMPORAL DE LA AUDITORÍA
- DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO:
 - RESUMEN DE LOS DATOS DEL DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO
 - PRINCIPALES PROBLEMAS Y DIFICULTADES DETECTADAS
- PLAN DE ACTUACIÓN EN EL QUE SE INDICARÁ PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN LAS MEDIDAS A IMPLANTAR. PARA CADA MEDIDA SE INDICARÁ:
 - DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA
 - QUÉ OBJETIVO PERSIGUE
 - CÓMO SE VA A EJECUTAR
 - A QUIÉN VA DIRIGIDA
 - QUIÉN ES RESPONSABLE DE SU IMPLEMENTACIÓN Y DE SU SEGUIMIENTO
 - CUÁNDO SE VA A DESARROLLAR
 - QUÉ RECURSOS SE NECESITAN PARA SU IMPLANTACIÓN Y CUANTIFICACIÓN DE LOS MISMOS
 - LOS INDICADORES QUE PERMITAN REALIZAR EL SEGUIMIENTO DE SU IMPLANTACIÓN Y EVALUAR LOS RESULTADOS
- MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, Y ÓRGANO RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS (QUE, POR LÓGICA, SERÁ LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD)
- VIGENCIA DE LA AUDITORÍA

PROMUEVE

SUBVENCIONA

Páginas con recursos de interés – Igualdad Retributiva

- Observatorio Igualdad y Empleo

<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/situacion-de-la-brecha-salarial-en-espana-y-europa/>

- Convenio 100 de la OIT (Organización Mundial del Trabajo)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100

- Mujeres en Cifras

<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

- GUÍA INFORMATIVA 2022 Brecha salarial y feminización de la pobreza

<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2022/143642216.pdf>

- GUÍA INFORMATIVA 2023 Brecha salarial y transparencia salarial

<https://www.juntadeandalucia.es/iam/files/EMPLEO/Gu%C3%ADa%202023%20final%20por%20p%C3%A1g.pdf>

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

- Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm

- Herramienta de Registro Retributivo

https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm

- Guía para la realización de Auditorías Retributivas con Perspectiva de Género 2022

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/guia_AR_GENERO.pdf

PROMUEVE



¡ Gracias por vuestro tiempo y
vuestra participación !

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA

