



PROGRAMA EQUISAL: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SALARIAL EN CASTILLA-LA MANCHA.

2024



Financiado por el Instituto de las Mujeres de Castilla-La Mancha, organismo adscrito a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Ejecutado por Fundación Concilia2.

I. INTRODUCCIÓN

En el marco del programa EQuiSal, desarrollado por Fundación Concilia2 y subvencionado por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, hemos trabajado intensamente para promover la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial. Este programa ha ofrecido asesoramiento y asistencia técnica a empresas de diversos sectores con el objetivo de implementar herramientas clave para garantizar la equidad salarial, tales como registros retributivos, valoraciones de puestos de trabajo y auditorías salariales.

La igualdad retributiva no solo es un derecho reconocido en la normativa vigente, sino también un factor clave para el desarrollo sostenible y el compromiso empresarial con los principios de igualdad de oportunidades. Pese a los avances logrados, la brecha salarial sigue siendo una realidad en muchas organizaciones, reflejo de desigualdades estructurales que impactan negativamente en la economía y en la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Con el propósito de identificar el grado de implantación de medidas relacionadas con la igualdad retributiva y los retos que enfrentan las empresas, se diseñó un cuestionario dirigido a las organizaciones participantes en el programa. A través de este instrumento, se recopilaron datos relevantes sobre aspectos como la existencia de planes de igualdad, registros retributivos, diagnósticos de brecha salarial y medidas correctivas implementadas. El presente informe analiza los resultados obtenidos de dicho cuestionario, ofreciendo una visión general de la situación actual en materia de igualdad retributiva entre las empresas usuarias del servicio. Este análisis no solo permite identificar buenas prácticas, sino también áreas de mejora que requieren atención para avanzar hacia una igualdad real y efectiva en el ámbito laboral.



METODOLOGÍA

La metodología de investigación se centra en la recopilación de datos a través de encuestas enviadas a empresas de Castilla – La Mancha, de diversos sectores y tamaños. Las encuestas han sido respondidas principalmente por dirección general, gerencia y/o responsables de recursos humanos.

OBJETIVOS

Esperamos que estos datos sirvan para:

- Aumentar la conciencia sobre la brecha salarial de género
- Mostrar una radiografía sobre la implementación de medidas para su erradicación, midiendo variables.
- Verificar la correcta aplicación de la actual normativa vigente.
- Proponer recomendaciones a las organizaciones para prevenir y actuar frente a la desigualdad salarial

Este pequeño estudio también nos permite proporcionar a la administración regional datos empíricos que le permita abordar eficazmente esta problemática. Al detectar cuáles son realmente las medidas y políticas que se están implementando, nos encontramos en una posición más sólida para seguir promoviendo un entorno de trabajo inclusivo y seguro.

Las conclusiones y recomendaciones se van exponiendo en cada apartado de manera diferenciada, intentando aportar agilidad y operatividad a la lectura y comprensión del informe.

Además, desde Fundación Concilia2 esperamos que este informe contribuya al cuerpo de conocimientos existentes sobre los avances en materia de igualdad retributiva en el ámbito laboral, y sirva como base para futuros estudios y acciones orientadas a erradicar estas prácticas salariales discriminatorias.

II. APROXIMACIÓN NORMATIVA

A través de la presente revisión normativa se pretenden analizar las políticas públicas y legislación de referencia en el marco estatal y autonómico para la lucha contra la brecha salarial de género.

ÁMBITO NACIONAL

1

Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: El art. 28 establece la obligación para las empresas de llevar un registro con los valores medios de los salarios, desagregados por sexo.

2

Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: El art. 45 obliga a las empresas con más de 50 trabajadores a elaborar planes de igualdad. El art. 48 exige medidas de igualdad en las condiciones retributivas.

3

Real Decreto 902/2020 de Igualdad retributiva: Establece la obligación de contar con auditoría salarial, incluyendo una valoración de puestos de trabajo, en aquellas empresas que tengan plan de igualdad.

II. APROXIMACIÓN NORMATIVA

ÁMBITO DE CASTILLA-LA MANCHA

Además de las normativas nacionales y europeas, existen disposiciones específicas a nivel autonómico que refuerzan el principio de igualdad salarial y la igualdad de género en el ámbito laboral.

1

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha: Reconoce la igualdad salarial como uno de los derechos fundamentales para la igualdad de género en el ámbito laboral Y Fomenta la implementación de medidas para eliminar las brechas salariales en las empresas.

3

Estrategia para la Igualdad de Género en Castilla-La Mancha (2022-2025): Uno de sus objetivos específicos es reducir las brechas de género en el empleo y la remuneración Incluye acciones de formación y sensibilización y destina recursos a ello.

2

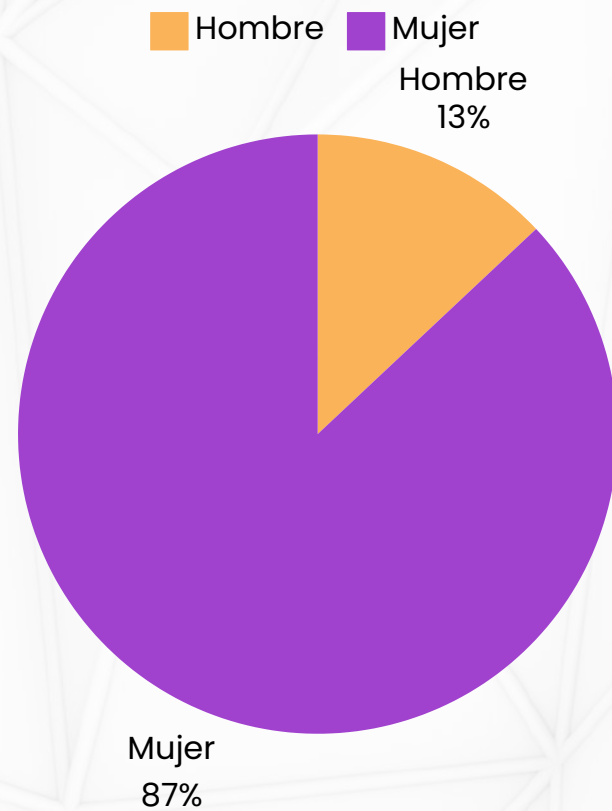
Decreto 32/2018, de 8 de mayo, por el que se regula el Registro de Entidades de Igualdad de Género de Castilla-La Mancha: Promueve que las empresas que trabajan en la región implementen planes de igualdad y medidas específicas para garantizar la equidad salarial

4

Ley 1/2020, de 8 de octubre, de Medidas Integrales para la Prevención y Lucha contra la Violencia de Género en Castilla-La Mancha: Aunque se centra en la violencia de género, fomenta la independencia económica de las mujeres mediante la eliminación de discriminaciones salariales

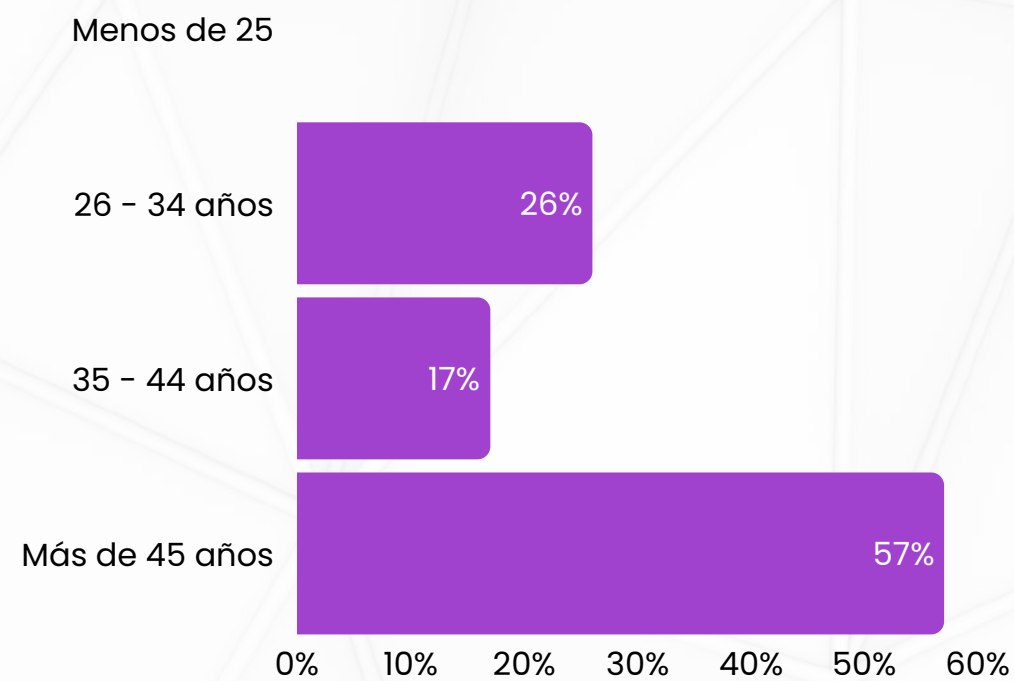
III. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

ENTIDADES PARTICIPANTES



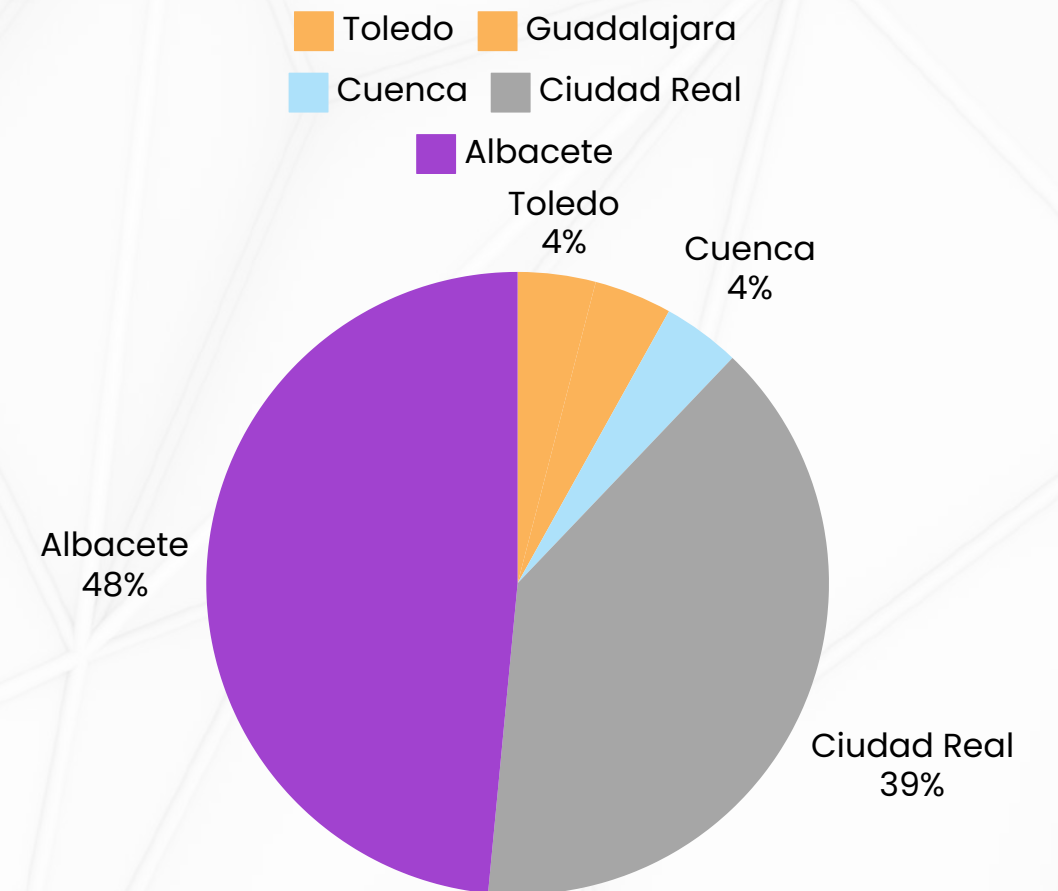
SEGÚN EL SEXO (%)

Del total de 23 participantes en el estudio, un 87% son mujeres y un 13% son hombres.



SEGÚN LA EDAD

La mayoría de la muestra se sitúa en un rango de edad de más de 45 años.



SEGÚN LA PROVINCIA (%)

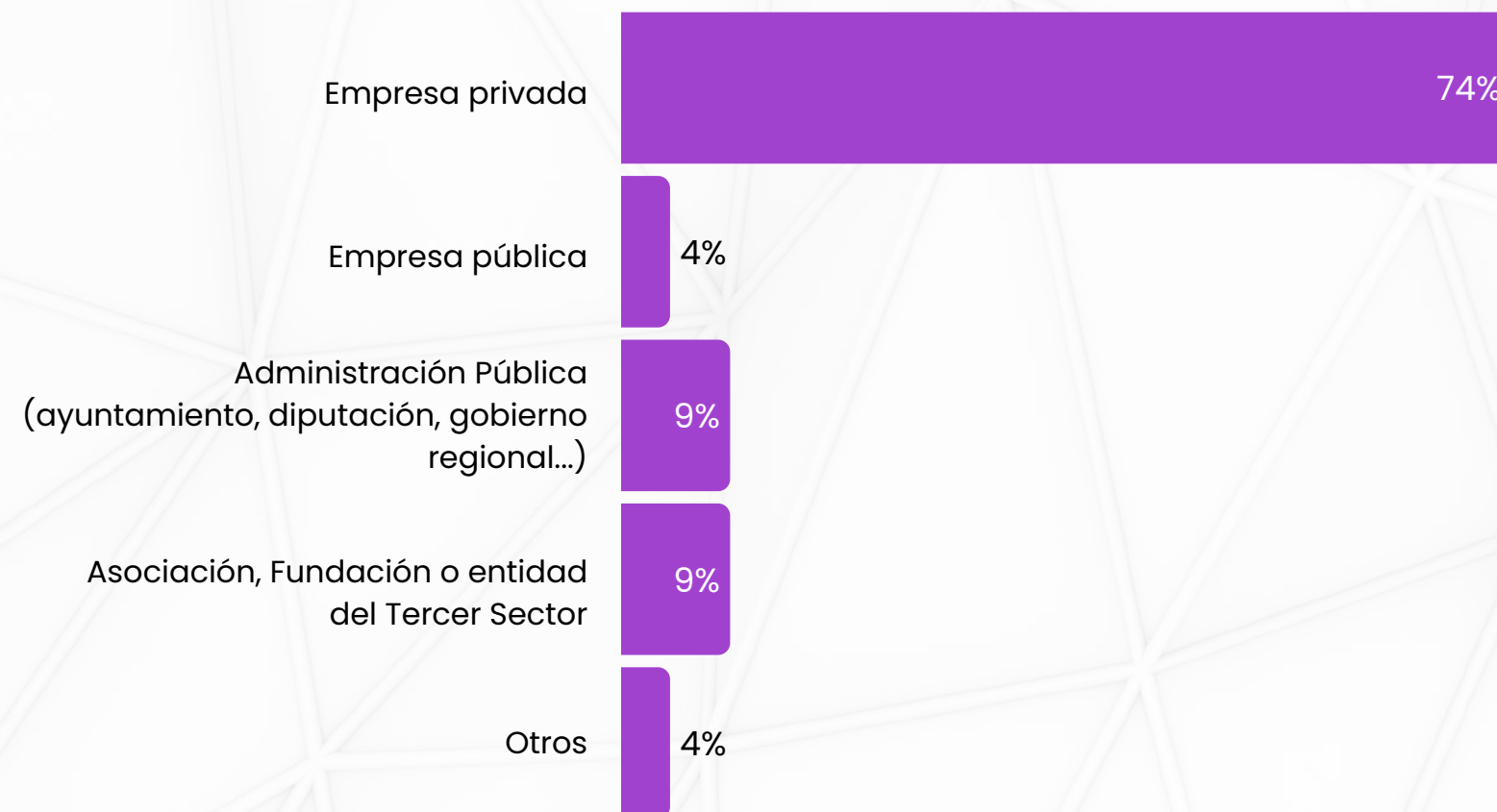
El 48% de las entidades participantes están ubicadas en Albacete, seguido de un 39% de empresas de Ciudad real, y un 4% de Toledo, Cuenca y Guadalajara respectivamente.

III. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

ENTIDADES PARTICIPANTES

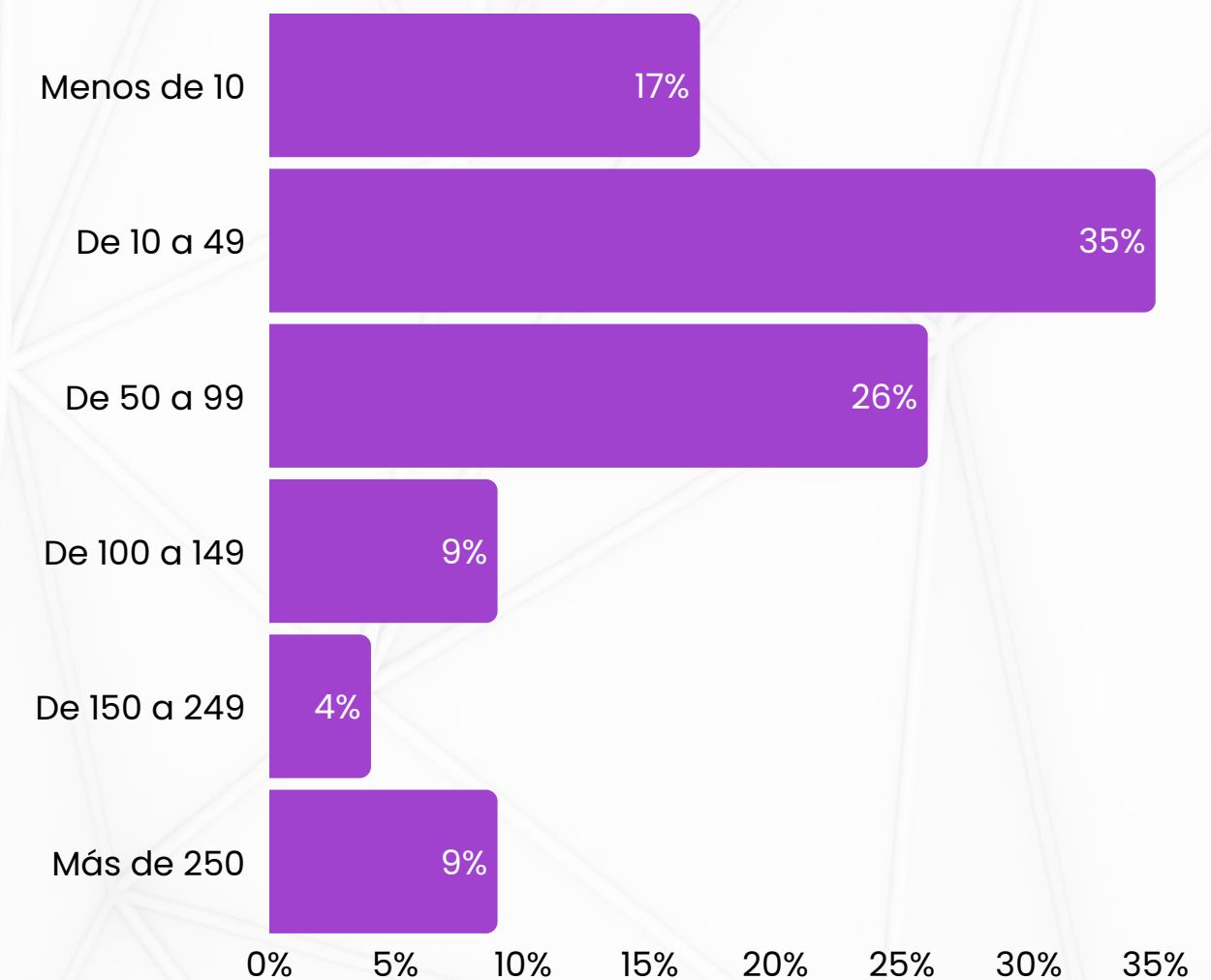
TIPO DE ENTIDADES (%)

La mayoría de las entidades participantes han sido empresas privadas (74%)



Nº DE PERSONAS EN PLANTILLA

El 48% de las entidades participantes cuentan con un volumen de plantilla que supera las 50 personas contratadas, y el 52% tienen menos de 50 personas trabajadoras en plantilla

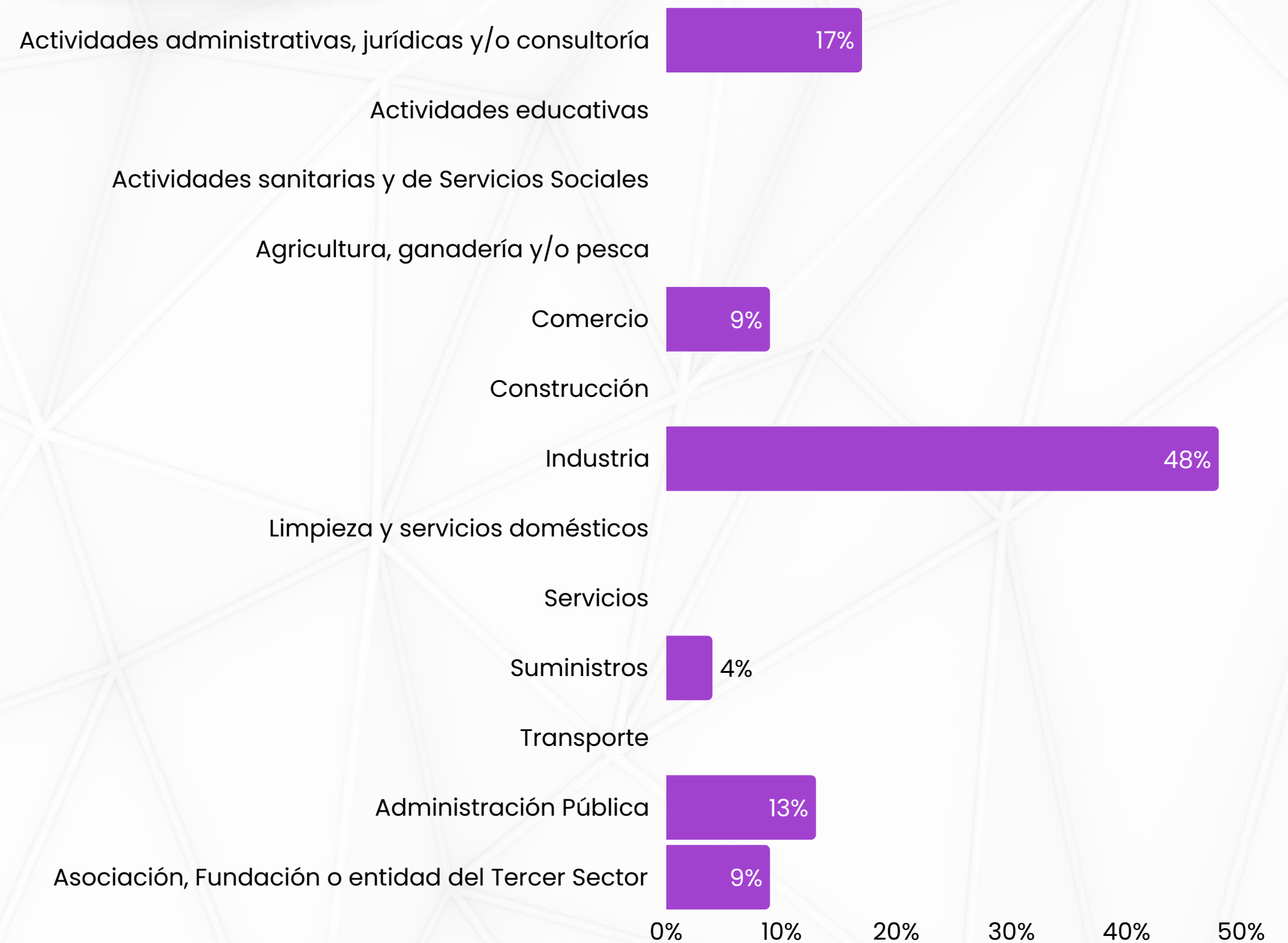


III. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

ENTIDADES PARTICIPANTES

SECTOR DE LAS EMPRESAS O ENTIDADES

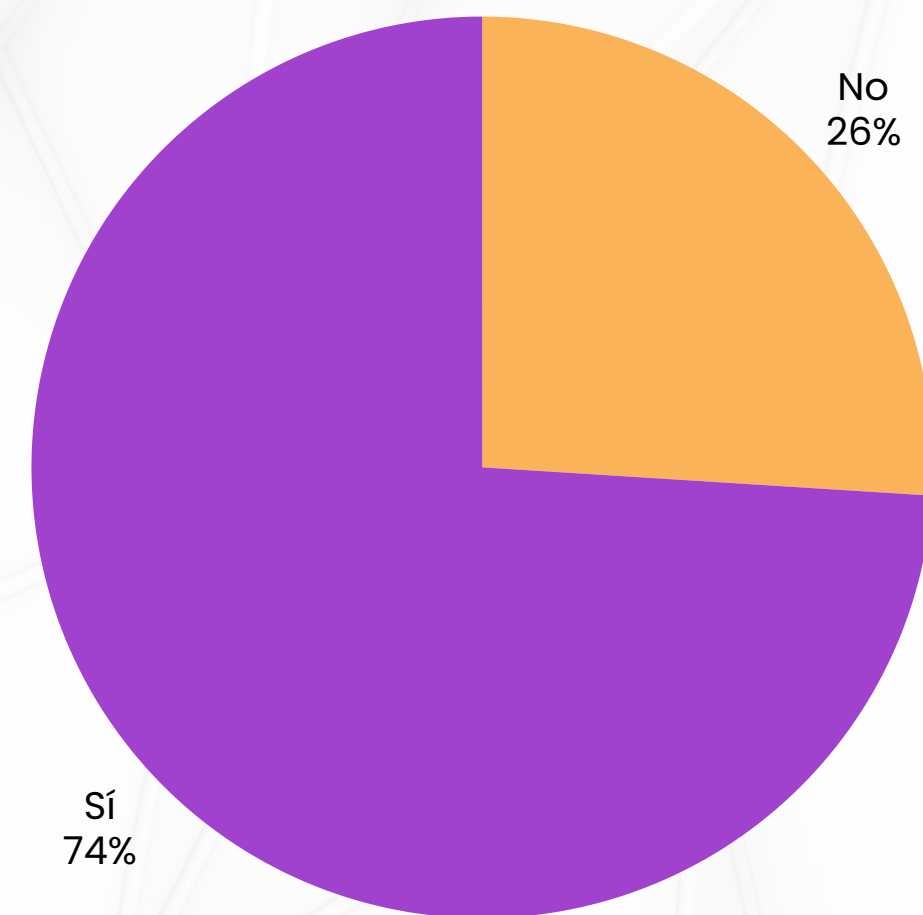
La mayoría de las empresas participantes pertenecen al sector de la Industria (48%), seguido del sector de actividades administrativas, jurídicas y/o consultoría (17%)



IV. REGISTRO RETRIBUTIVO

Un 74% de las empresas han realizado el registro salarial con los promedios y medianas de las retribuciones de hombres y mujeres.

Por otro lado, el 26% de las empresas han indicado que no disponen de dicho registro, pese a ser una obligación para todas las entidades, con independencia del tamaño, según el RD 902/2020 y el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.



¿CÓMO REALIZAR UN REGISTRO RETRIBUTIVO?



RECOPILAR DATOS

- Obtener información de la nómina de cada trabajador/a: Salario base, complementos, y percepciones extrasalariales (de forma separada) y desagregar la información por sexo y por categoría profesional (o según el sistema de clasificación aplicable en nuestra organización).



ORGANIZAR LA INFORMACIÓN

- Crear una tabla con las siguientes columnas: identificador del puesto, Sexo, Salario base, Complementos salariales, Percepciones extrasalariales y Salario total retribuido.



CALCULAR INDICADORES

- Calcular la media aritmética (sumando los salarios de todas las personas en cada categoría y dividiéndolo por el número de personas en cada grupo).
- Calcular la mediana (valor central en la distribución de los salarios, que evita distorsiones por valores extremos).
- Calcular diferencia salarial (aplicando la fórmula de la brecha salarial).



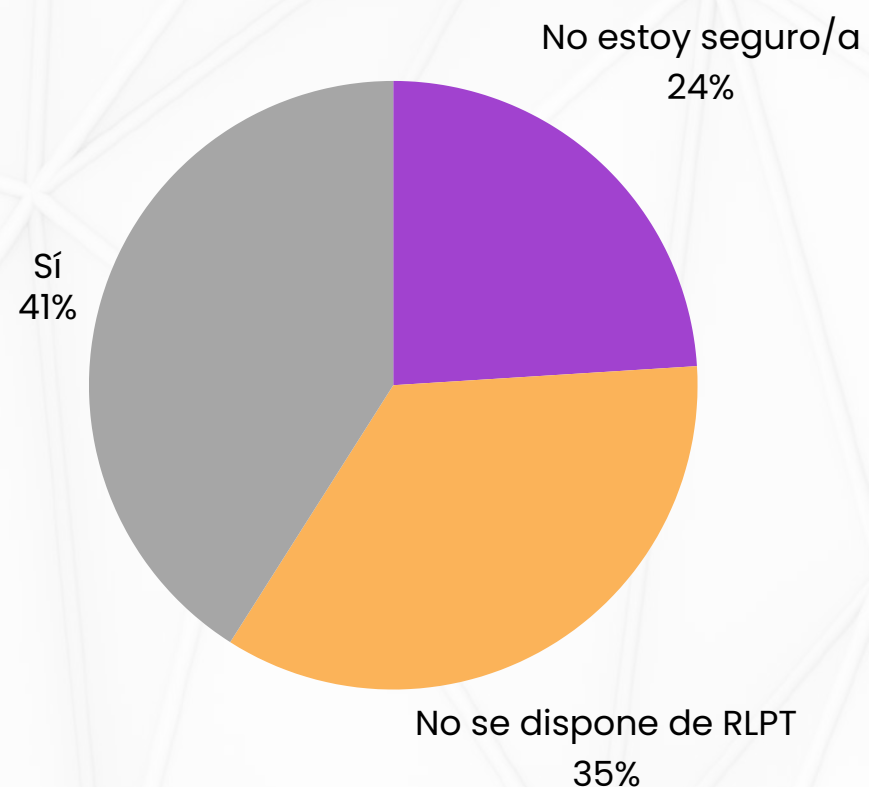
ANALIZAR RESULTADOS Y PRESENTAR REGISTRO

- Identificar diferencias salariales y documentar sus causas, si las hubiera. Si existen brechas superiores al 25% deberán justificarse objetivamente.
- El registro debe ser accesible para las personas trabajadoras a través de sus representantes legales.

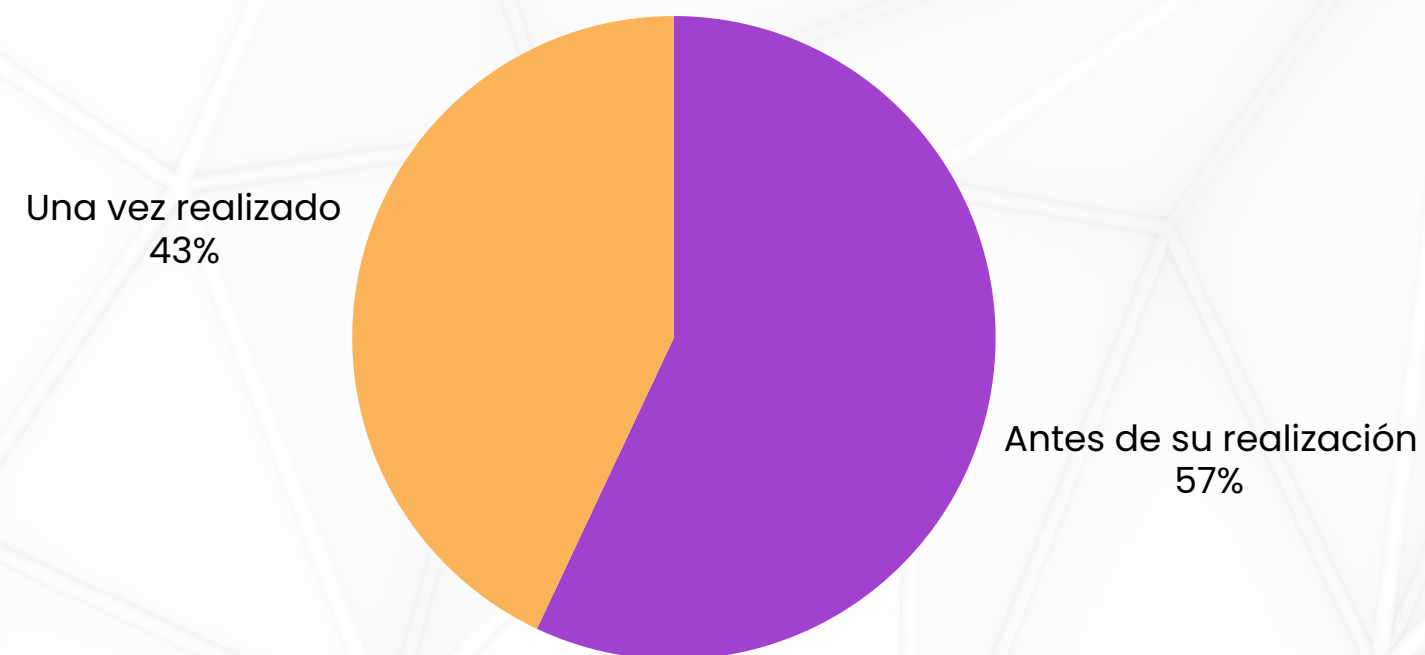
[Más información](#)



COMUNICACIÓN A LA RLPT



De las 17 empresas que han realizado el registro retributivo, el 41% se lo han comunicado a su RLPT, el 35% no dispone de RLPT, y un 24% lo desconoce.



De las 7 empresas que han comunicado a su RLPT la realización del registro retributivo, el 57% se lo ha comunicado antes de su realización, y el 43%, una vez realizado.

Según el artículo 5.6 del RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la RLPT deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro.

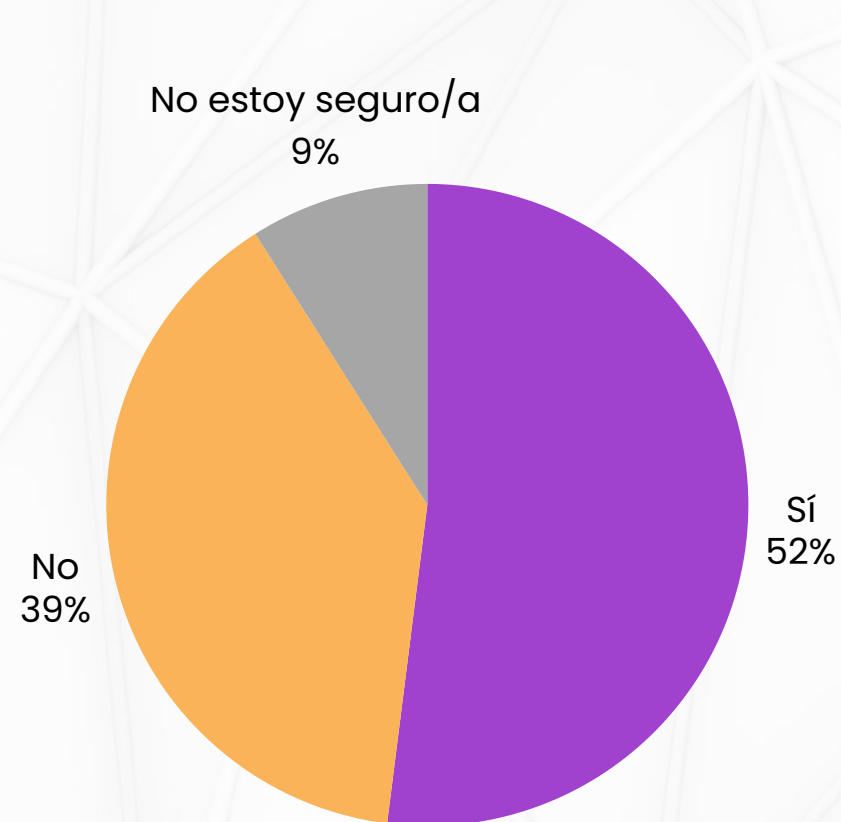


COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA

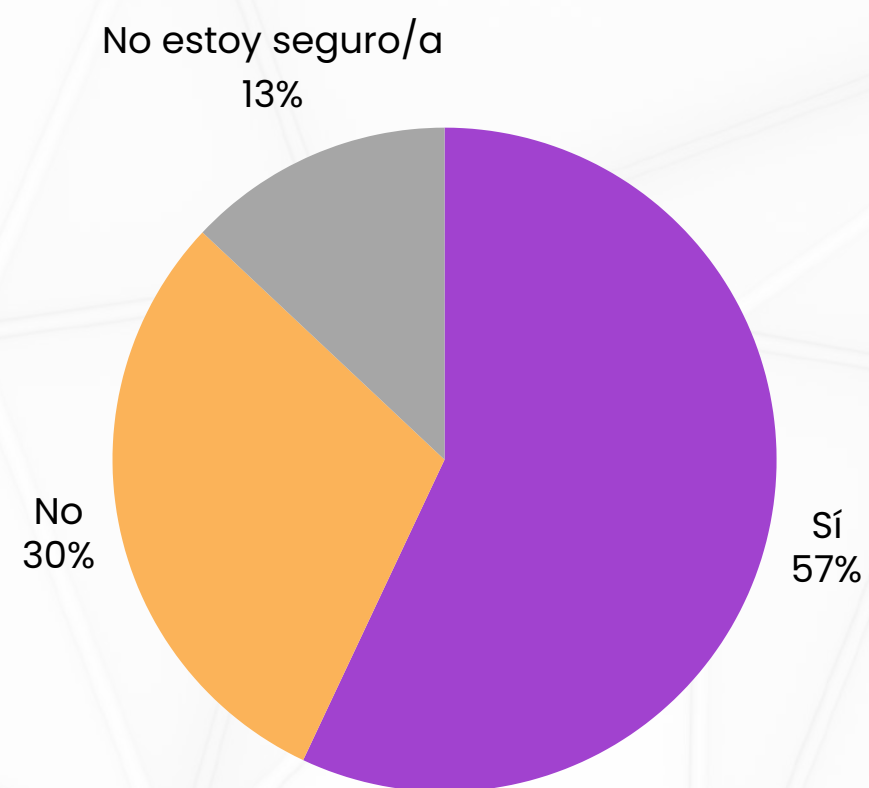
De las 6 empresas que no tienen RLPT, el 50% han comunicado la existencia del registro salarial al personal de la organización.



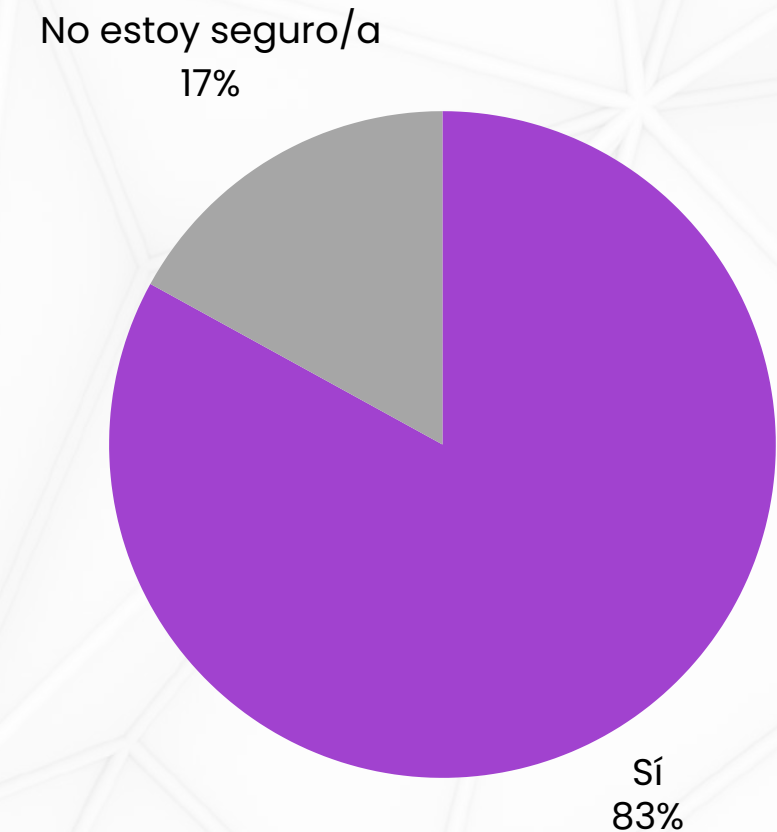
PLANES DE IGUALDAD Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA



El 52% de las empresas afirman contar con un plan de igualdad implantado, mientras que un 39% de las empresas no cuentan con dicho plan, y un 9% no lo saben.



El 57% de las empresas participantes afirman haber realizado una auditoría retributiva, mientras que el 30% indican que no ha realizado este tipo de auditorías, y un 13% que lo desconoce.

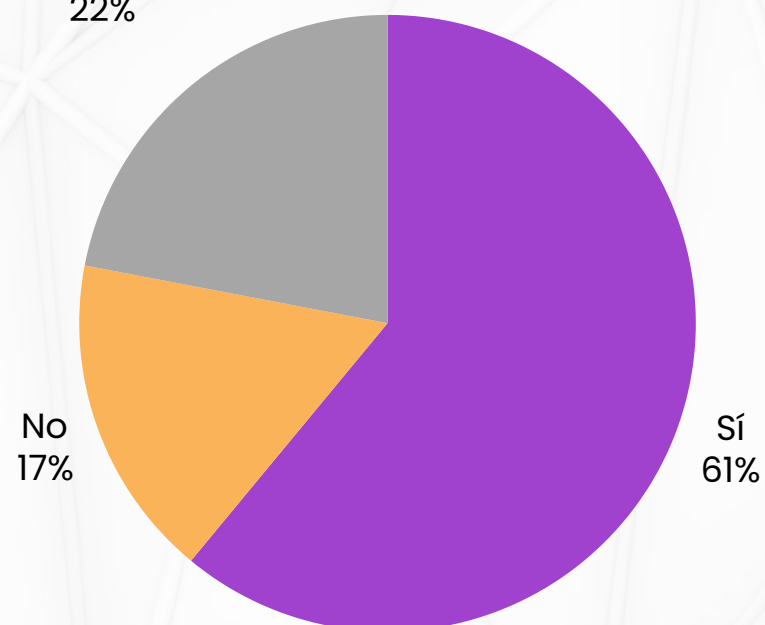


De las 12 empresas que afirman haber implantado un plan de igualdad, el 83% indican que han realizado la auditoría retributiva correspondiente, mientras que el 17% desconoce que se haya realizado.

Cabe destacar que la auditoría retributiva es una obligación para las entidades que implantan un plan de igualdad (RD 901/2020 y RD 902/2020).

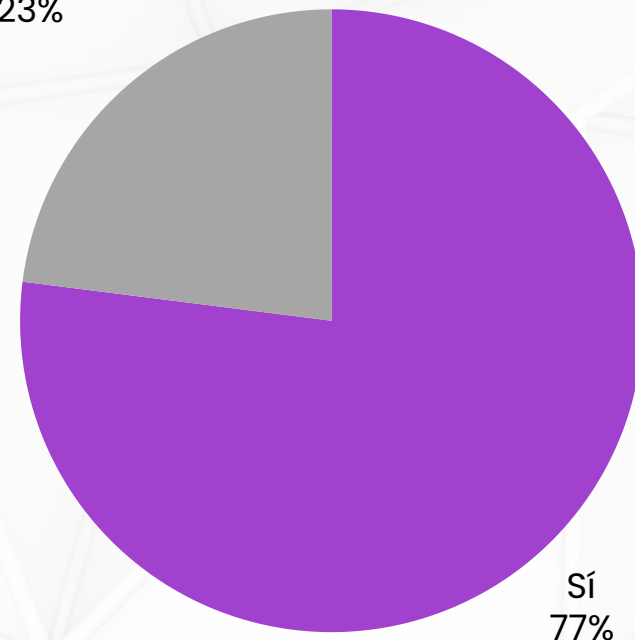
AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

No estoy seguro/a
22%



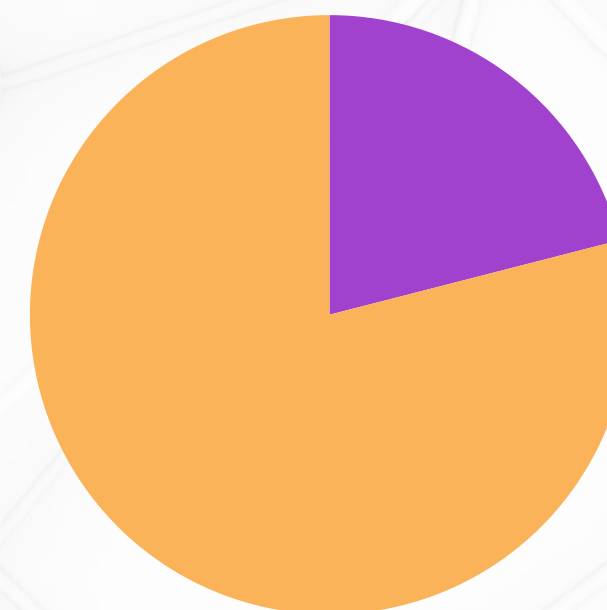
El 61% de las empresas afirman haber realizado una Valoración de Puestos de trabajo, mientras que un 17% de las empresas no cuentan con una VPT, y un 22% lo desconocen.

No estoy seguro/a
23%



De las 13 empresas que han realizado una auditoría retributiva, el 77% indican que han realizado también la VPT, y el 23% indican que no están seguros/as.

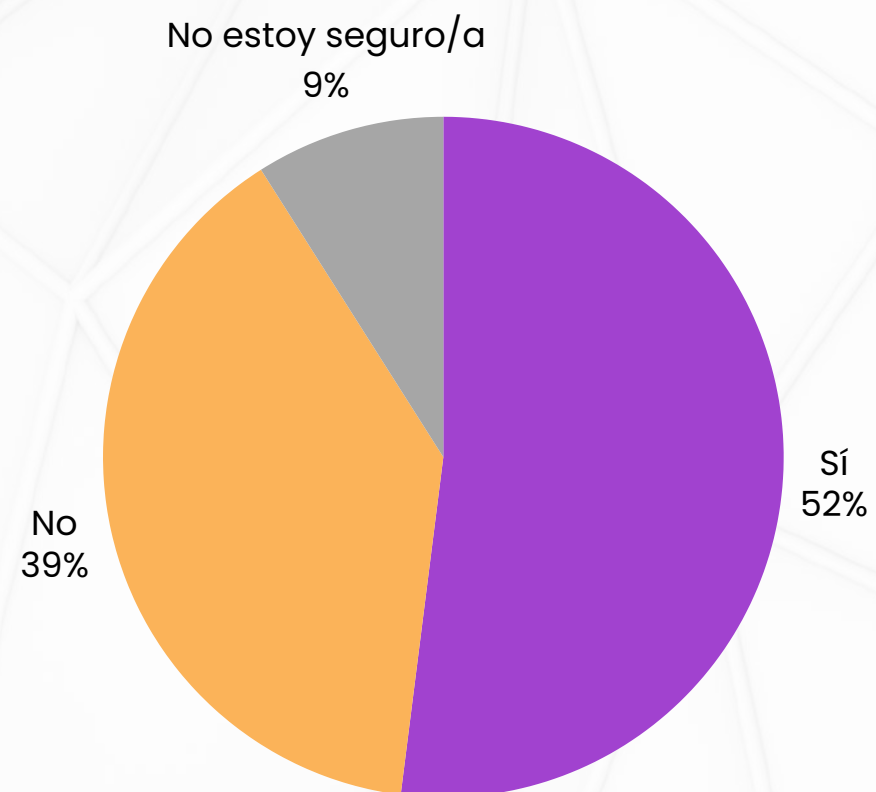
Consideramos mejorarla
21%



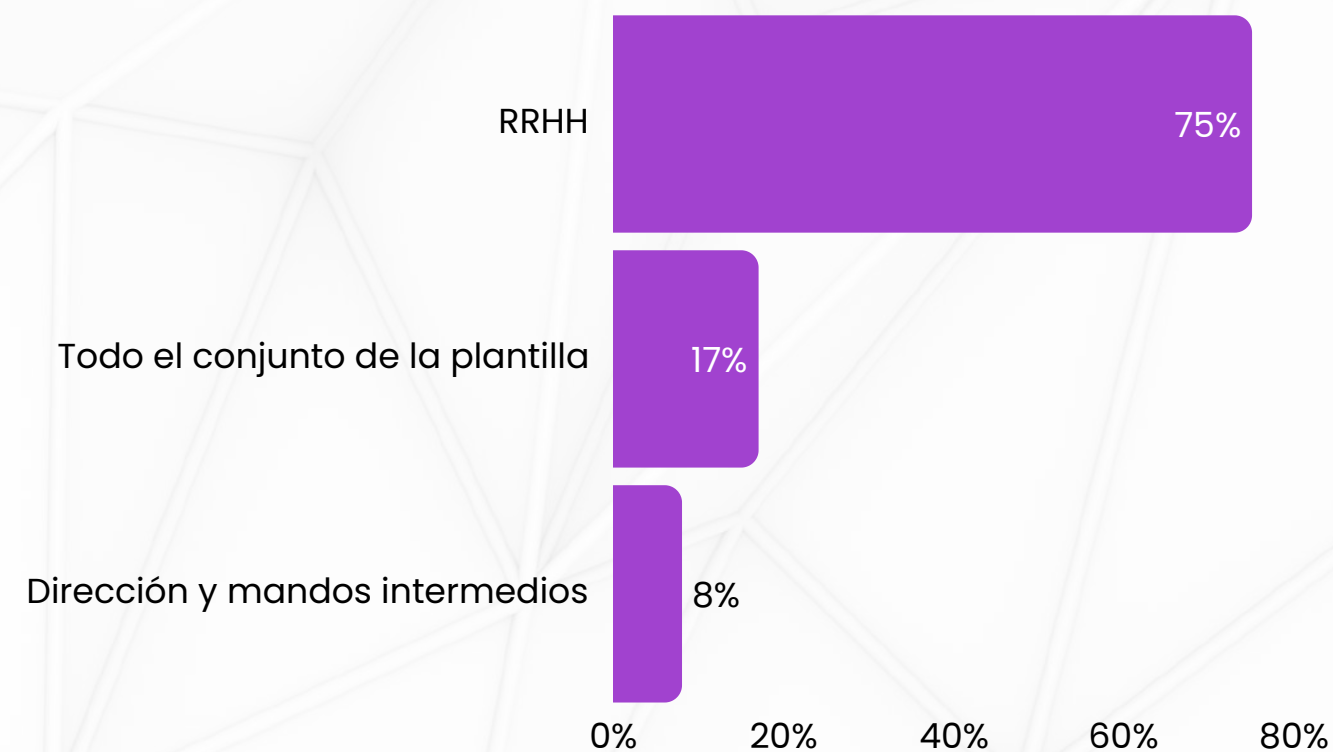
No consideramos mejorarla
79%

De las 14 empresas que afirman haber realizado una valoración de puestos de trabajo (VPT), el 21% consideran que deberían mejorarla.

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

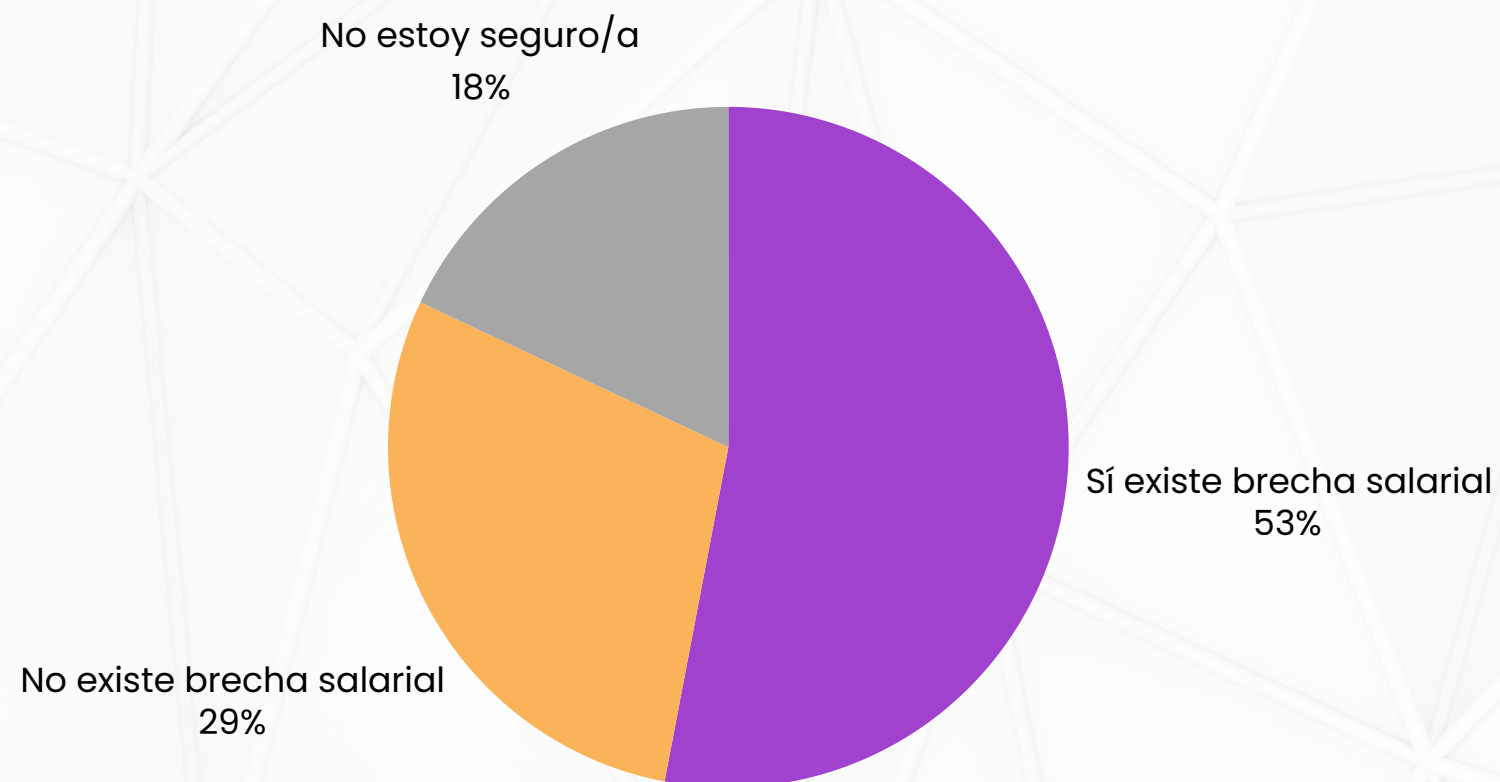


El 52% de las empresas o entidades afirman haber ofrecido formación en materia de Igualdad retributiva, aunque un 39% indican que no han ofrecido este tipo de formación, mientras que el 9% lo desconoce.

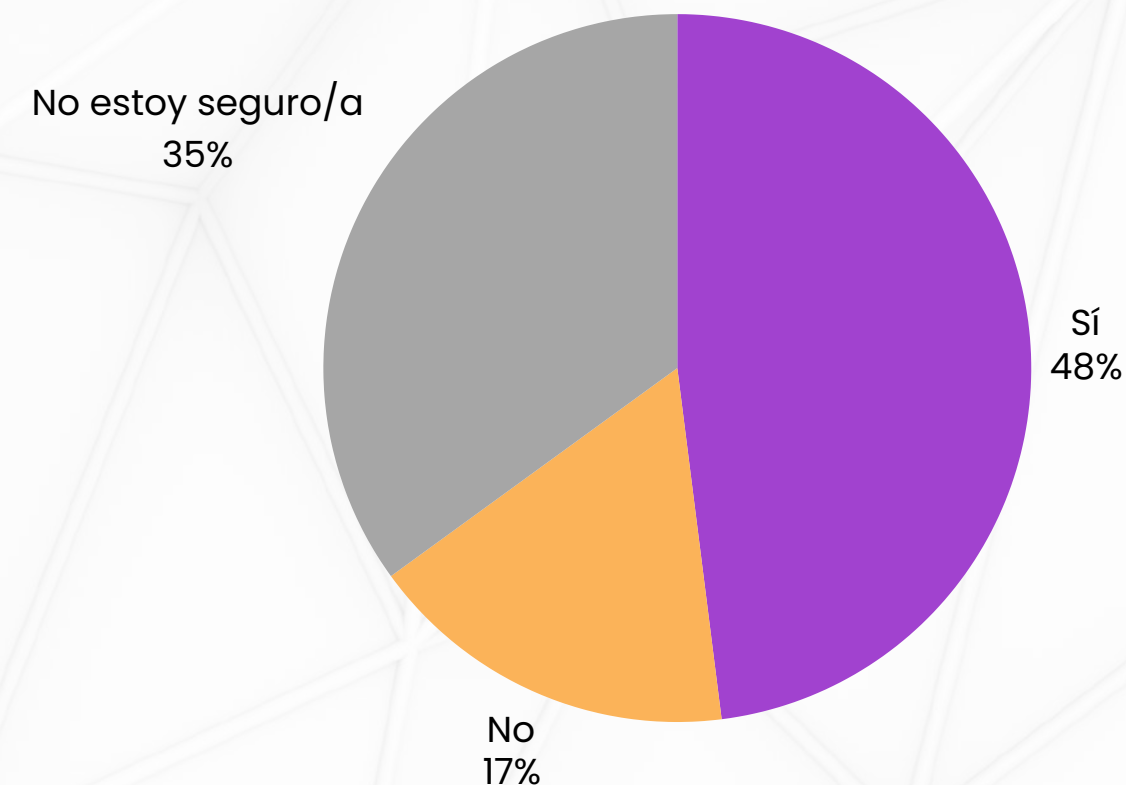


De las 12 entidades que afirman haber ofrecido formación en materia de igualdad retributiva, el 75% indica que se ofreció dicha formación solamente al personal de RRHH, un 17% indican que la ofrecieron a toda la plantilla, y el 8% que esta formación solamente se ofreció a dirección y mandos intermedios.

BRECHA SALARIAL Y MEDIDAS PREVENTIVAS



De las 17 empresas que han realizado el registro salarial, el 53% indican que si hay brecha salarial en la entidad, un 29% indican que no existe brecha salarial, y el 18% afirman no estar seguros/as de que exista brecha salarial.



El 48% de las empresas afirman haber implantado medidas para prevenir la brecha salarial, el 35% lo desconoce, y un 17% indica que no han implantado este tipo de medidas en sus organizaciones.

¿QUÉ ENTIDADES ESTÁN OBLIGADAS A TENER UN REGISTRO RETRIBUTIVO?

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores



V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para promover que haya medidas eficaces para combatir la brecha salarial, es necesario:



LEGISLACIÓN Y REGULACIÓN

Continuar ofreciendo formación e información sobre las actuales leyes vigentes y regulaciones, con la mayor claridad posible, y requiriendo a las organizaciones públicas y privadas la implementación de políticas efectivas contra la brecha salarial. Estas normativas deben ir acompañadas de sanciones para las empresas que no cumplan con sus obligaciones.



CAMPAÑAS DE CONCIENCIACIÓN

Lanzar campañas de concienciación pública para sensibilizar sobre la importancia de trabajar en acciones para el fomento de la Igualdad Retributiva es clave. Estas campañas pueden incluir materiales educativos, seminarios y eventos.



INCENTIVOS FISCALES Y ECONÓMICOS

Ofrecer incentivos fiscales o económicos a las empresas que demuestren la implementación efectiva de medidas contra la brecha salarial fomenta que éstas adopten prácticas laborales que promuevan la igualdad de género.



CREACIÓN DE ORGANISMOS SUPERVISORES E INFORMES DE TRANSPARENCIA

Establecer organismos gubernamentales encargados de supervisar y hacer cumplir las políticas de igualdad retributiva y fomentar la transparencia en las empresas mediante la exigencia de informes regulares.



PROGRAMA EQUISAL: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SALARIAL EN CASTILLA-LA MANCHA.



Financiado por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, organismo adscrito a La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Ejecutado por Fundación Concilia2.