

Guía informativa sobre brecha salarial y feminización de la pobreza

50♀ / 50♂

EN MATERIA
LABORAL, APLÍCATE
LA FÓRMULA DE LA
IGUALDAD

22 DE FEBRERO

Día de la Igualdad Salarial

Guía informativa sobre brecha salarial y feminización de la pobreza

Índice de contenidos

0. Introducción.....	3
1. Normativa.....	9
2. Conceptos clave.....	13
3. Causas de la brecha salarial.....	19
4. Brecha salarial en Andalucía.....	24
5. Las empresas y el cambio.....	29
6. Herramientas.....	33
7. Recursos de interés.....	37


22 de febrero: Día de la Igualdad Salarial

Guía elaborada por:

Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Junta de Andalucía.

Autoría:

José Antonio García Serrano. Psicólogo. Coordinador de Programas del Instituto Andaluz de la Mujer.



0.

Introducción

0

Introducción

La brecha salarial de género representa una de las mayores injusticias sociales en la actualidad en el mundo. Su raíz ha quedado establecida en la discriminación que sufren las mujeres respecto de los hombres, que se manifiesta en las asimétricas relaciones de poder que, históricamente, han sometido a las mujeres y han determinado un papel inferior para las mismas en todas las sociedades. La brecha salarial de género es una realidad medible y cuantificable que afecta de forma directa a las mujeres de todo el mundo influyendo y fomentando su existencia una feminización de la pobreza.

En este sentido, el Instituto Andaluz de la Mujer se suma a reivindicar en el día **22 de febrero el Día de la Igualdad Salarial**, efeméride marcada en la agenda feminista de las instituciones públicas en materia de igualdad promovida por la Comisión de Igualdad del Senado y aprobada por el Consejo de Ministros (Acuerdo del 26/2/2010), e impulsada por la Secretaría de Estado de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer.

En el año 2020, el Instituto Andaluz de la Mujer lanzó la campaña de sensibilización contra la brecha salarial **#NiUnDíaMásPorMenos** donde visibilizamos los 52 días que, de media, una mujer trabaja sin sueldo por el mismo trabajo que haría un hombre.

#NI UN DÍA MÁS POR MENOS

22/02. DÍA POR LA IGUALDAD SALARIAL

52 DÍAS DE MEDIA AL AÑO

Junta de Andalucía
Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación
INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

0

Introducción

En este 2021, marcado por un contexto de crisis sanitaria, social y económica, diversos organismos internacionales, como ONU MUJERES, han apuntado a un **aumento de las desigualdades y brechas de género**; y esta publicación pretende realizar una contextualización de la situación de la brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Andalucía en clave de COVID-19 y sus repercusiones. Para ello, realizaremos un breve recorrido que te permitirá entender el punto de partida, las políticas públicas que se están llevando a cabo a nivel autonómico, nacional e internacional, y cuáles son los retos a los que nos enfrentamos y cuáles nuestras metas, siendo la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres nuestro principal objetivo.

A lo largo de este documento encontrarás información relevante sobre la brecha salarial, conceptos clave, normativa actualizada (autonómica, nacional e internacional), recursos bibliográficos, materiales elaborados por distintos organismos e instituciones, campañas de sensibilización de interés y propuestas de acción para luchar contra esta discriminación retributiva que afecta principalmente a las mujeres y que ha sido indudablemente afectada y agravada por los efectos de la pandemia.

Recomendamos utilizar este documento, unido a las varias iniciativas que llenarán las redes sociales, como una oportunidad para visibilizar y detectar brechas y desigualdades, reflexionar sobre sus causas y variables de mantenimiento, y aportar, construir y proponer propuestas de acción desde los diferentes sectores de la sociedad con el objetivo de realizar una estrategia integral y conjunta para conseguir una sociedad más justa e igualitaria.

Esta guía se suma a una campaña que lucha de forma constante por conseguir **una igualdad salarial por un trabajo de igual valor**, con varias fechas claves, que comienza el **22F, con el Día por la Igualdad Salarial** y que se prolongará hasta el **Día Europeo de la Igualdad Salarial**. Como hito más reciente, cabe destacar que el 18 de septiembre de 2020 se celebró, por primera vez, el **Día Internacional de la Igualdad Salarial de las Naciones Unidas** basada en el compromiso con los Derechos Humanos y contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación contra las mujeres y las niñas.

0

Introducción

Es un mandato y una directriz internacional, que se ha recogido de forma tácita en los distintos acuerdos y legislaciones estatales siguiendo una filosofía que ha quedado manifestada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**. Así, trabajar por la igualdad salarial es una meta necesaria para garantizar que

nadie se quede atrás.

Para conseguir alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 es imprescindible incorporar la perspectiva de género, por ello, es necesario **poner el foco en el avance en igualdad de oportunidades de las mujeres y las niñas**, de acuerdo con el ODS 5 de igualdad de género, pero también de los objetivos relacionados con el **trabajo decente, el crecimiento económico y el fin de la pobreza**, ya que es un hecho incuestionable que la pobreza sigue teniendo rostro de mujer.

Lograr la igualdad salarial, la igualdad de remuneración es un reto importante para el goce y disfrute de los derechos humanos de las mujeres y las niñas. Se necesita el esfuerzo de toda la comunidad internacional y queda mucho camino por recorrer.



0

Introducción

El **contexto normativo reciente propicia la profundización en la erradicación de los motivos de discriminación salarial de las mujeres**, con disposiciones tales como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, por el que se traslada a la normativa nacional las recomendaciones de la Comisión de 7 de marzo de 7 de marzo de 2014, sobre **el refuerzo del principio de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia**”.

Esta disposición normativa, Real Decreto-ley 6/2019, ha llevado a la modificación de **instrumentos clave para la consecución de la igualdad retributiva** entre mujeres y hombres, entre otras disposiciones, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Y resultado de lo anterior es el desarrollo reglamentario realizado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que se luchan contra el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo, en concreto contra la discriminación indirecta por la incorrecta valoración de los puestos de trabajo.



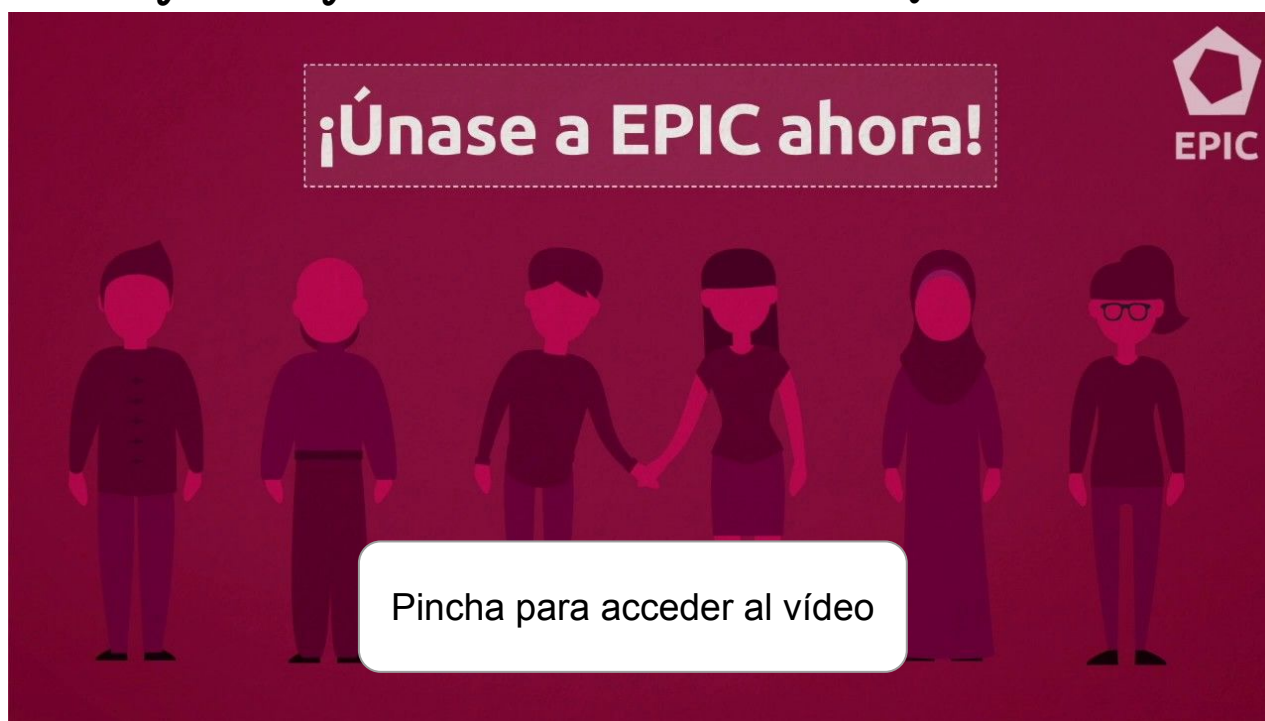
Credit: Veronica Grech

0

Introducción

La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC por sus siglas en inglés) está dirigida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres y otros socios. El objetivo de la Coalición es lograr la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres en todo el mundo. Al congregar a un conjunto diverso de actores con distintas áreas de interés y diferentes conocimientos técnicos, **EPIC ayuda a los gobiernos, empresas, trabajadores/as y sus organizaciones a que realicen progresos concretos y coordinados** hacia la consecución de este objetivo. En la actualidad, EPIC es la única alianza de múltiples partes interesadas que se esfuerza por reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres a escala mundial, regional y nacional.

Vídeo: Lograr la igualdad de remuneración de aquí a 2030



La remuneración mensual de las mujeres es, en promedio, un 20 por ciento inferior a la de los hombres en todo el mundo. En ningún país se ha logrado aún la paridad de género en materia de remuneración. En este vídeo, elaborado por la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración, se señalan las persistentes diferencias salariales por motivos de género y se presentan algunos medios para reducirlas a fin de lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, conforme a lo previsto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

1.

Normativa



1

Normativa

El contexto legislativo en el que está enmarcada Andalucía, dentro del Estado español, está influenciado y derivado de las directrices y recomendaciones internacionales de la Unión Europea y la OIT, por ello, podrás comprobar en la siguiente línea temporal la sucesión y creación de legislación en forma lineal y coherente en los tres niveles (**autonómico**, **estatal** e **internacional**).

Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo de 1951.

Primera configuración del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (1957), concretamente su artículo 157.

Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor

Directiva 75/117/CEE del Consejo de las Comunidades Europeas, de 10 de febrero de 1975.

Aproximación de las legislaciones de los Estados miembros para garantizar la aplicación de este principio mediante disposiciones legales, reglamentarias y administrativas adecuadas.

Constitución Española (1978), artículos 14 y 35.

Los españoles y españolas, iguales ante la ley, tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse por discriminación por razón de sexo.

Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000), concretamente su artículo 23.

La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

1

Normativa

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

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

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

Recomendación de la Comisión Europea (2014/124/UE), de 7 de marzo de 2014.

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Establece obligaciones genéricas e insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias

En su artículo 5, recoge 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.

Podemos encontrar en su capítulo II acciones relacionadas con la igualdad en el empleo. Impulsa políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en materia de retribución y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres

Recoge que la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres (Art. 22.3). El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente (Art. 28).

1

Normativa

Plan de Acción de la UE 2017 – 2019. Abordar la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007. Ley andaluza de igualdad.

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

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

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

Estrategia con 8 líneas de trabajo a ejecutar en los dos años con el objetivo de combatir la brecha salarial que afecta a todos los Estados miembros. Entre estos ejes destacan la penalización por cuidados o las iniciativas para combatir la segregación vertical y romper techos de cristal.

Entre distintos aspectos modificados, se recoge en el artículo 26 bis la apuesta por una política de igualdad salarial entre mujeres y hombres, así como programas específicos dirigidos a la eliminación de la discriminación salarial por razón de género.

Obedece como explica en su exposición de motivos a la existencia todavía de una importante concentración de las mujeres en empleos a tiempo parcial y en sectores y/o posiciones con salarios más bajos.

Modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como de su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Desarrolla los elementos esenciales para combatir la desigualdad retributiva estableciendo medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando además los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.



2.

Conceptos clave

2

Conceptos clave

Nuestro punto de partida es el **principio básico de igualdad de trato** entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Aún con esta igualdad formal reconocida en nuestro ordenamiento jurídico, **es una realidad constatada y demostrada la existencia de una brecha salarial entre mujeres y hombres**, que engloba una diferencia de salario entre ambos sexos (brecha salarial y diferencia salarial son términos similares) y una discriminación salarial que afecta principalmente a las mujeres.

Brecha salarial:

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

Boletín "IGUALDAD EN LA EMPRESA" nº 58. Instituto de la Mujer,

En este sentido, y aunque no toda diferencia salarial es discriminatoria (Si tiene una justificación objetiva y razonable), hablamos de **BRECHA SALARIAL o brecha salarial de género** cuando existe una diferencia medible y cuantificable entre la media de ingresos brutos por hora de mujeres y hombres. **Existen diversos indicadores para medir dicha cuantía** además del "salario bruto por hora" pudiéndose hacer diferentes lecturas. En general, la brecha salarial es mucho más que la diferencia salarial en la percepción directa por el trabajo realizado, incluyendo aspectos relacionados con las retribuciones.

Discriminación salarial:

Parte de la diferencia salarial que no se justifica por una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo y que solo puede explicarse en función del sexo de una persona.

Boletín "IGUALDAD EN LA EMPRESA" nº 58. Instituto de la Mujer,

2

Conceptos clave

Como en todo ámbito la discriminación entre mujeres y hombres, y en concreto en el ámbito salarial, podemos y debemos diferenciar entre discriminación salarial directa o indirecta.

Discriminación directa:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Artículo 6. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Encontramos ejemplos claros en determinados sectores y categorías profesionales donde hay una alta concentración de mujeres u hombres, pudiendo hablar de **espacios más feminizados o masculinizados**. En general, las categorías y sectores profesionales feminizados son los que tienen salarios y retribuciones más bajas, por ejemplo el sector de la limpieza, textil o servicios.

Discriminación indirecta:

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Artículo 4, Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Dentro de la discriminación salarial indirecta podemos encontrar ejemplos dentro de una misma empresa, **donde los puestos de trabajo mejor retribuidos son aquellos que demandan de una determinada dedicación horaria**, sin tener en cuenta los problemas para poder conciliar y la falta de corresponsabilidad real, y por tanto, puestos a los que las mujeres, por cuestión social y cultural muy arraigada en nuestra sociedad, no acceden (y *compiten*) en igualdad de condiciones. Esta discriminación puede verse reflejada, de la misma forma, en la existencia de complementos retributivos que premien la disponibilidad.

2

Conceptos clave

En relación a la medición de la brecha salarial, es importante diferenciar entre la brecha salarial sin ajustar y la brecha salarial ajustada. Utiliza una u otra medición influye (y está influida) por el **grado de transparencia** en la información salarial y retributiva en las bases de datos tanto del sector privado como público y por una **decisión subjetiva y técnica-política** que determina en la planificación de la evaluación qué medir y cómo medirlo, en este caso, qué información queremos extraer y con qué finalidad.

Brecha salarial sin ajustar:

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

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

Boletín "IGUALDAD EN LA EMPRESA" nº 58. Instituto de la Mujer,

Brecha salarial ajustada:

Este tipo de cálculo pretende medir la diferencia de salario tomando en consideración todos los factores que intervienen en la determinación del salario, de forma que afloren diferencias de remuneración por un mismo trabajo o trabajos de igual valor.

La brecha salarial ajustada constituye, pues, un indicador más amplio y que ofrece una información más ajustada a la realidad al tener en cuenta todas las circunstancias que intervienen en la fijación de salarios.

Boletín "IGUALDAD EN LA EMPRESA" nº 58. Instituto de la Mujer,

2

Conceptos clave

Recientemente, se ha incorporado a nuestro ordenamiento jurídico dos conceptos clave para entender la orientación que van a tomar, y que deben tomar, la empresas del territorio nacional.

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

En este Real Decreto se recoge que, con el fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, **las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva** entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

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, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Puede aplicarse a través de 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.

Artículo 3, Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2

Conceptos clave

En este Real Decreto 902/2020 se recoge junto al principio de transparencia retributiva, y **conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores**, la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor:

Principio que vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos; por el que se establece la premisa básica por la cual un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Artículo 4, Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Además **se incluye una definición complementaria** a los distintos aspectos recogidos en el artículo 4, entendiendo:

- *Por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.*
- *Por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.*
- *Por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.*
- *Por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.*

Se concluye destacando que la **objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución** y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género. En este sentido, se propone la valoración de los puestos de trabajo que apliquen criterios de adecuación, totalidad y objetividad.



3.

Causas de la brecha salarial

3

Causas de la brecha salarial

La brecha salarial es fruto directo de un sistema que reproduce y mantiene la **discriminación y las desigualdades estructurales en el mercado de trabajo** que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres y cuya evidencia fundamental es la diferencia de retribución económica. Teniendo en cuenta que la brecha salarial es el producto final de una serie de variables en diferentes niveles y ámbitos, **trataremos su origen en clave de COVID-19**, entendiendo que la actual crisis sanitaria, social y económica ha influenciado de forma clara, agravando la situación y aumentando la distancia de las brechas de género.

Es una **cuestión alertada y advertida por organismos internacionales**, como ONU MUJERES o el Ministerio de Igualdad y actualmente y en plena pandemia, tenemos que seguir **evaluando y valorando las brechas de género y el impacto del COVID-19 y sus efectos en el aumento e intensidad de las mismas**. Por ello, en este apartado realizaremos una síntesis de las principales causas, circunstancias, situaciones, factores que tanto directa como indirectamente causan, inciden y perpetúan la brecha salarial así como sus consecuencias.

Sistema estructural sexista

Actualmente la sociedad se ha desarrollado sobre unas estructuras sociales sexistas que han utilizado las **variables sexo-género para legitimizar las discriminaciones, las desigualdades y la violencia**. En este sentido, encontramos en la sociedad muy arraigados estereotipos y roles de género que producen y mantienen una división sexual del trabajo relegando a las mujeres al ámbito privado, reproductivo y doméstico y las tareas relacionadas con el cuidado.

En esta **división sexual** se ha mantenido la subordinación de las mujeres **impregnando la configuración del mercado laboral y las relaciones, posibilidades y trayectorias de las mujeres**, así como las condiciones de determinados sectores donde, y por ejemplo, el trabajo feminizado como el cuidado de personas dependientes o menores ha sido invisibilizado y precarizado, incluso no retribuido. La pandemia ha puesto en cuestión y en el foco la relevancia de este tipo de trabajos y ha abierto debates acerca del lugar de las mujeres en el mercado laboral como sujetos de pleno derecho formal y legal pero no real.

3

Causas de la brecha salarial

Segregación laboral

Se define como la designación e identificación de ocupaciones, tanto en diferentes sectores como en los puestos de trabajo, donde hay una mayor concentración o distribución de las mujeres o los hombres que responde a un **sistema desigual y sexista en el acceso, promoción y ocupación de los puestos de trabajo o sectores profesionales**. Esta segregación está relacionada con puestos o sectores de trabajo mejor o peor remunerados, o con mejores o peores condiciones laborales. Podemos diferenciar dos tipos de segregación laboral:

Segregación horizontal:

Concentración de mujeres en determinados sectores económicos, normalmente aquellos que requieren menos cualificación, condiciones más precarias y menor sueldo.

Artículo 3, Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Segregación vertical:

Distribución de mujeres y hombres en las distintas categorías laborales. Así las primeras siguen ocupando mayoritariamente las categorías profesionales de niveles más bajos y los hombres las de niveles más altos

Artículo 4, Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Unido a la segregación laboral del mercado laboral, vertical y horizontal, existen dos variables que mantienen y sustentan dicha situación limitando a las mujeres entre un techo de cristal y un suelo pegajoso:

- **Techo de cristal:** limitaciones invisibles, no recogidas formalmente, que encuentran las mujeres en el ascenso profesional hacia los puestos de responsabilidad y/o dirección en las organizaciones empresariales.
- **Suelo pegajoso:** dificultades de las mujeres para acceder al mercado laboral y ascender en él. Estas dificultades tienen que ver con la vinculación sexo-trabajo, los estereotipos en sectores masculinizados, la relación roles de género con determinadas tareas y trabajos, entre otros.

3

Causas de la brecha salarial

Precarización y feminización

La precariedad, la desvaloración de los trabajos feminizados y el empobrecimiento de la población femenina son variables conectadas fruto del sistema estructural sexista imperante en la sociedad. **En el mercado laboral encontramos relación entre los trabajos con peores condiciones laborales y retributivas y la alta concentración de mujeres**, tanto en sectores profesionales como en puestos de trabajos concretos, lo que explica y está estrechamente relacionado con la brecha salarial y sus datos concretos. Si las mujeres ocupan puestos peor retribuidos, sus ingresos brutos anuales, en términos de media, siempre van a más bajos que los ingresos brutos anuales de los hombres.

Esta precarización, entendida como un proceso, también mantiene y sustenta la **concentración de las mujeres en determinadas categorías que requieren de menor cualificación**, aunque sean ellas quienes obtengan los mejores expedientes universitarios. Hay una discrepancia entre capacidad y habilidad y trayectoria profesional mediada por una división sexual del trabajo.

Sistema de retribuciones

La **brecha salarial presenta una “parte explicada” y “no explicada”** que también, y siguiendo una estrategia integral, permite entender la actual situación.

- La explicada, relacionada con la educación y otros atributos de las mujeres.
- La no explicada, relacionada con la infravaloración del trabajo y empresas altamente feminizadas.

En este sentido, la falta de transparencia en los sistemas retributivos y la escasa incorporación del concepto “trabajo de igual valor” son algunos de los obstáculos que continúan produciendo e invisibilizando intencionalmente la brecha salarial. Del mismo modo, en este sistema de retribuciones, en relación con los complementos salariales, sigue estando marcado por situaciones y circunstancias relacionadas con las características de los trabajos masculinizados y de los roles sexuales que no permiten que las mujeres puedan acceder a ellos, por ejemplo el complemento por disponibilidad horaria sin tener en cuenta la ausencia de conciliación que afecta a las mujeres por la falta de corresponsabilidad social, y concretamente de los hombres.

3

Causas de la brecha salarial

Falta de conciliación y corresponsabilidad

Si algo ha puesto en evidencia la situación producida por los efectos del COVID-19 ha sido la **importancia de los cuidados y la falta de conciliación**, principalmente en las mujeres, por la ausencia de corresponsabilidad por parte de sus parejas, generalmente hombres. Durante estos meses las mujeres han intentado *conciliar sin morir en el intento*, y precisamente relegar la responsabilidad de los cuidados y del ámbito doméstico y familiar a estas no es, ni será nunca la solución. Las mujeres están *sobreviviendo* a una doble jornada y en ocasiones teniendo que decidir entre su trayectoria laboral y profesional y su vida personal y familiar. **Las cifras nos muestran cómo las mujeres** siguiendo los mandatos de género y las estructuras sexistas imperantes en la sociedad, **siguen siendo las grandes perjudicadas en materia laboral** por no poder conciliar, lo que repercute en sus acceso al mercado, su promoción, sus ingresos actuales y futuros (pensiones), la temporalidad, en otras cuestiones.

Los datos	Hombres	Mujeres	Fuente
Personas que toman excedencias por cuidado de hijas/os en España (%)	9.1	90.9	Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social 2019.
Personas que dejaron su trabajo para tener que cuidar a otras personas.	9.100	56.600	Encuesta de Población Activa, datos del tercer trimestre de 2020.
Personas que trabajan a tiempo parcial en España.	712.900	1.941.800	Encuesta de Población Activa, datos del tercer trimestre de 2020.
Personas cuya razón para trabajar a tiempo parcial es el cuidado de personas.	19.800	307.700	Encuesta de Población Activa, datos del tercer trimestre de 2020.
Horas semanales dedicadas al cuidado y la educación de otras personas.	67	92	Encuesta Europea sobre la Calidad de Vida, 2016. Eurofound.
Personas que todos los días cocinan o hacen tareas de la casa en Europa (%)	33.7	78.7	Encuesta Europea sobre la Calidad de Vida, 2016. Eurofound. Cálculo del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

I Estrategia de Conciliación en Andalucía (2021-2025)

La Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación está desarrollando esta iniciativa, que buscará la equidad entre hombres y mujeres en el período 2021-2025. Puedes acceder a más información [pinchando aquí](#).



4.

La brecha salarial en Andalucía

4

Brecha salarial en Andalucía

El Instituto Andaluz de la Mujer, a través del **Servicio de Formación y Empleo**, ha elaborado un análisis de la realidad andaluza sobre la brecha salarial, para ello, se han utilizado datos del Instituto Nacional de Estadística, de los Informes de Evaluación de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía y datos del Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo. A continuación se recogen los principales resultados:

Según la Encuesta de Estructura salarial 2020 en Andalucía, la ganancia media anual por persona trabajadora fue de 21.805,92 € euros en 2018. El salario medio anual de las mujeres fue de 18.672,11 euros, mientras que el de los hombres fue de 24.712,69 euros. **La brecha salarial andaluza se sitúa ligeramente más alta que la nacional, en 6.040,58 euros**, lo que supone que las andaluzas ocupadas perciben de media más de 24 puntos porcentuales menos de salario que los andaluces ocupados.

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

Ganancia media anual por trabajador y sexo (datos 2018) *

ANDALUCÍA 2018	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
Todas las edades	24.712,69 €	18.672,11 €	-6.040,58 €
Menos de 25 años	12.854,44 €	9.211,37 €	-3.643,07 €
De 25 a 34 años	18.269,69 €	14.473,92 €	-3.795,77 €
de 35 a 44 años	24.243,78 €	18.962,17 €	-5.281,61 €
de 45 a 54 años	27.414,75 €	21.022,76 €	-6.391,99 €
55 y más años	31.167,99 €	22.651,57 €	-8.516,42 €

*Tabla de elaboración propia. Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial.

4

Brecha salarial en Andalucía

La brecha salarial también queda ilustrada mediante **la presencia de hombres y mujeres en cada tramo de salario**, en términos de múltiplos del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). En la información proporcionada por la Agencia Tributaria (datos 2018) se hace patente cómo **aumenta la diferencia entre hombres y mujeres a medida que van siendo más altos los salarios**.

Personas asalariadas según sexo y tramo de salario en Andalucía. Año 2018

ANDALUCÍA 2018	MUJERES	HOMBRES
De 0 a 0,5 SMI	534.697	461.291
De 0,5 a 1 SMI	295.828	279.053
De 1 a 1,5 SMI	244.290	282.572
De 1,5 a 2 SMI	157.376	295.347
De 2 a 2,5 SMI	100.814	168.506
De 2,5 a 3 SMI	68.378	104.850
De 3 a 3,5 SMI	68.066	95.043
De 3,5 a 4 SMI	46.395	63.015
De 4 a 4,5 SMI	27.532	42.827
De 4,5 a 5 SMI	12.709	27.216
De 5 a 7,5 SMI	24.424	56.312
De 7,5 a 10 SMI	3.935	12.797
Más de 10 SMI	824	5.462

**Fuente: Informe de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza para 2021..*

Si bien no existen prácticamente diferencias retributivas en los tramos salariales más bajos, esta diferencia va acusándose más a medida que el salario se incrementa, siendo muy destacada en los tramos salariales más altos, situándose en el tramo más alto 824 mujeres frente a los 5.462 hombres.

4

Brecha salarial en Andalucía

El mercado laboral en Andalucía se configura como un mercado segregado por sexos, o lo que es igual, **un mercado laboral para las mujeres y otro para los hombres;**

- **El primero se caracteriza por ofrecer un abanico muy restringido de opciones profesionales**, que son además la de menor prestigio social y mayor saturación en el mercado, lo que lleva asociado menores probabilidades de empleo, peores condiciones laborales y retribuciones muy bajas.
- El segundo, **el abanico posible de profesiones es mucho más amplio**, hay mayores probabilidades de empleo en general, así como de ascenso y promoción profesional y de obtener mejores condiciones laborales y mayores salarios.

Profundizando en el análisis de unas y otros, vemos cómo se reafirman estas desigualdades. Así se observa que la **incidencia de la contratación temporal es más alta en las mujeres que en los hombres**, aunque las diferencias en este sentido son, según los datos disponibles, muy pequeñas.

Hay que señalar también que los datos sobre la temporalidad en la contratación se ven muy afectados por el peso que tiene el empleo público sobre el total del empleo femenino.

Ganancia media anual por trabajador, tipo de contrato y sexo (datos 2018) *

ANDALUCÍA 2018	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
Total	24.712,69 €	18.672,11 €	-6.040,58 €
Duración indefinida	27.007,27 €	19.593,73 €	-7.413,54 €
Duración determinada	18.964,57 €	16.480,94 €	-1.218,13 €

*Tabla de elaboración propia. Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial.

4

Brecha salarial en Andalucía

Respecto a la distribución de la contratación a jornada parcial registrada en Andalucía durante el 2019, el Observatorio ARGOS del Servicio Andaluz de Empleo ha hecho público que la proporción de **contratos de jornada parcial registrados a mujeres duplicó a la de hombres** un 44,02% de la contratación femenina frente a un 21,81% de contratación masculina.

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



**Portada del Manual práctico sobre brecha salarial entre mujeres y hombres. Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer (2020). Diseño: Absolute Comunicación S.L*

5.

Las

**empresas
y el cambio**



5

Las empresas y el cambio

Entendiendo el marco legal al que están sujetas todas las empresas en Andalucía, donde **la igualdad salarial y retributiva es un derecho y una obligación**, las empresas deben apostar por la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en el sistema salarial de la organización laboral para potenciar el compromiso y motivación de la plantilla, especialmente de las mujeres, aumentando la productividad de la empresa.

Para ello, **las empresas tienen que liderar** el cambio integrando en su gestión organizacional el principio de igualdad retributiva en la política salarial y **eliminando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo**. Es primordial revisar en clave de género los distintos procesos dentro de una gestión organizacional para detectar desigualdades y discriminaciones de género para poder actuar sobre ellas.

Teniendo en cuenta las diversas causas de la brecha salarial, previamente expuestas, se hace inminente y necesario revisar los procesos relacionados con el acceso al empleo, selección de personal y contratación, la promoción profesional y la formación. Si las mujeres dentro de una empresa (o incluso para acceder a un puesto de trabajo en la misma) encuentran obstáculos o dificultades, **debemos corregir dichas situaciones, apostar por el liderazgo femenino y no rechazar y perder talento profesional por una cuestión de sexo**. Del mismo modo, y atendiendo a la segregación laboral, debemos realizar un análisis de la representación real de mujeres y hombres en las distintas áreas de nuestra empresa para comprobar dónde están las mujeres, cuáles son sus condiciones laborales y cuáles son los motivos reales de esta posible feminización o masculinización de áreas dentro de una misma empresa.

También debemos realizar una lectura de estos procesos organizacionales **poniendo el foco en la conciliación y en la corresponsabilidad**, ya que además de estar íntimamente relacionado con la explicación de la brecha salarial, supone una mejora de la imagen corporativa de la empresa a nivel interno y externo, una mejora en la satisfacción de la plantilla y en su calidad de vida, un incremento de la productividad motivado por el buen clima laboral, un aumento de la eficiencia y la competitividad, una gestión óptima de los recursos humanos y una fidelización de la plantilla.

Las empresas y el cambio

Por último, y atendiendo a la normativa más actual con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; debemos trabajar y apostar por una igualdad real en materia laboral que tiene que incluir necesariamente una **transparencia salarial** y una **correcta valoración de puestos de trabajo**. Concretamente, uno de los grandes retos es superar la discriminación salarial indirecta motivada por la incorrecta valoración de los puestos de trabajo, así como **redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales** para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.

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

- **Obtener datos más fiables**, revisando, modificando e introduciendo estadísticas o resolviendo algunas cuestiones relacionadas con la interpretación de los mismos. .
- **No limitarse a adoptar medidas simplistas para abordar la brecha salarial de género**. ir más allá de utilizar medidas sumatorias y pasar a examinar en más detalle las respectivas estructuras salariales de los hombres y las mujeres, analizar las brechas salariales de género en subgrupos más homogéneos y calcular las brechas salariales de género ponderadas por factores que controlan algunos de los principales efectos de composición.
- **Averiguar dónde es mayor la brecha salarial de género** en la distribución salarial y revisar la eficacia de las instituciones del mercado de trabajo existentes.
- **Abordar la parte «explicada» de la brecha salarial de género** a través de la educación, el cambio de los estereotipos y la lucha contra los prejuicios de los empleadores en las decisiones relacionadas con la contratación y la promoción, entre otras acciones.
- **Abordar la parte «no explicada» de la brecha salarial de género** examinando los posibles modos de abordar la infravaloración del trabajo de las mujeres en las ocupaciones e industrias muy feminizadas, mediante, por ejemplo, el aumento de los salarios en estas ocupaciones e industrias.

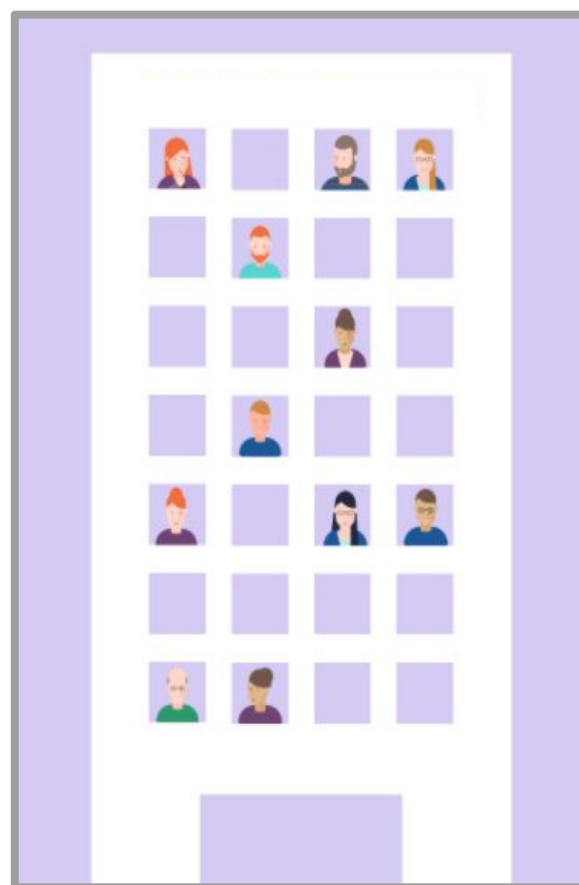
5

Las empresas y el cambio

La legislación vigente, Real Decreto 920/2020, de 13 de octubre, establece que *“Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva”, que tenga por objeto “obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”, la vigencia de esta auditoría retributiva será la “del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo”.*

El contenido de la auditoría retributiva conlleva las siguientes obligaciones para la empresa:

- a) La realización del **diagnóstico de la situación retributiva** en la empresa (con la evaluación de los puestos de trabajo, atendiendo factores desencadenantes de la diferencia retributiva)
- b) Establecimiento de un **plan de actuación para la corrección** de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y responsables de su implantación y seguimiento”.



Lo anterior conlleva en una adaptación de los sistemas de gestión de las empresas a unos métodos de dirección y de organización más igualitarios, donde cobren especial relevancia las personas que dentro de la empresa, o externas a ella, se encarguen en la implementación de una gestión igualitaria. Todo dentro de un marco de actuación de transparencia y de participación y negociación con las personas trabajadoras y sus representantes legales.

A stylized illustration of a meeting room. In the center, a man stands holding a laptop. Two women are seated at a table with laptops. A large lightbulb with a glowing filament is positioned above the man, with a circular arrow around it, symbolizing an idea or process. A briefcase sits on the floor in the foreground. The background features two pendant lights. The entire scene is rendered in a light purple color palette.

6.

Herramientas para empresas

6

Herramientas para empresas

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

[Accede a la página web del servicio](#)

Este servicio gratuito y especializado te ofrecerá asesoramiento técnico para implementar en tu gestión empresarial acciones en materia de igualdad en el empleo y concretamente **para conseguir una política retributiva igualitaria** te ayudarán a implementar medidas para asegurar un sistema de retribuciones que atribuya igual remuneración a trabajos de igual valor y medidas para disminuir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, entre otras.

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

[Accede al banco de buenas prácticas](#)

Del mismo modo, el **Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas**, del Instituto de la Mujer pone a disposición las siguientes herramientas(*) para prevenir o eliminar la brecha salarial:

- La **Herramienta de Autodiagnóstico del brecha salarial** está dirigida a facilitar a las empresas la incorporación de la perspectiva de género en su política retributiva, realizando un análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres, identificar las causas de las diferencias salariales y plantear medidas de corrección. Accede [pinchando aquí](#).

() Estas herramientas, en su configuración actual, pueden verse modificadas en virtud de la Disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que prevé la aprobación de un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, aprobado por orden conjunta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.*

6

Herramientas para empresas

- El **Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género** 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. Accede [pinchando aquí](#).

Si tu empresa está interesada en garantizar y apostar por la igualdad salarial a través de los planes de igualdad de las empresas, desde el Instituto Andaluz de la Mujer te ofrecemos un **recurso gratuito y especializado**.

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

- Empresas pública o privadas
- Organizaciones y entidades asociativas laborales
- Consultoras
- Ciudadanía en general
- Organismos públicos



El Instituto Andaluz de la Mujer tiene entre sus compromisos apoyar a las empresas, de manera que **la integración de la igualdad sea una práctica habitual de todas las empresas de Andalucía**, y más en tiempos difíciles como el producido por el covid-19. Conscientes de la necesidad de ofrecer un servicio de calidad se asume el compromiso de mejora constante del servicio de asesoramiento en igualdad y de ir elaborando herramientas que faciliten la implantación de un plan de igualdad en la empresa.



6

Herramientas para empresas

La igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres es un **principio universal**, sin embargo, y a pesar de los grandísimos avances apreciados en este sentido en el último siglo, **las relaciones entre géneros están lejos de ser equilibradas**. El Instituto Andaluz de la Mujer ha decidido seguir avanzando en la senda de la conciliación y la corresponsabilidad de las vidas profesionales y privadas de hombres y mujeres. Así se crea la RAEC:

Red Andaluza de Entidades Conciliadoras

¿**Quiénes la forman?** Entidades, organismos e instituciones andaluzas que quieran, mediante un modelo de trabajo colaborativo, favorecer la simetría de género en relación con la conciliación y la corresponsabilidad. **Ya se han adherido 191 entidades**. En nuestra web puedes encontrar más información:



Podrás acceder a un **banco de buenas prácticas** que las entidades, organismos e instituciones andaluzas, tanto públicos como privados, que ya forman parte de esta red están realizando **en materia de igualdad en el empleo a raíz del estado de alarma producido por el COVID-19**.

Si en tu empresa o entidad estáis realizando una buena labor fomentando y garantizando que la igualdad en el empleo sea una realidad y no un objetivo, no dudes en compartirla a través de

empleo.iam@juntadeandalucia.es



7.

Recursos de interés

7

Recursos de interés

En este apartado recogemos recursos de instituciones públicas y privadas, de ámbito autonómico, estatal e internacional sobre la brecha salarial, el principio de igualdad de género en el empleo y/o la influencia del COVID-19 y la crisis sanitaria, social y económica en la consecución de una igualdad salarial real. Acompañamos cada publicación con un breve resumen de la misma, autoría y **puedes acceder a las publicaciones pinchando en las imágenes.**

Manual práctico sobre brecha salarial entre mujeres y hombres.

Instituto Andaluz de la Mujer, 2020.

Herramienta práctica para la ampliación de conocimientos sobre el diseño y planificación de políticas de empleo, planes y programas que tengan en cuenta las necesidades e intereses de mujeres y hombres sobre brecha salarial. Analiza la realidad de la brecha salarial en distintos marcos geográficos, normativos y estructurales ofreciendo una visión actualizada y real de sus causas y consecuencias. Desde un enfoque y perspectiva de género se plantean claves para identificar y actuar ante la brecha salarial. Además, se realiza una aproximación a distintos casos de buenas prácticas puestas en marcha en el marco europeo, estatal y autonómico.



Boletín de Presupuesto y Género

Boletín mensual
SECRETARÍA GENERAL DE HACIENDA
Enero 2021



Boletín de Presupuesto y Género de la Junta de Andalucía.

Secretaría General de Hacienda. Consejería de Hacienda y Financiación Europea, 2021.

En esta publicación mensual, podrás acceder a una lectura en clave de género de los presupuestos de la Junta de Andalucía realizando un breve resumen con datos estadísticos de interés apoyados en gráficas y tablas con información muy accesible.

También encontrarás noticias e informes relacionados con la economía, presupuesto y género, así como definiciones varias y fuentes.

7

Recursos de interés

Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019. Qué hay detrás de la brecha salarial de género.

Oficina Internacional del Trabajo, 2019.

Analiza la evolución de los salarios reales en todo el mundo, ofreciendo una imagen única de las tendencias salariales a nivel mundial y por región. Plantea dos retos principales: cómo encontrar los medios de medición más útiles y cómo reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres de manera que se informe mejor a los responsables políticos y a los interlocutores sociales de los factores que las subyacen.



Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio

Oficina de Actividades para los Empleadores. Oficina Internacional del Trabajo, 2019.

En el presente informe se exploran los argumentos en favor de la tesis de una mayor diversidad de género en el lugar de trabajo y también en la representación de las mujeres en los puestos directivos y en los consejos de administración de las empresas, y se evalúa el éxito cosechado por diversas iniciativas de inclusión.



La Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz. Observatorio ARGOS.

Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, 2020.

Analiza la población femenina en Andalucía incidiendo en su situación laboral, la contratación y el paro. También describe la participación de la mujer en los programas de orientación destinados a mejorar la empleabilidad. El estudio concluye en un resumen, incorporando además información provincial y municipal, para conocer de forma pormenorizada el comportamiento y situación de la mujer en el mercado laboral andaluz.



7

Recursos de interés

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

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



Boletín Igualdad en la Empresa (BIE).
Igualdad de género y COVID-19.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2020.

En esta publicación podrás acceder a información sobre las causas en la desigualdad salarial incrementada por la pandemia del covid-19. Se incluyen recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en los planes de contingencia de las empresas. Del mismo modo, se analiza el reparto equitativo de los cuidados, la incorporación igualitaria del talento y las respuestas y cambios de las empresas frente a la COVID-19.



Boletín Igualdad en la Empleo (BIE).
Aspectos clave de la nueva normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2020.

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



**GUÍA
INFORMATIVA
SOBRE BRECHA
SALARIAL Y
FEMINIZACIÓN
DE LA POBREZA**

50♀ / 50♂

22 DE FEBRERO
Día de la Igualdad Salarial

**En materia
laboral, aplícate
LA FÓRMULA
DE LA
IGUALDAD**