

# 22 de febrero, Día Internacional de la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres



## Conferencia *“La desigualdad en las retribuciones salariales: análisis de la situación actual”*

M<sup>a</sup> José Carretero- Técnica de Igualdad de la delegación en Asturias de Fundación Mujeres.

Gijón, 22 de febrero de 2013

# Contenidos a abordar



- ¿Cuál es la brecha salarial actual entre mujeres y hombres?
- ¿Qué medidas se han puesto en marcha desde los poderes públicos?
- ¿Qué entendemos por diferencia y discriminación salarial de género?
- ¿Cómo se calcula la brecha salarial controlando distintas variables para poder realizar comparaciones bajo condiciones idénticas?
- ¿Cuáles son los motivos que subyacen a la discriminación salarial de género?
- ¿Cómo pueden intervenir las empresas?

¿Cuál es la brecha salarial actual  
entre mujeres y hombres?



**CIFRAS E INDICADORES**

# En España

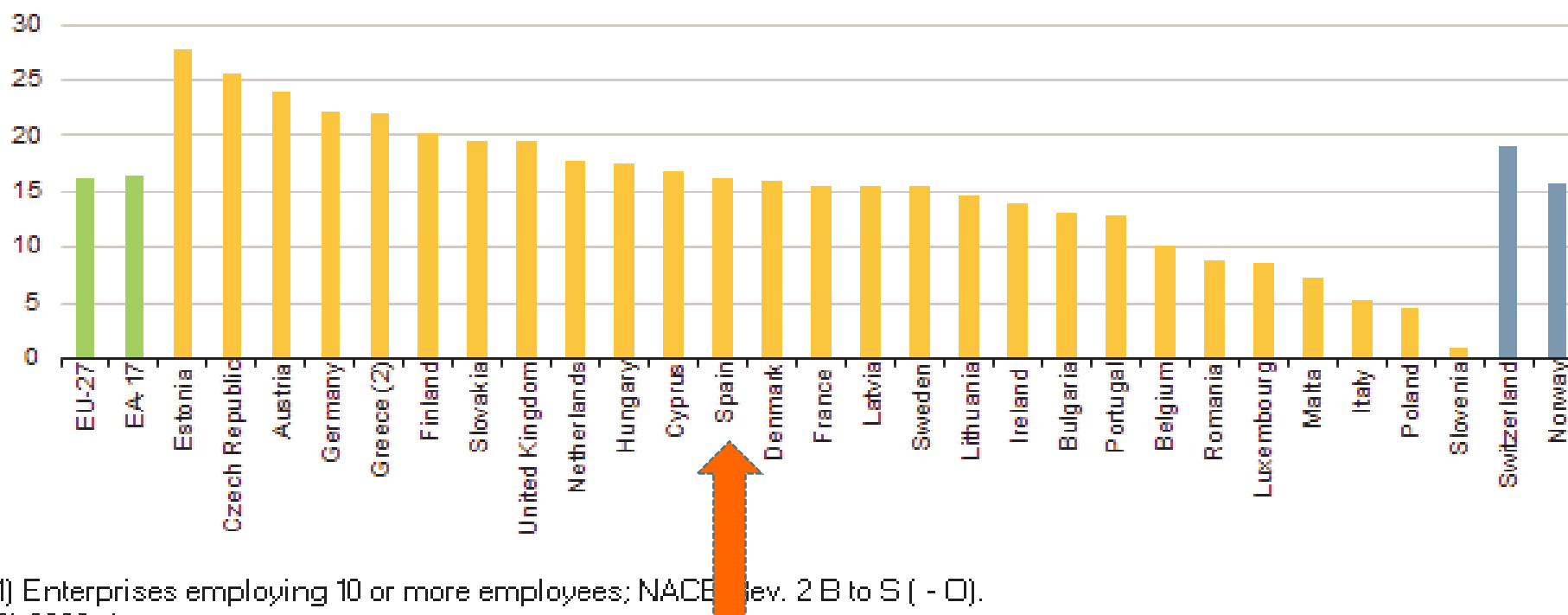


## Encuesta de Estructura Salarial

- Instituto Nacional de Estadística
- Cuatrienal
- Unión Europea (Eurostat).
- 2010
  - En España la retribución media de las mujeres por una hora de trabajo fue un **15,3%** inferior a la de los hombres
  - En Asturias del **18,55%**

# En Europa

- **Eurostat** (Statistical Office of the European Communities) Comisión Europea.
- 2010: la diferencia salarial por hora de mujeres y hombres se situó de media en un **16,4%**.



(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE rev. 2 B to S (- O).

(2) 2008 data

Source: Eurostat (tsdsc340)



Elementos que influyen en la brecha salarial de género de los distintos países:

- Cualificación relativa de las mujeres
- Grado de participación laboral de las mujeres
- Nivel de desigualdad salarial general del país
- Centralización/Institucionalización









## El Global Gender Gap Report o Informe de brecha de género mundial

- Foro Económico Mundial 2006
- Áreas evaluadas:
  - 1. Participación económica y oportunidad
  - 2. Educación
  - 3. Participación política
  - 4. Salud y supervivencia
- España ha caído en este ranking total de brecha de género de la posición 12 en el 2011 al puesto 26 en el informe del 2012

**¿Qué medidas se han puesto en marcha desde los poderes públicos?**



**MARCO LEGAL DE REFERENCIA DE  
GARANTÍA DEL PRINCIPIO DE  
IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE  
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS  
PARA UN MISMO TRABAJO O PARA UN  
TRABAJO DE IGUAL VALOR**

# Marco legal



## A nivel europeo

- 1957. **Tratado de Roma**. Art. 141 “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/CEEE**. Eliminación discriminaciones legales.
- **Tratado de Ámsterdam** . Art. 141.2. “La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo significa:
  - ✦ a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
  - ✦ b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.”
- Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo. **Europa**

**2020**



## **A nivel estatal,**

- La Constitución española, Artículo 35,
- El Estatuto de los Trabajadores, Artículo 28
- LOIEMH, Artículo 5.
- Plan Especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial
  - ✦ Mapa de la Discriminación Salarial
  - ✦ Actualización de los protocolos de inspección del cumplimiento de políticas de igualdad en las empresas, que se centrarán especialmente en detectar posibles situaciones de discriminación salarial

¿Qué entendemos por diferencia  
y por discriminación salarial?

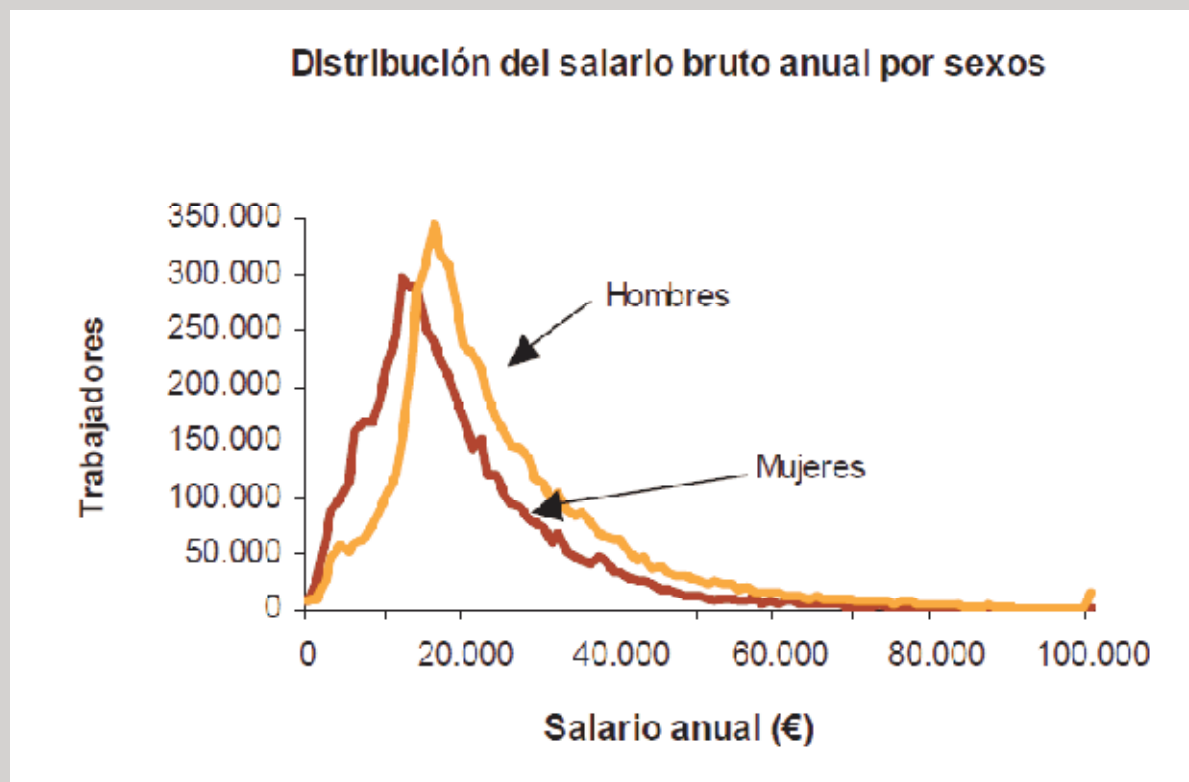


## **DEFINICIONES**

# Desigualdad salarial



La **desigualdad o diferencia salarial** entre mujeres y hombres es la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres.



# Discriminación salarial



**La discriminación salarial** entre mujeres y hombres sería la parte de esa diferencia que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.

Existe discriminación salarial por razón de sexo cuando la mujer percibe una retribución distinta a la del hombre por la realización de un trabajo idéntico o de valor equivalente: el desempeño de un puesto de trabajo con las mismas tareas, funciones y responsabilidades, bajo las mismas condiciones laborales (tipo de contrato, jornada,...) y en una empresa de similares características (tamaño, número de trabajadoras y/o trabajadores, titularidad pública/privada,...).

Calculo a partir de **salarios por hora**.

# Directa e indirecta



**Discriminación salarial directa por razón de género:** la situación en la que una persona recibe una retribución inferior únicamente por razón de su sexo en igualdad de condiciones personales y profesionales frente a otra.

**Discriminación salarial indirecta por razón de género:** la situación en que ciertos criterios, cláusulas o prácticas retributivas aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro. Ejemplo.



**¿Cómo se calcula la diferencia salarial controlando distintas variables para poder realizar comparaciones bajo condiciones idénticas?**



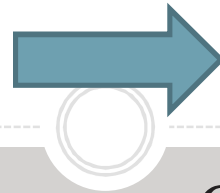
**LA METODOLOGÍA DE MEDICIÓN Y LAS  
VARIABLES DETERMINANTES DEL  
SALARIO**

# Encuesta estructura salarial. INE

## Metodología muestreo

### Empresas

- Grupos de actividad
- Comunidades Autónomas
- Tamaños



### Personas

- Octubre
- Remuneración en salario
- Devengos brutos
- Conceptos salariales: salario base, horas extra, complementos salariales, y pagos extraordinarios (fijos y variables).

# VARIABLES DE LAS PERSONAS



- **El tiempo de trabajo:** jornada ordinaria más horas extra
- **La ocupación:** Clasificación Nacional de Ocupaciones
- **El nivel de responsabilidad:** tareas de supervisión
- **El nivel de estudios:** CNED 2000
- **El tipo de jornada:** tiempo completo y parcial
- **El tipo de contrato de trabajo:** indefinido/temporal
- **Sexo, edad, nacionalidad, antigüedad en la empresa**

# Variables de las empresas



- **Actividad principal:** CNAE-09
- **Número de personas trabajadoras**
- **Tipo de propiedad:** pública/privada
- **Mercado principal:** local o regional/ nacional/ Unión Europea/ Mercado mundial
- **Tipo de convenio colectivo**
  - ✦ Convenio estatal sectorial
  - ✦ Convenio sectorial de ámbito inferior (autonómico, provincial, comarcal...)
  - ✦ Convenio de empresa o de grupo de empresas
  - ✦ Convenio de centro de trabajo

# Principales resultados



## Variables de las personas:

- Mayor número de mujeres en los rangos salariales más bajos.
- Mayor brecha salarial en los empleos a tiempo parcial (24%).
- Las mujeres poseen un salario inferior en todas las actividades económicas y en todas las ocupaciones.
- El salario medio de las mujeres estuvo más de un 20% por debajo del de los hombres en cada nivel de estudios.
- Y las diferencias salariales por sexo fueron mayores según la edad de los trabajadores y según la antigüedad

## Respecto a las características de la empresa, la brecha salarial aumenta:

- Con el tamaño de la empresa
- En las empresas privadas
- Con el tamaño del mercado al que se destina la producción
- Con Convenios Colectivos de ámbito de Empresa o centro de trabajo

# La variable de competitividad empresarial



## El estudio “Determinantes de la brecha salarial en España” 2012.

Ministerio de Sanidad,  
Servicios Sociales e Igualdad

- Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal del INE, incorporando:
  - al análisis de las variables de la empresa las características de productividad, rentabilidad y competitividad
  - al análisis de las variables de las personas la brecha salarial por rendimiento

Nueva base de datos de datos de estructura salarial y competitividad



**INE. ENCUESTA ESTRUCTURA SALARIAL 2006**  
185.184 trabajadores  
18.127 Empresas

**BASE SABI (Sistema Análisis Balances Ibéricos)**

Datos empresariales

Colaboración INE - Consejo Superior de Cámaras

**Base datos Estructura Salarial y Competitividad**

Datos 185.184 trabajadores y de las 18.127 empresas a las que pertenecen



## **La variable de competitividad o productividad.**

- Capacidad de la empresa para obtener unos resultados, una productividad y una rentabilidad superiores a la media.





## **La brecha salarial por rendimiento.**

- Entendida como la diferencia en la ganancia total media por rendimiento entre mujeres y hombres.
- División de los conceptos salariales en dos bloques:

### **Ganancia por hora:**

- salario base
- horas extra
- y pagos extraordinarios fijos

### **Remuneración por rendimiento:**

- complementos salariales
- y pagos extraordinarios variables

# Resultados

**La desigualdad asociada a la ganancia por hora se amplía:**



- Cuanto mayor es la edad de la persona trabajadora.
- Entre las personas que tienen un título universitario y, sobre todo, entre las tituladas de FP.
- Entre las personas con algún tipo de responsabilidad en la organización.
- Entre personal directivo y administrativo.
- Entre personas empleadas con contratos indefinidos a jornada completa.
- En centros de trabajo con convenios de ámbito reducido.
- Cuando aumenta el tamaño empresarial.
- Entre las sociedades anónimas.
- En empresas pertenecientes al sector de la construcción.
- Cuando la competitividad empresarial es mayor.

## La desigualdad asociada a la ganancia por rendimiento se amplía:



- Conforme aumenta la edad de las personas trabajadoras.
- En el grupo de cargos directivos, y en menor medida en el grupo de administrativos.
- Entre personas empleadas con jornada completa.
- En las empresas de tamaño mediano (de 50 a 499 personas en plantilla).
- Entre las empresas más internacionalizadas.
- En las empresas del sector de la hostelería.



- En ningún caso las mujeres percibe mayor remuneración que los hombres, ni por condicionantes personales, ni empresariales, ni geográficas, ni de competitividad.
- En todos los indicadores analizados, la brecha salarial es siempre mayor si la medimos por rendimiento que por salario. En la **remuneración variable** la brecha salarial asciende a un **37%**, mientras que en el **salario fijo** se sitúa en el **20%**.

# ¿Cuáles son los motivos que subyacen a la discriminación salarial?



**LA CONSIDERACIÓN CULTURAL DEL  
MENOR VALOR DEL TRABAJO DE LAS  
MUJERES**

**LOS ELEMENTOS DE LAS POLÍTICAS  
RETRIBUTIVAS QUE PUEDEN GENERAR  
DESIGUALDADES**

# La consideración cultural del menor valor del trabajo de las mujeres



- La asunción de las tareas de cuidado de personas dependientes y del hogar
- Los roles y estereotipos de género/ La división sexual del trabajo
- Infravaloración económica de profesiones feminizadas/  
Salario como “ayuda”
- Escasa corresponsabilidad y recursos de conciliación



## **Consecuencias sobre las mujeres**

- Menor capacidad de gasto y de autonomía económica
- Menores prestaciones sociales
- Mayor inestabilidad en el empleo ante situaciones de maternidad o cuidado de personas dependientes

# Los elementos de las políticas retributivas que pueden generar desigualdades



Análisis de los elementos de la retribución por rendimiento que generan mayores sesgos de género

- Los complementos salariales
- Los pagos extraordinarios variables



## Los complementos salariales:



- **Complementos personales**, donde se valora la antigüedad o vinculación continuada de la plantilla a la empresa.
  - Mujeres mayor temporalidad, entradas y salidas...
- La **cualificación individual** mediante la titulación académica o profesional, los conocimientos de idiomas, informática, etc.
  - Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2008.
- Los complementos relacionados con el puesto, **pluses ad personam**, complementos voluntarios, pluses de convenio.
  - La negociación individual de las retribuciones.
- Los **pluses** de nocturnidad, los de trabajo en días festivos, así como los pluses de peligrosidad, penosidad o toxicidad.
  - Distintas valoraciones y aplicación a puestos masculinizados.

## Los complementos salariales:



- Los complementos por calidad y cantidad de trabajo, que remuneraran la **asistencia y puntualidad**.
  - Ausencias justificadas/Disponibilidad horaria
- Y los **incentivos de productividad** que premian el rendimiento laboral por encima de unos mínimos
  - Puestos masculinizados.

## Los pagos extraordinarios variables:

- **Pagos por incentivos o resultados**, son pagos que están ligados a resultados individuales o de la empresa
  - Variabilidad, falta de criterios adjudicación.

Encuesta de estructura salarial. Año 2010  
Composición del salario bruto mensual . Unidades: euros  
**Principado de Asturias**

	<b>Mujeres</b>	<b>Varones</b>
<b>Salario base</b>	975,28	1.190,19
<b>Complementos salariales</b>	387,18	630,08
<b>Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana</b>	16,56	44,49
<b>Pagos por horas extraordinarias</b>	0,52	10,05
<b>Salario ordinario</b>	1.362,98	1.830,32
<b>Pagas extraordinarias</b>	18,53	17,15
<b>Salario bruto</b>	1.381,51	1.847,47
<b>Contribuciones a la seguridad social a cargo del trabajador</b>	90,43	119,17
<b>Retenciones IRPF</b>	174,57	287,30
<b>Salario neto</b>	1.116,51	1.441,00

# ¿Cómo pueden intervenir las empresas?



**RECOMENDACIONES PARA LA  
ELIMINACIÓN DE LAS  
DISCRIMINACIONES SALARIALES**

## ¿Cómo se incorpora la perspectiva de género en la estructura salarial?



Revisar la estructura retributiva, especialmente los complementos y pluses, vigilando que su aplicación no tenga un impacto negativo de género.

<b>COMPLEMENTOS SALARIALES</b>	<b>Complementos personales. Antigüedad</b>	Incluyendo los periodos de permiso y/o excedencia por cuidado a familiares dependientes. Evitando su incidencia sobre otros complementos.
	<b>Cualificación individual</b>	Criterios comunes y homogéneos, que se apliquen a todas las personas.
	<b><i>Ad personam,</i></b>	Evitar su aplicación.
	<b>Peligrosidad /Penosidad/ Toxicidad</b>	Valorando tanto los riesgos físicos como los psicológicos, sin sesgos de género para todos los puestos.
	<b>Asistencia</b>	Sin penalizar las ausencias justificadas para la atención de responsabilidades familiares. Minimizar las exigencias de disponibilidad.
	<b>Productividad /Incentivos</b>	Con criterios comunes y homogéneos, que se apliquen tanto a puestos masculinizados como feminizados.
<b>PAGOS EXTRAORDINARIOS VARIABLES</b>	<b>Pagos por incentivos o resultados</b>	Con criterios comunes y homogéneos, que se apliquen tanto a puestos masculinizados como feminizados.

## Además...



- Aplicar los complementos a los puestos de trabajo, independientemente de las condiciones contractuales.
- En las organizaciones en las que conviven diferentes estructuras salariales el análisis debe ser conjunto, para garantizar que el encuadramiento en una u otra estructura no posee sesgos de género

# Beneficios para las empresas



- **Cumplimiento de la legislación vigente**
- **RSE, compromiso social**
- **Mejoras en la gestión interna y en la productividad**
  - **Identificar la aportación** que cada persona hace al mejor funcionamiento de la organización, **sin sesgos, prejuicios o estereotipos de género**.
  - Al remunerar aportaciones reales y objetivas se **motiva y fideliza** al personal y repercute en que se genere **un mejor clima laboral**
  - Redunda en una **mayor implicación** por parte de las trabajadoras y trabajadores que, a su vez, tiene como consecuencia **una mayor productividad**.





# Gracias por su atención

<http://igualdad.gijon.es/page/12062-22-de-febrero>

