



Ayuntamiento de
ALCOBENDAS

Guía Brecha Salarial



MUJER
ALCOBENDAS



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"



Comunidad
de Madrid

La actividad está cofinanciada al 50% por el FSE y la Comunidad de Madrid en el marco de Programa Operativo FSE 2014-2020, Eje 1 – Fomento del empleo sostenible y de calidad y de la movilidad laboral- Prioridad de Inversión 8.4- La igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida personal y laboral; remuneración igual trabajo igual valor- de la Comunidad de Madrid"

Podría parecer que a estas alturas del siglo XXI hablar de discriminación salarial entre hombres y mujeres es un asunto del pasado. Sin embargo, la brecha salarial es una realidad todavía. En España, las mujeres cobran 4.915 euros menos al año que los hombres. Es decir, deberían ganar un 28,6% más para igualar el salario de ellos.



Por lo tanto, estamos ante un problema actual, que supone una discriminación hacia las mujeres por el mero hecho de serlo, y que debemos hacer frente desde las instituciones públicas.

El Gobierno de España aprobó el pasado año el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En la práctica, la aplicación de este decreto obliga, entre otras cuestiones, a que las empresas creen la figura del registro salarial en el que se refleje el salario que cobra su plantilla, distinguiendo tanto por sexo como por grupos profesionales.

Es decir, ofrece a la dirección de las empresas la oportunidad de corregir la posible

discriminación a sus trabajadoras. Ese es también el objetivo de esta Guía que publica la Concejalía de Promoción de la Igualdad del Ayuntamiento de Alcobendas.

En sus páginas, las organizaciones laborales van a poder encontrar los instrumentos que permitan realizar un diagnóstico interno respecto a la diferencia retributiva que pueda existir entre géneros, con el fin de que puedan establecer medidas para reducirla y eliminarla.

Alcobendas da así un paso más en la lucha por garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; un logro que será posible con la colaboración de toda la sociedad.

Rafael Sánchez Acera
Alcalde de Alcobendas

Ofelia Culebradas Bachiller
Concejala de Promoción de la Igualdad

ÍNDICE

¿De qué estamos hablando? Conceptos clave.

¿Qué factores contribuyen a las diferencias salariales entre mujeres y hombres?

La igualdad retributiva: Concepto y claves.

Caja de Herramientas.



“¿Por qué tantas mujeres trabajan a tiempo parcial? ¿Por qué las mujeres ven disminuir sus salarios con la maternidad, mientras que los hombres con hijos a menudo disfrutan de un aumento salarial? ¿Por qué las mujeres se encuentran con un tope infranqueable en las profesiones con mayores ingresos?”

Antonio Gutierrez. Secretario General de las Naciones Unidas.

La desigualdad salarial es un problema persistente y universal. A pesar del importante progreso en la educación de las mujeres y de tasas de participación más altas de las mujeres en el mercado laboral en España, el cierre de la brecha salarial de género avanza muy lentamente.

La igualdad salarial contribuye al logro de dos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular:



Objetivo 5

“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

Meta 5.1.: Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo.



Objetivo 8

“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

Meta 8.5.: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

¿De qué estamos hablando?

Conceptos clave

La Unión Europea -Eurostat- entiende brecha salarial "la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores", pero tenemos que distinguir entre BRECHA SALARIAL y DISCRIMINACIÓN SALARIAL ya que esta última es la diferencia entre los salarios de un hombre y una mujer que llevan a cabo el mismo trabajo y está perseguida por la ley.

Así, y definiendo conceptos:

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

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.

Y una vez definida la brecha salarial, ¿sigues pensando que no existe?, pues sigue leyendo...

EJEMPLO 1. Incapacidad Temporal (IT) por contingencias comunes derivadas del embarazo. Si tu convenio no establece una mejora por una IT, cobrarás menos. Así, si la trabajadora está en IT derivada del embarazo, ésta cobrará menos que el progenitor hombre, aunque ambos trabajen para la misma empresa, desarrollando el mismo trabajo de igual valor y misma remuneración.

EJEMPLO 2. Pluses e incentivos. Plus de disponibilidad. Las mujeres no lo cobran, generalmente, porque no tienen disponibilidad; tienen que hacerse cargo de la prole.

Plus de nocturnidad. Las mujeres lo pierden porque concretan sus jornadas de trabajo en el turno de mañana cuando los menores están en las guarderías. Lo mismo ocurre con el plus de turnicidad.

EJEMPLO 3. Ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Más del 90% de las personas que solicitan reducción de jornada o excedencia por cuidado de otras personas son mujeres. La reducción de jornada supone pérdida parcial del salario, en el caso de la excedencia se pierde totalmente. Implica pérdida de oportunidades de promoción profesional y por tanto de incrementar el salario, además de suponer una pérdida de derechos a presente y a futuro, pasando de la brecha salarial a la de pensiones.

Básicamente, la brecha salarial alude a la **distancia en la retribución media** (salario más complementos) de mujeres y hombres y, para esta estimación, se contabilizan los ingresos de todas las mujeres que han trabajado durante un año, generalmente, a **jornada completa** (más de 35 horas semanales) en un país o región determinada, y los ingresos totales de todos los hombres en la misma situación, estableciendo una media para cada uno.

Y a pesar de lo expuesto siguen circulando **bulos sobre la brecha salarial**, como, por ejemplo, que las mujeres cobran menos porque les falta formación o que se acogen voluntariamente de forma mayoritaria a los permisos vinculados a la conciliación de vida personal, familiar y laboral. Pero una de las cuestiones más extendidas y que más afecta, es la incredulidad de que una mujer y un hombre cobren distintos salarios por desempeñar los mismos trabajos.

La única certeza es la infravaloración de los trabajos de las mujeres. El trabajo de las mujeres no se reconoce en la misma medida y en la misma cuantía de salario que los desempeñados por los hombres.

Una definición mayoritariamente aceptada define la brecha salarial de género o desigualdad salarial como la diferencia existente entre las retribuciones salariales medias por hora (salario más complementos) de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje de la retribución media masculina por hora.

A la brecha salarial así calculada se le denomina en términos generales **brecha salarial "no ajustada"**, ya que en su cálculo no se considera que puedan existir diferencias en las características de las mujeres y hombres con cuyos salarios se calcula dicha media.

La OIT añadió como complemento a la brecha salarial observada, el cálculo de una **brecha salarial de género ponderada por factores** que tenga en cuenta la diferente composición de la fuerza salarial masculina y femenina.

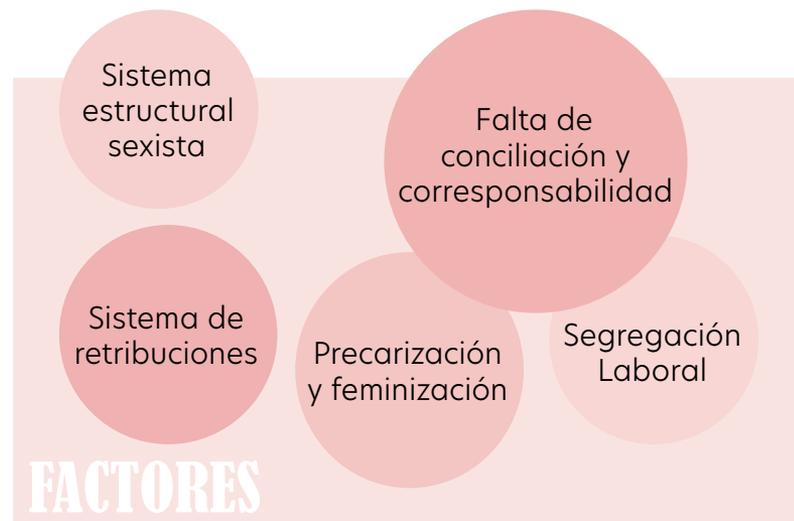
Proponen el uso de cuatro factores, relevantes en la determinación salarial, y que están disponibles con facilidad:

- Educación.
- Edad.
- Tipo de jornada laboral.
- Empleo en el sector privado versus en el sector público.



¿Qué factores contribuyen a las diferencias salariales entre mujeres y hombres?

La brecha salarial es el resultado de un sistema que reproduce y mantiene la discriminación y las desigualdades estructurales en el mercado laboral y que, en la práctica, afectan mayoritariamente a las mujeres y la consecuencia 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 enumeraremos las principales causas, circunstancias, situaciones, factores que tanto directa como indirectamente causan, inciden y perpetúan la brecha salarial, así como sus consecuencias e impacto diferencial entre mujeres y hombres.



Las causas que contribuyen en la existencia de la brecha salarial están interrelacionadas creando sesgos en muchas ocasiones inconscientes, destacando entre estos factores:



- Los altos cargos de gestión y responsabilidad están ocupados mayoritariamente por hombres.
- Las mujeres invierten más tiempo que los hombres a los cuidados de otras personas y tareas relacionadas con el ámbito doméstico.
- La polarización por género de sectores y actividades: segregación.
- Las interrupciones en la carrera laboral son más frecuentes en las de las mujeres que en las de los hombres.
- La falta de coeducación: Educación en la desigualdad.

La igualdad retributiva: Concepto y normativa.

La igualdad retributiva tiene como objetivo establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Así, **el Tribunal Constitucional ya se había pronunciado en varias ocasiones sobre el principio de “igual retribución por trabajo de igual valor”**, en sus sentencias de 1 de julio de 1991 y 28 de febrero de 1994. Y el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, (en su redacción otorgada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación), ya sentaba las bases para la “Igualdad de remuneración por razón de sexo”.

La sociedad se enfrenta a un gran desafío para acabar con la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral y crear condiciones laborales más igualitarias. Pero, además, una retribución más igualitaria entre mujeres y hombres tiene resultados positivos para toda la ciudadanía.

Así, mujeres y hombres deben contar con las mismas oportunidades laborales y disfrutar de una retribución acorde a sus capacidades y esfuerzos. Para las empresas, la igualdad retributiva favorece la captación de las personas más capacitadas y adecuadas optimizando las relaciones laborales construyendo una sociedad más justa, igualitaria y productiva.

La ley garantiza el mismo salario por trabajos de igual valor, así, El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28 reconoce de un modo claro el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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”.

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su punto 2, reconoce que “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

Este derecho, conocido como de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, cuando se aplica a las condiciones de género, implica que **las mujeres y los hombres deberían recibir igual tratamiento en los términos y condiciones de su contrato de trabajo:**

- **Por hacer el mismo trabajo o un trabajo similar.**
- **Por hacer un trabajo que, aunque sea completamente diferente, tiene el mismo valor según criterios objetivos.**

Caso 1

CASO HOSPITAL GREGORIO MARAÑÓN. SENTENCIA TC 145/1991 DE 1 DE JULIO

Esta sentencia ha sentado jurisprudencia en la legislación española. La sentencia hace referencia a la demanda en 1985 de 137 trabajadoras de la categoría “Limpiadoras” (mujeres) por percibir retribuciones inferiores a las de la categoría “Peones” (hombres) a pesar de realizar las mismas funciones en el hospital.

El Tribunal Constitucional reconoció que el único fundamento para la diferencia de trato es la diferente categoría asignada en el Convenio y que esto constituye una forma indirecta de discriminación, al ligarse a un sistema de clasificación profesional basado en el sexo. “La categoría profesional es un elemento secundario cuando se constata la esencial identidad en la prestación laboral”.

Para cuando llegó la sentencia, la diferencia de peones y limpiadoras ya había sido eliminada: en 1988 se firmó en el hospital un nuevo convenio colectivo que redefinió esas categorías y equiparó los salarios.

Caso 2

CASO ACRENA SAT. SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALMERIA (19/11/2018).

La sentencia (que puede ser recurrida) condena a la comercializadora de frutas y hortalizas ACRENA SAT a igualar el salario de mujeres **envasadoras** al de hombres **mozos de almacén**.

La empresa cuenta con 350 mujeres empleadas con la categoría profesional de envasadoras y 50 hombres empleados con la categoría de mozos de almacén.

Desde septiembre de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2017, aplicando el Convenio colectivo de trabajo del sector del Manipulado y Envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería, los mozos cobraron la hora a 6,70 y 6,77 euros, mientras que las envasadoras percibieron 6,54 euros, un 4.2% menos.

La sentencia considera probado que la empresa destinaba a envasadoras a cubrir a mozos, y viceversa, y que el trabajo de ambas categorías, sus horarios y turnos, la carga de trabajo es muy similar; incluso los esfuerzos físicos son similares porque el transporte se hace con carretillas automotoras.

Por ello no estaba justificado que las envasadoras cobraran menos que los mozos.

Pese a estar recogida en el convenio colectivo, el magistrado consideró que el derecho internacional, comunitario y español está por encima del convenio colectivo.

El pasado 14 de octubre se publicaba en el BOE el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que junto el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, (en su redacción otorgada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación), ya sentaba las bases para la “Igualdad de remuneración por razón de sexo”.



II. Reglamento de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (RIR)

Marco de ordenación	Arts. 22 y 28 ET RDL 6/2019 RD 902/2020, de 13 de octubre
---------------------	---

Y ante la entrada en vigor de la normativa, surgen algunas preguntas cómo:

¿Cuál es el objetivo de la igualdad retributiva?

La igualdad retributiva tiene como objetivo establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Entre dichas medidas se encuentra la imposición al empresariado de llevar un registro salarial que incluya expresamente los valores medios de los salarios, los complementos salariales, así como las percepciones o conceptos extrasalariales de la totalidad de su plantilla, segmentados por sexo, grupo y/o categoría profesional y puestos de trabajo.

Dicho registro se actualizará anualmente, coincidiendo con el año natural, y en él participarán junto

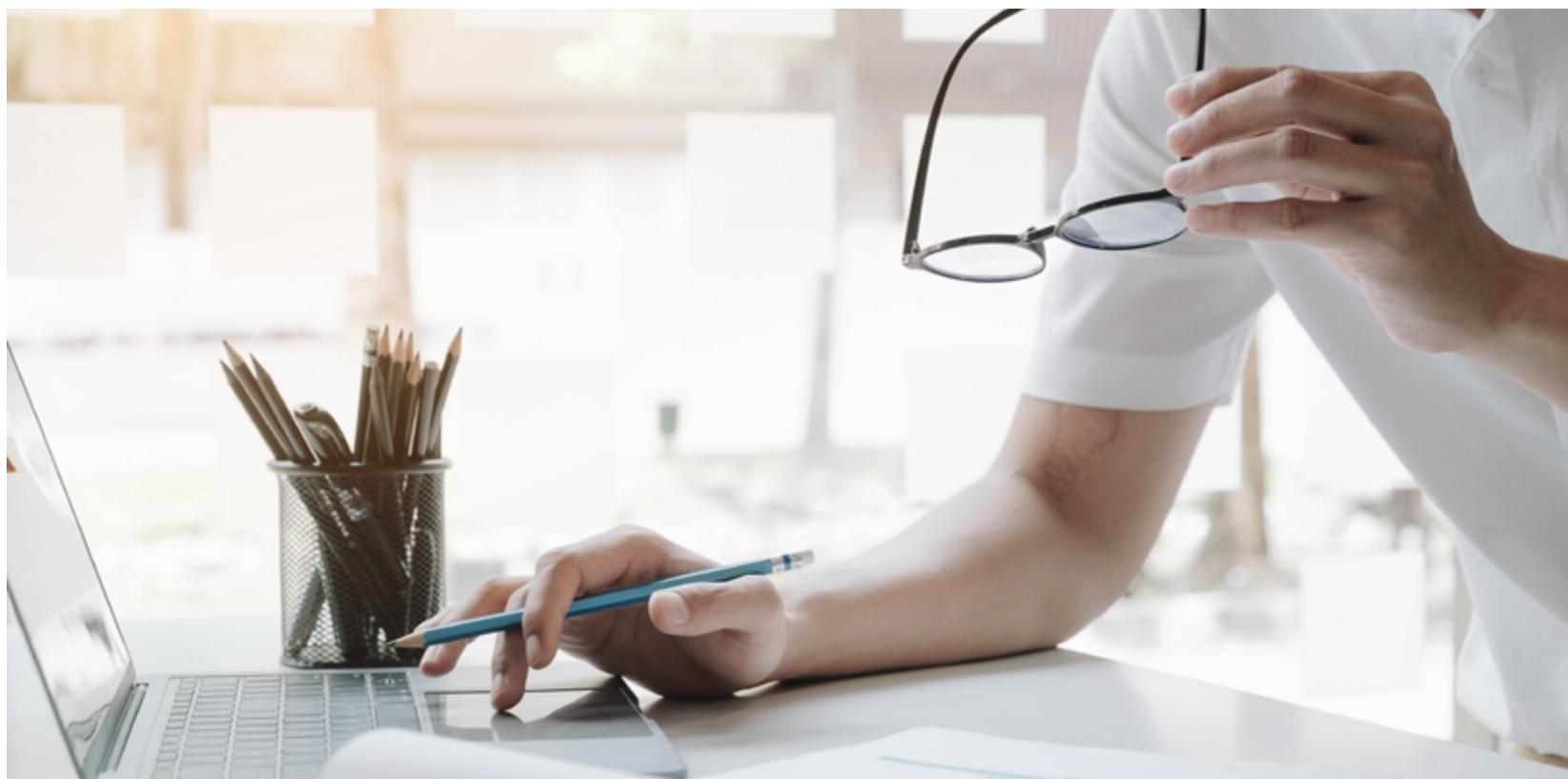
con la empresa, la representación legal de las personas trabajadoras.

El registro podrá seguir el formato publicado en las páginas web oficiales de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y el de Igualdad.

IR Igualdad retributiva.

¿A quién afecta el Real Decreto sobre la igualdad retributiva entre mujeres y hombres?

Afecta a todas las relaciones laborales contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, incluidos los altos cargos y al personal directivo, así como al personal laboral de las administraciones públicas, y a las personas trabajadoras a tiempo parcial, colectivo al que se hace especial mención en el artículo 11 del Real Decreto, al someterlo lógicamente al principio de proporcionalidad, pero respetándolo-



se en todo caso los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

Asimismo, afecta a todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras que ostente, así como a todos los convenios y acuerdos colectivos.

¿Cuáles son los instrumentos de la transparencia retributiva?

Además del registro salarial, el Real Decreto establece otros mecanismos o medidas dirigidas a garantizar la igualdad y la transparencia retributiva.

Concretamente, se establece la obligación a aquellas empresas que cuenten con 50 o más personas empleadas, la elaboración de un plan de igualdad, que ha de incluir en el mismo una auditoría retributiva, con el objetivo de comprobar si el sistema retributivo de la empresa, "de manera transversal y completa", cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Dicha auditoría deberá contener necesariamente un diagnóstico de la situación retributiva real de la empresa que incluya una valoración objetiva de todos los puestos de trabajo, así como del sistema de promoción interna, y un plan de actuación para las posibles correcciones de las desigualdades retributivas que se pudieran detectar.

¿Quién puede acceder a la información contenida en el registro salarial?

Podrán acceder al registro salarial los representantes legales de las personas trabajadoras, a quien se le dará acceso al contenido íntegro del registro salarial.

Ahora bien, si la empresa carece de representación legal, será la persona trabajadora quien solicite el acceso al registro, pero la información que se facilitará por parte de la empresa se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

¿Cuáles son las consecuencias del incumplimiento o la inobservancia del registro salarial?

El artículo 10 del Real Decreto determina que, en los casos de incumplimiento de las obligaciones de registro salarial, como en los casos de ausencia del mismo, serán de aplicación tanto la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, como la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Y ello, porque en la LISOS, se establece como una falta muy grave la existencia de discriminación salarial, con la consiguiente imposición de multa que lleva aparejada, que puede oscilar entre 6.251 euros (en su grado mínimo) y 187.515 euros (en su grado máximo).

Caja de Herramientas

Las empresas apuestan cada vez más por la reducción de la brecha salarial y la igualdad como estrategia que impulsan el acceso al talento, la diversidad y como consecuencia, la innovación y el crecimiento.

La caja de herramientas pretende acercar a las organizaciones laborales los instrumentos que permitan realizar un diagnóstico interno respecto a la diferencia retributiva que pueda existir entre géneros, con el fin de que puedan establecer medidas para reducir y eliminar las diferencias.

La eliminación de la brecha salarial de género, además de cumplir con la legislación genera beneficios para las organizaciones laborales, como, por ejemplo:

- Mayor capacidad para atraer y retener el talento.
- Mejores relaciones laborales.
- Equipos de trabajo motivados.
- Mayor productividad.

Herramientas para la transparencia:

- Valoración de puestos de trabajo en los sistemas de clasificación profesional.
- Registros salariales.
- Auditorías.
- Información de las personas trabajadoras.

HERRAMIENTA 1

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Principio de igual retribución por trabajo de “igual valor” (art.4; art.28.1 ET)

Se trata de un principio de carácter universal que vincula a todas las empresas, convenios y acuerdos colectivos.

Trabajo de “igual valor” (art.28.1 ET)

II

Equivalencia

La valoración analítica y objetiva de puestos de trabajo es una actividad compleja desde el punto de vista técnico y que deriva en importantes dificultades cuando se pone en práctica.

Valorar los puestos de trabajo consiste en establecer factores específicos que sean relevantes para valorarlos, fijar una escala de medida del valor para cada uno y agregar las valoraciones obtenidas en base a un esquema de ponderación que permite obtener el valor a cada puesto de trabajo.

La valoración debe realizarse desde la perspectiva de género debiendo:

- Garantizar que el proceso de implantación del método en la empresa está libre de estereotipos de género.
- Incluir la selección de factores y subfactores y el establecimiento de una escala igualitaria de valoración para cada uno de ellos, que permita medir objetivamente y sin discriminación el valor de los puestos de trabajo para la empresa.
- Incluir un esquema objetivo de ponderación de las valoraciones que sea no discriminatorio y esté directa e intrínsecamente relacionado con la misión de la empresa.

¿Qué es una valoración de puestos de trabajo sin sesgo de género?

Es un método de valoración que evalúa la importancia relativa de los puestos de trabajo de una empresa de un modo justo y sin discriminación y permite establecer esquemas de “igual remuneración por trabajos de igual valor”.

¿Por qué realizar en la empresa una valoración de puestos de trabajo sin sesgos de género?

No existe un método objetivo y formalizado para valorar los puestos de trabajo en la empresa.

La empresa quiere estar segura de cumplir la legislación vigente sobre “remuneración igual para trabajos de igual valor”.

Existen indicios de que se puede estar incurriendo en discriminación salarial contra las mujeres.

¿Qué proceso seguir en la empresa para implantar un método de valoración de puestos de trabajo?

Elegir un método de evaluación. Los métodos cuantitativos son los recomendados para evitar sesgos de género.

Seleccionar a las personas encargadas de dirigir el proceso. Con participación de la plantilla y contando con mujeres en una proporción significativa.

Formar a las personas en el ámbito de valoración y en discriminación de género.

Comprometerse con la transparencia y comunicar al conjunto de la empresa.

Los métodos de valoración cuantitativa de puestos de trabajo tienen en cuenta cuatro factores de valoración:

Cualificación. Conocimientos, aptitudes y, en definitiva, competencias que se precisan para el desempeño del trabajo.

Esfuerzo. Dificultad, cansancio y tensión que conlleva el puesto de trabajo.

Responsabilidades. Asumir tareas que tienen impacto en los medios, las personas y los objetivos de la empresa.

Condiciones de trabajo. Las condiciones ambientales y clima psicológico en el que se realiza el trabajo

Los principios rectores de la valoración de puestos de trabajo son los siguientes:

Adecuación

Los factores relevantes han de ser los que efectivamente concurren en la actividad.

Totalidad

Para constatar si concurre “igual valor” deberán tenerse en cuenta TODAS las condiciones que caracterizan el puesto de trabajo, sin “invisibilizar” ni “infravalorar” ninguna de ellas.

Objetividad

Existencia de mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta para la fijación de la retribución, sin estereotipos de género.

[Procedimiento de valoración de puestos de trabajo.](#)

HERRAMIENTA 2

REGISTRO SALARIAL (art.5; art.28.2 ET)

Registro de los promedios salariales segregado por sexo, tanto los salario base, complementos salariales y extrasalariales, en función de los grupos profesionales, categorías o puestos de igual valor.

Ámbito:

- Todo el personal, incluido el directivo y altos cargos.

Contenido:

- Valores medios de los salarios, incluidos complementos y percepciones extrasalariales (media aritmética y mediana de lo realmente percibido).
- Desagregados por sexo.
- En cada grupo, categoría profesional, nivel, puesto o cualquiera que sea la división funcional empleada en el sistema de clasificación profesional aplicable.

Información y consulta:

La representación legal de las personas trabajadoras (RLT) deberá ser consultada con antelación mínima de 10 días a la elaboración o modificación del registro.

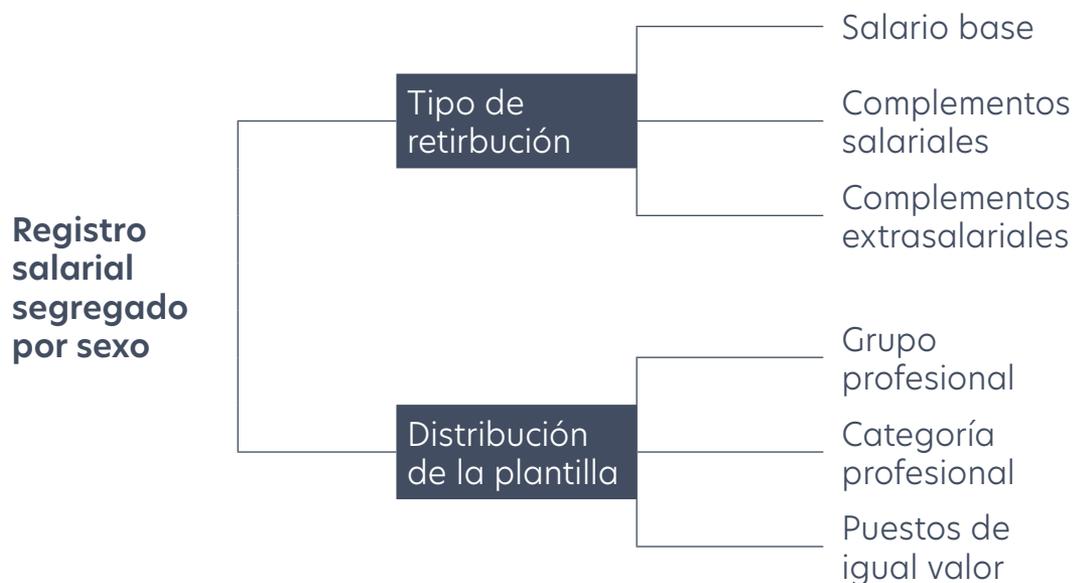
Acceso al registro:

- Personas trabajadoras a través de la RLT.
- Si no hay RLT, la información se limitará a las diferencias porcentuales existentes en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

Período temporal de referencia:

- Año natural.
- Sin perjuicio de las actualizaciones necesarias si hay modificaciones sustanciales en cualquiera de los elementos que integran el registro.

[Soporte documental \(no obligatorio\).](#)



El registro retributivo en las empresas obligadas a realizar auditorías (art.6) deberá incluir también las medias aritméticas y las medianas de las “agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa” aunque pertenezcan a divisiones distintas del sistema de clasificación profesional:

- Desglosados por sexo.
- Desagregados por conceptos.
- Y justificación de la existencia de diferencias superiores al 25% (presunción de existencia de brecha conforme al art.28.3 ET).

HERRAMIENTA 3

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

¿Qué es?

Sistema de recogida de información que permite comprobar el sistema retributivo de la empresa de manera completa.

¿Qué objetivo tiene?

- Comprobar si existen diferencias retributivas discriminatorias entre mujeres y hombres.
- Definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades para la igualdad.
- Cumplir con el principio de transparencia retributiva.

¿Qué organizaciones laborales deben adoptarla?

Las empresas que elaboren un Plan de Igualdad.

¿Cuál es su contenido?

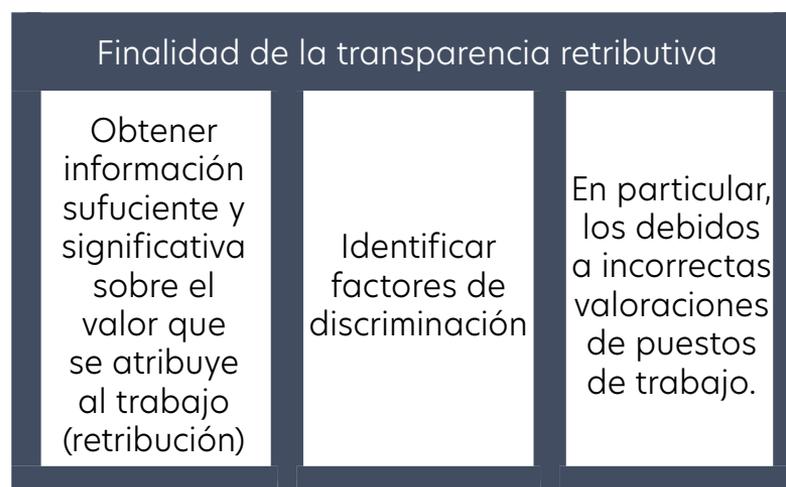
- Evaluación de los puestos de trabajo (posibilitando atribuir un valor numérico).
- Sistema de promoción.
- Otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.
- Deficiencias o desigualdades en el diseño y uso de las medidas de conciliación.
- Sistema de seguimiento, evaluación de resultados y mejora.

¿Cuál será su vigencia?

Se aplica el mismo período transitorio o de aplicación paulatina que para los PI, conforme a la D.Tr.12ª LOPI (D. Tr. Única).

Soporte documental:

Guía Técnica del Instituto de la Mujer, en colaboración con las organizaciones más representativas (D.Ad. Tercera).



Recomendaciones para la incorporación de la transparencia retributiva en las empresas:

- Establecer un sistema de medición.
- Actualizar las políticas y buenas prácticas organizacionales.
- Capacitar y apoyar a los puestos de dirección y gerencia.
- Establecer horarios de trabajo flexible.
- Fomentar el desarrollo del talento.
- Revisar los sistemas de retribución.

“Mientras contábamos nuestras historias, reconocíamos que nuestras experiencias y nuestras reacciones nos eran comunes a muchas de nosotras, que nuestras percepciones, pensamientos y sentimientos tenían sentido para otras mujeres. Después utilizábamos esa experiencia compartida como fuente de autoridad”.

Aurora Leving Morales.

LA IGUALDAD SALARIAL ES UN DERECHO, NO UN PRIVILEGIO

La actividad está cofinanciada al 50% por el FSE y la Comunidad de Madrid en el marco de Programa Operativo FSE 2014-2020, Eje 1 - Fomento del empleo sostenible y de calidad y de la movilidad laboral- Prioridad de Inversión 8.4- La igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida personal y laboral; remuneración igual trabajo igual valor- de la Comunidad de Madrid.”



El Pacto Social por el fin de la Violencia contra la Mujer tiene como finalidad vincular a toda la sociedad para conseguir un rechazo a la violencia machista, fomentar modelos alternativos de convivencia basados en el respeto y la igualdad, así como promover una cultura de paz, para llegar a una tolerancia cero en la violencia contra las mujeres.



Porque la violencia contra la mujer es un problema colectivo.



[Súmate al pacto](#)