

INFORME

29

BRECHA SALARIAL:

CAUSAS E

INDICADORES



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERANTZUNA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Trakzioan Antzokiazakia

Regulazioa, Defendaketa, 100

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

**BRECHA SALARIAL:
CAUSAS E
INDICADORES**

EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Vitoria-Gasteiz 2012

TÍTULO:	“Brecha salarial: causas e indicadores”
EDITA Y REALIZA:	EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer. Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz
EQUIPO TÉCNICO:	Maru Sarasola Coaching and Leadership Sebastián Sarasola y Estibaliz García. Ados Consulting
MAQUETACIÓN Y SEGUIMIENTO:	ARRIN. Comunicación y Diseño
DISEÑO GRÁFICO:	Ana Badiola, Isabel Madinabeitia y Ana Rincón
FECHA:	Noviembre 2012
DESCRIPTORES:	Trabajo, salarios, discriminación laboral, indicadores de género, datos estadísticos
ISBN :	84-89630-40-2 978-84-89630-40-6

INDICE

PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	13
NOTA METODOLÓGICA	17
1. MARCO GENERAL DE INDICADORES	23
1.1. Definición y factores causantes de la brecha salarial de género	25
1.2. La brecha salarial en la Unión Europea	27
1.3. La brecha salarial en el Estado español	31
1.4. La brecha salarial en la CAE	42
2. CLASIFICACIÓN DE FACTORES	49
2.1. Introducción	51
2.2. Creencias derivadas de la división sexual del trabajo y de la asignación a las mujeres de las responsabilidades familiares	52
2.3. Factores de desigualdad y discriminación identificados	53
3. CLASIFICACIÓN DE INDICADORES	59
3.1. Introducción	61
3.2. Presentación de los indicadores identificados	63
4. PROPUESTA DE UN SISTEMA DE INDICADORES	73
4.1. Introducción	75
4.2. Selección de la unidad de medida	75
4.3. Selección de indicadores generales	77
4.4. Indicadores para medir el peso relativo de los factores	82
4.5. Selección de indicadores según factores de desigualdad	85
5. CONCLUSIONES	95
ANEXO: FUENTES CONSULTADAS	105
A.1. Introducción.....	107
A.2. Descripción y contenido de las fuentes.....	108

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1.1.	Brecha salarial en la UE (por hora) (en %)	29
Tabla 1.2.	Brecha salarial por Estado Miembro (en %)	30
Tabla 1.3.	Ganancia media por hora y sector de actividad (en euros) y brecha salarial (en %).....	32
Tabla 1.4.	Ganancia media anual en el Estado español por sector de actividad (en euros) y brecha salarial (en %).....	33
Tabla 1.5.	Ganancia media por hora y grupos principales de ocupación (en euros) y brecha salarial (en %).....	34
Tabla 1.6.	Ganancia media anual en el Estado español por grupos principales de ocupación (en euros) y brecha salarial (en %)	36
Tabla 1.7.	Ganancia media anual en el Estado español por tipo de jornada (en euros) y brecha salarial (en %).....	37
Tabla 1.8.	Ganancia media anual en el Estado español por tipo de contrato (en euros) y brecha salarial (en %).....	38
Tabla 1.9.	Ganancia media por hora y tipo de contrato (en euros) y brecha salarial (en %)	38
Tabla 1.10.	Ganancia media anual en el Estado español por edad (en euros) y brecha salarial (en %).....	39
Gráfica 1.1.	Brecha salarial por tramos de edad en el Estado español (en %)	40
Tabla 1.11.	Ganancia media anual en el Estado español por nacionalidad (en euros) y brecha salarial (en %).....	40
Tabla 1.12.	Ganancia media anual por CCAA (en euros) y brecha salarial (en %).....	41
Tabla 1.13.	Ganancia media por hora de trabajo por CCAA (en euros) y brecha salarial (en %).....	42
Tabla 1.14.	Ganancia media anual por sector de actividad (en euros) y brecha salarial (en %).....	43
Tabla 1.15.	Ganancia media por hora de trabajo y sector de actividad (en euros) y brecha salarial (en %).....	44
Tabla 1.16.	Ganancia media anual por ocupación (en euros) y brecha salarial (en %).....	44
Tabla 1.17.	Ganancia media por hora de trabajo y ocupación (en euros) y brecha salarial (en %).....	45
Tabla 1.18.	Ganancia media anual por tipo de contrato (en euros) y brecha salarial (en %).....	45
Tabla 1.19.	Ganancia media por hora de trabajo y tipo de contrato (en euros) y brecha salarial (en %).....	45

Tabla 1.20. Ganancia media anual por edad (en euros) y brecha salarial (en %)	46
Tabla 1.21. Ganancia media anual según nacionalidad (en euros) y brecha salarial (en %)	47

P

PRESENTACIÓN



A pesar de que las cifras de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres son contundentes, los factores que provocan esta injusticia son, en muchos casos, de difícil identificación para la opinión pública. Esta dificultad provoca que la conciencia social no sea paralela a la magnitud y la importancia de este problema. El presente estudio, pretende, tal y como se desprende de su título “Brecha salarial: causas e indicadores”, descifrar las causas de la misma y proponer un sistema de indicadores que sirvan de base de trabajo a las empresas para identificar la brecha salarial. Se trata de un trabajo que forma parte del conjunto de actuaciones desarrolladas por Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer para

avanzar en la consecución del objetivo de reducir la brecha salarial.

En términos generales, la brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres. Sabemos que la segregación ocupacional es uno de los factores que se encuentra en el origen de este tipo de discriminación. La segregación horizontal y vertical que persiste en todo el mundo relega a las mujeres a determinados tipos de trabajo o les impide ocupar posiciones de liderazgo. Fruto de esta segregación existen los empleos considerados femeninos peor valorados social y económicamente. Además, hay que tener en cuenta que en muchas ocasiones las mujeres tienen que aceptar ocupaciones de mayor flexibilidad laboral para equilibrar las necesidades del trabajo y la familia, lo que ha venido a denominarse la doble o triple presencia, que incrementa la desigualdad de oportunidades y agrava la segregación laboral. Los otros trabajos, el del cuidado de familiares y el trabajo doméstico, siguen recayendo en un alto porcentaje sobre las mujeres, y les impide, en muchos casos, la promoción en igualdad con los hombres en el mercado laboral. Una consecuencia de ello es la representación excesiva en todos los países de las mujeres en trabajos a tiempo parcial. Tampoco podemos olvidar que un elevado porcentaje de las personas ocupadas en el sector informal son mujeres. La brecha también se intensifica por la inclusión de complementos y retribuciones suplementarias en las nóminas, más allá de los tipos o salarios básicos, complementos de los que se benefician en mayor número los hombres que las mujeres, lo que contribuye a ampliar las divergencias salariales. Por lo tanto, la brecha salarial responde a causas variadas y complejas y su disminución-eliminación requiere, del mismo modo, de un enfoque a distintos niveles actuando, entre otras cuestiones, sobre la discriminación directa, los criterios de valoración de los puestos de trabajo, las desigualdades del mercado y los estereotipos de género y la cultura empresarial que se genera a partir de creencias y factores de discriminación.

Mi agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la realización y publicación de este estudio, que espero nos ayude a identificar con más claridad las causas reales de la diferencia salarial entre mujeres y hombres y su valor real en cada una de las empresas para poder así, actuar para reducirla.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Silvestre', with a large, stylized flourish on the left side.

María Silvestre Cabrera

Directora de EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer

I

INTRODUCCIÓN

El principio fundamental de igual retribución entre mujeres y hombres figura desde 1957 en el Tratado de Roma. Concretamente su artículo 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” ha servido de base para la puesta en marcha de diferentes medidas europeas importantes a este respecto. Las más reseñables de cara a la elaboración de esta investigación son las siguientes:

Directiva 75/117/CEEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

Comunicación de 2007 de la Comisión Europea orientada a actuar contra la diferencia salarial entre mujeres y hombres la cual examina las causas de la brecha salarial de género y propone acciones para abordar el problema.

Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo. Europa 2020. Concretamente, la Unión ha establecido para 2020 cinco ambiciosos objetivos en materia de empleo, innovación, educación, integración social y clima/energía, entre los que se encuentra la reducción de la diferencia de retribución.

Este contexto europeo es el marco de referencia de las actuaciones que en este caso, desde la CAE, se están poniendo en marcha para reducir la brecha salarial.

Así, el V Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, contempla el siguiente objetivo: “Reducir la brecha salarial, expresada como diferencia entre el salario medio anual entre mujeres y hombres, especialmente en los sectores donde ésta es más alta”.

“Brecha salarial: causas e indicadores” es una investigación orientada a la identificación de indicadores y factores causantes de la brecha salarial y a la selección de indicadores para la medición y análisis de la brecha salarial en las empresas individuales. Esta investigación forma parte del conjunto de actuaciones desarrolladas por Emakunde para avanzar en la consecución del objetivo ya mencionado de reducir la brecha salarial.

El presente documento presenta los trabajos de definición de un punto cero para la investigación en torno a la brecha salarial en las empresas. Se trata, por tanto de un trabajo de recapitulación e inventario de los esfuerzos existentes en el dimensionamiento y descripción de la brecha salarial. Para ello, se ha realizado una recopilación de los indicadores existentes sobre la brecha salarial, tanto globales como parciales, a nivel del Estado, de la CAE y de la Unión Europea.

Asimismo, se ha recopilado información existente sobre los factores causantes de la brecha salarial, tanto la llamada “a priori” como la llamada “a posteriori”, a nivel del Estado, de la CAE y de la Unión Europea.

A partir de esta identificación se ha llevado a cabo una selección de factores, que se ha considerado que son los que en mayor medida influyen en la brecha, y de los indicadores más adecuados para medir la brecha salarial en las empresas.

La información resultante del proceso de investigación se recoge en cinco capítulos.

En el primer capítulo, Marco general de indicadores existentes, se presenta la situación de la brecha salarial tanto a nivel general, como en función de indicadores como el tipo de jornada, tipo de contrato, edad, ocupación, sector de actividad. El objetivo perseguido en este capítulo es doble, por un lado, cuantificar la brecha y, por otro, averiguar en qué medida unos y otros indicadores la influyen. Esta información se presenta para la Unión Europea, para el Estado español y para la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En el capítulo dos, Clasificación de factores, se recoge, a partir de la realización previa de un exhaustivo análisis de fuentes europeas, españolas y de la propia comunidad autónoma que han investigado y analizado la brecha salarial, una recopilación de factores causantes de la brecha salarial.

El tercer capítulo, Clasificación de Indicadores, también a partir del análisis documental, presenta un inventario de los indicadores más utilizados para la medición de la brecha salarial, agrupándolos por dimensiones y variables explicativas.

El cuarto capítulo de este estudio, Propuesta de un sistema de indicadores, recoge una selección provisional, a partir de todos los disponibles, de los indicadores que constituirán la base del trabajo de identificación de brecha salarial en las empresas.

En último lugar, el capítulo cinco presenta las conclusiones más relevantes obtenidas a partir de todo el trabajo realizado.

El documento incluye, a modo de anexo, Análisis de fuentes, un apartado en el que se recogen las referencias más destacables del total de fuentes a las que se ha acudido para realizar este trabajo. Esto es, entre documentos, informes, directivas, comunicaciones, etc., un total de 33 fuentes analizadas, referencias indispensables para definir un punto de partida ambicioso.

NM

NOTA METODOLÓGICA

El objetivo que ha orientado la elaboración del presente trabajo ha sido: Identificar y seleccionar indicadores (globales y parciales) y factores causantes de la brecha salarial en las empresas individuales.

De modo más concreto, el trabajo de identificación y selección de la información se precisa en la:

- Recopilación de los indicadores existentes sobre la brecha salarial, tanto globales como parciales, a nivel del Estado, de la CAE y de la Unión Europea.
- Recopilación de la información existente sobre los factores causantes de la brecha salarial, tanto la llamada “a priori” como la llamada “a posteriori”, a nivel del Estado, de la CAE y de la Unión Europea.
- Realización de una primera propuesta de sistema de indicadores para analizar la brecha salarial en las empresas individuales.

Las empresas consultoras Maru Sarasola Coaching & Leadership, S.L y Ados Consulting han sido las encargadas del desarrollo de esta metodología a lo largo del último trimestre del año 2011.

La metodología desarrollada para la consecución de dichos objetivos ha consistido, en primer lugar, en realizar una contextualización de la situación de la brecha salarial en los ámbitos territoriales de referencia.

Las incidencias más relevantes identificadas en esta fase están relacionadas con el modo en que se encuentra organizada la información publicada sobre brecha salarial. Esto ha supuesto un reto a la hora de realizar comparaciones y definir tendencias para este estudio.

Así, en el caso de los datos orientados a cuantificar la brecha salarial referidos al Estado español y sus Comunidades Autónomas, la única fuente que permite hacer análisis estadístico que pueda servir para medir las diferencias salariales entre mujeres y hombres es la Encuesta de Estructura Salarial (EES), que realiza el INE cada 4 años. La que se ha empleado para este trabajo ha sido la publicada en junio de 2011 y se refiere a datos de 2009 y 2008.

A la hora de realizar comparaciones con EES anteriores (2006) habrá que tener en cuenta que a partir de 2008 se incluyen a las y los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social de las Administraciones Públicas. Dado que la brecha salarial es menor en el sector público, este cambio incidirá en una probable menor cuantificación de la brecha salarial de género a partir de 2008, que no necesariamente significará una disminución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres con respecto al periodo anterior, sino que deberá ser interpretado como impacto del mencionado cambio.

En el momento de finalización del presente documento, se han incorporado en el texto, los indicadores relativos a la Encuesta de Estructura Salarial 2009 (EES), disponibles de forma pública en el tiempo de redacción y en el plazo de entrega del documento.

En el caso de la cuantificación de la brecha en la Unión Europea, los diferentes análisis de brecha salarial que se realizan provienen principalmente de datos obtenidos de Structure of Earnings Survey (Estructura de ingresos) cuyo objetivo es proporcionar información precisa y armonizada de los Estados Miembros, y los países candidatos para la formulación de políticas y la investigación acerca de las relaciones entre el nivel de remuneración, las características individuales de los empleados y empleadas (sexo, edad, ocupación, antigüedad en el servicio, máximo nivel educativo alcanzado, etc.) y su empleador o emplea-

dora (la actividad económica, el tamaño y la ubicación de la empresa), referidos siempre a empresas de, al menos, 10 personas en plantilla.

En segundo lugar, para relacionar los factores e indicadores existentes sobre la brecha salarial se ha diseñado una metodología, cuyos principales hitos han sido los siguientes:



Para identificar los indicadores y factores que influyen en la brecha salarial, se ha llevado a cabo un análisis documental de 33 fuentes cuyo objeto, tanto de forma directa como indirecta, era la brecha salarial.

Estas fuentes pertenecen tanto al ámbito europeo como del Estado español y de la Comunidad Autónoma Vasca y se agrupan en diferentes categorías: estudios o informes, páginas web, encuestas de estructura salarial, comunicaciones europeas y herramientas existentes orientadas a medir brecha salarial.

De todas estas fuentes se ha realizado una ficha descriptiva de los datos más básicos de la fuente que recoge información referida a:

- Nombre o título del documento analizado.
- Tipo de documento (estudio, página web, etc.).
- Fecha de la publicación.
- Lugar en el que se encuentra ubicado el documento (web).
- Entidad promotora de la ejecución del documento analizado.
- Quién lo ha realizado.
- Unidad de medición de la brecha salarial.

- Ámbito de los datos (a quién se refieren: CCAA, UE, Estado español, etc.).
- Fuente de la que se han obtenido estos datos.
- Contenido.
- Indicadores identificados.
- Factores identificados.

En tercer lugar, se ha realizado una selección de la unidad de medida a utilizar en el sistema de medición, y se ha llevado a cabo una selección de los indicadores más adecuados para medir la brecha salarial en empresas, argumentando las decisiones tomadas.

1

MARCO GENERAL DE INDICADORES

El presente capítulo recoge una primera aproximación a la brecha salarial, mediante una revisión de los principales indicadores que tratan de dimensionarla y limitar su alcance. Tras una primera aproximación conceptual, el capítulo avanza por la descripción de los indicadores más utilizados, considerando tres contextos de referencia: Unión Europea, Estado Español y CAE.

DEFINICIÓN Y FACTORES CAUSANTES DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

1.1

Existe la idea unánime de que la diferencia salarial y la discriminación salarial no son lo mismo.

Así, según el estudio del Instituto de la Mujer “Diferencia y Discriminación Salarial” la diferencia salarial, también denominada brecha salarial o desigualdad salarial, se refiere a la brecha existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres, esto es, la diferencia salarial se define como la distancia existente entre el salario masculino y el femenino (1).

Respecto a la discriminación salarial, esta es designada por algunas autoras y autores como discriminación “a posteriori”. Este concepto alude a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, aquella parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Así pues, la discriminación salarial se da en el puesto de trabajo, y no ha de confundirse con otras formas de discriminación laboral de las mujeres, como la discriminación en el acceso al empleo, que algunas autoras y autores califican de discriminación “a priori”. La discriminación “a priori” viene determinada por factores que condicionan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo en las mismas condiciones que los hombres, mientras que la discriminación salarial sólo aparece cuando ya se ha accedido al puesto de trabajo.

En términos generales, la brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres. Está relacionada con los siguientes factores:

- La inferior valoración social y económica del trabajo realizado por las mujeres. Esta inferior valoración se da en mayor medida en categorías profesionales de baja cualificación. Es decir, no se cobra lo mismo por trabajo de igual valor, sin actualizarse los criterios de valoración y los complementos salariales que se derivan.
- Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo, marcada por las relaciones de género (segregación laboral): incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales, presencia de mujeres en algunos sectores y ocupaciones, menor presencia en puestos de responsabilidad, condiciones laborales inferiores en base a las necesidades de conciliación, etc.

(1) *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Instituto de la Mujer. Madrid, 2007

- La incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral no supuso que se repartiesen de forma equitativa las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, sino que siguieron siendo asignadas a las mujeres. Por tanto, la incorporación laboral de las mujeres supuso una renuncia obligatoria a promociones salariales.
- La cultura del trabajo y la cultura empresarial vigentes requieren una dedicación plena a la empresa y una prioridad ante cualquier otra faceta de la vida. La retribución y la promoción profesional está asociada a dicha dedicación plena, condición a la que algunas mujeres responden en menor medida.
- Una trayectoria emergente entre las mujeres, a la que cada vez se suman más hombres, en la que se asocia la riqueza al tiempo para gozar del espacio personal y privado, y no a un mayor salario. En este sentido, se da una renuncia voluntaria a las mayores retribuciones y mayores responsabilidades.

Por tanto, la brecha salarial responde a causas variadas y complejas, y su disminución/eliminación requiere de un enfoque a distintos niveles, actuando sobre:

- La discriminación directa.
- Los criterios de valoración de las distintas ocupaciones.
- Las desigualdades del mercado y los estereotipos de género, especialmente en lo relacionado con la conciliación y la corresponsabilidad.
- La cultura empresarial que se genera a partir de creencias y factores de discriminación.

¿CÓMO SE MIDE LA DIFERENCIA SALARIAL?

1.1.1

Se considera brecha salarial de género a la diferencia de las ganancias medias de hombres y mujeres expresadas en porcentaje de la ganancia media de los hombres. Un mayor porcentaje así obtenido indicará una brecha salarial más alta.

Las dos unidades más habituales de medida para construir este indicador son la ganancia media por hora y la ganancia media anual. Por esta razón se ha considerado oportuno recoger en este estudio indicadores relacionados con las dos medidas.

En términos generales, no se observan contradicciones entre las tendencias generales de la brecha observadas en los distintos indicadores contruidos con las diferentes unidades de medida.

En el capítulo 4 se explicarán ventajas y desventajas de la utilización de cada una de las medidas y se seleccionará el modo más apropiado de medición para utilizar en el sistema de indicadores para medir la brecha salarial en las empresas individuales.

La Unión Europea lleva adoptando medidas desde hace más de 50 años para defender el principio de igual remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor. El artículo 141 del Tratado de Roma ha servido de base para la adopción de varias leyes importantes de Europa a este respecto:

Directiva 75/117/CEEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

Esta Directiva prohíbe cualquier discriminación por motivos de sexo en materia de remuneración. Abre la vía jurisdiccional a las personas que se han visto perjudicadas por no respetarse el principio de igualdad de retribución y protege a quienes reclamen frente a la reacción de las y los empleadores. Asimismo, invita a los Estados Miembros a erradicar cualquier discriminación consagrada en las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y a informar a las y los trabajadores de las medidas adoptadas en aplicación de la Directiva.

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Esta Directiva establece las definiciones de discriminación directa e indirecta y exige a los países de la UE que establezcan organismos de igualdad para promover y apoyar la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) [Diario Oficial L 204 de 26.7.2006].

El objetivo de la presente Directiva es simplificar, modernizar y mejorar la legislación comunitaria en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo.

El Pacto Europeo por la Igualdad de Género adoptado por las y los líderes de la UE en 2006 hizo de la lucha contra la brecha salarial de género una prioridad por la acción de fomento en los Estados Miembros y de la Unión en igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Comunicación de 2007 de la Comisión Europea orientada a Actuar contra la diferencia salarial entre mujeres y hombres la cual examina las causas de la brecha salarial de género y propone las siguientes acciones para abordar el problema:

- Asegurar una mejor aplicación de la legislación vigente.
- Luchar contra la diferencia salarial como parte integrante de las políticas de empleo países de la UE.
- Promover la igualdad salarial entre las y los empleadores, especialmente a través de la responsabilidad social.

- Apoyar el intercambio de buenas prácticas en toda la Unión Europea y la participación de los interlocutores sociales.

Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 21 de septiembre de 2010.

La presente estrategia, fruto del plan de trabajo (2006-2010) para la igualdad entre las mujeres y los hombres, recoge las prioridades definidas por la Carta de la Mujer, constituye el programa de trabajo de la Comisión y describe las acciones clave previstas entre 2010 y 2015. Entre sus prioridades recoge salario igual para trabajo igual o para trabajo de igual valor.

Conclusiones relativas a la lucha contra las desigualdades salariales entre mujeres y hombres del Consejo de empleo de la UE y las y los ministros de política social (diciembre de 2010). Estas conclusiones hacen hincapié en la necesidad de que los países de la UE adopten y apliquen medidas para hacer frente a todas las causas de la brecha salarial de género y a la necesidad de coordinar las acciones de todos los actores clave, en particular los interlocutores sociales.

Estas conclusiones van acompañadas de un informe preparado por la Presidencia belga del Consejo de la Unión Europea que analiza el estado actual de la brecha salarial de género y propone una revisión de los indicadores desarrollados durante su presidencia anterior en 2001.

Estrategia europea para el crecimiento y el empleo. Europa 2020. Europa 2020 es la estrategia de crecimiento de la UE para la próxima década.

Concretamente, la Unión ha establecido para 2020 cinco ambiciosos objetivos en materia de empleo, innovación, educación, integración social y clima/energía, entre los que se encuentra la reducción de la diferencia de retribución.

En este marco, la Comisión Europea está trabajando con los países de la UE y los interlocutores sociales europeos para hacer frente a la brecha salarial de género.

Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). Cinco años después de la adopción del primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género, es necesario un nuevo impulso, especialmente con el fin de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la denominada «Europa 2020: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador». El Consejo reafirma, por tanto, su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género que figuran en el Tratado, y en particular:

“Reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social, en particular mediante la reducción de la pobreza, contribuyendo así al potencial de crecimiento de la población activa europea”.

A continuación, se presentan los principales datos recogidos sobre brecha salarial a través de los indicadores más representativos al objeto de definir un punto de partida de la situación en la Unión Europea.

En este caso, el indicador utilizado para medir esta diferencia en la retribución es la brecha salarial formulada como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los hombres y de las mujeres.

TABLA 1.1. Brecha salarial en la UE (por hora) (en %)

	2006	2007	2008	2009
UE 27	17,7	17,6	17,5	17,1

Fuente: Eurostat Structure of Earnings Survey methodology.

Tal y como muestra la tabla, la brecha salarial en el conjunto de la Unión Europea en 2009 es de 17,1%. Se aprecia, por tanto, un leve descenso con respecto a la recogida en 2008 (0,4 puntos porcentuales por debajo) y a la de 2006 (0,6 puntos).

Esta disminución en el valor de la brecha salarial podría estar relacionada con las políticas que se están poniendo en marcha a nivel de la UE orientadas a reducir estas diferencias en la retribución.

En función de los Estados Miembros, la brecha salarial presenta diferencias. Así, atendiendo a los datos facilitados por Eurostat (Tabla 1.2), la brecha salarial más reducida (durante 2009) se encuentra en países como Italia, Malta, Polonia o Eslovenia, y la más elevada en República Checa, seguida de Austria, observándose una gran variabilidad entre países.

En términos de evolución, analizando el periodo 2002-2009, ocurre lo mismo que en el caso anterior. Se observa que existen variaciones entre Estados Miembros que van desde un aumento de la brecha salarial en estos 7 años en países como Polonia, Italia o Portugal hasta un descenso de ésta en países como Bulgaria, Reino Unido o Estado español.

Estas diferencias pudieran ser explicadas, además de a partir de las características diferentes de cada Estado miembro, en función del diferente tipo de medidas puestas en marcha para erradicar la brecha salarial. Son más estrictas y concretas en países como Suecia o Italia y más generalistas en otros como Austria.

Así, en Suecia, la legislación dispone que todos los empleadores y empleadoras con una plantilla de diez personas o más tienen que elaborar cada año un estudio de todos los salarios de la empresa para ver las diferencias salariales sin fundamento y tomar medidas contra ellas y un plan de acción para conseguir sueldos paritarios y la igualdad en todos los sectores del centro de trabajo.

TABLA 1.2. Brecha salarial por Estado Miembro (en %)

ESTADO MIEMBRO	2002	2006	2007	2008	2009
Bélgica	-	9,5	9,1	9,0	-
Bulgaria	18,9	12,4	12,4	13,6	15,3
República Checa	22,1	23,4	23,6	26,2	25,9
Dinamarca	-	17,6	17,7	17,1	16,8
Alemania	-	22,7	23	23,2	23,2
Estonia	-	29,8	30,9	30,9	-
Irlanda	15,1	17,2	17,1	17,1	15,7(p)
Grecia	25,5	20,7	21,5	22,0	-
Estado español	20,2	17,9	17,1	16,1	16,1(p)
Francia	-	15,4	16,9	17,1	16,5(p)
Italia	-	4,4	5,1	4,9	5,5
Chipre	22,5	21,8	23,1	21,6	21,0
Letonia	-	15,1	15,4	13,4	14,9
Lituania	13,2	17,1	20,0	21,6	15,3
Luxemburgo	-	10,7	12,5	12,4	12,5
Hungría	19,1	14,4	16,3	17,5	17,1
Malta	-	5,2	7,6	8,6	6,9
Países bajos	18,7	23,6	23,6	19,6	19,2
Austria	-	25,5	25,5	25,5	25,4
Polonia	7,5	7,5	7,5	9,8	9,8
Portugal	-	8,4	8,3	9,2	10,0
Rumanía	16,0	7,8	12,7	9,0	8,1
Eslovenia	6,1	8,0	8,3	8,5	3,2
Eslovaquia	27,7	25,8	23,6	20,9	21,9
Finlandia	-	21,3	20,0	20,0	20,4
Suecia	-	16,5	17,9	17,1	16,0
Reino Unido	27,3	24,3	21,1	21,4	20,4

Fuente: Eurostat Structure of Earnings Survey methodology.

Nota: (-) Dato no disponible, (p) Dato provisional

En Italia, desde 1991, se exige por ley a las empresas tanto públicas como privadas con más de 100 personas empleadas que faciliten cada dos años información estadística desagregada por sexo acerca de las condiciones laborales de su personal en plantilla. Las empresas deben entregar dicha información a asesores o asesoras de igualdad locales y a organizaciones sindicales. Estos informes son utilizados por los Consejeros y Consejeras para la igualdad y/o los sindicatos para hacer frente a la brecha salarial y a la segregación horizontal y vertical a nivel de empresa.

En el caso de Austria, que aparece como uno de los países con brecha salarial más alta, las actuaciones se concretan en un compromiso de la Unión de Trabajadores Privados para examinar desde la perspectiva de género todos los convenios colectivos con el objeto de eliminar posibles discriminaciones en el curso de los próximos años. Además, entre 2005 y 2007 se puso en marcha el proyecto Equal KLARA! con el objetivo de lograr la igualdad de retribución en el mercado laboral.

Se observa, por tanto, que los Estados Miembros presentan grandes diferencias, tanto en la magnitud de su brecha salarial como en su evolución.

Al igual que ocurre en la UE, en el Estado español la eliminación de la brecha salarial es un asunto de responsabilidad del Gobierno y está presente en su agenda política. Así queda recogido a nivel legislativo en la Constitución española, en el Estatuto de los Trabajadores y en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En esta última, aunque no se plantea una normativa específica referida a la igualdad de retribución, sí se recoge la obligación de realizar planes de igualdad en las empresas, dando importancia a la reducción y eliminación de la brecha salarial.

Además, se recogen acciones orientadas a la eliminación de este tipo de discriminación en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, concretamente en su objetivo 1, que está orientado a "Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres".

Se presentan en este apartado los datos referidos a brecha salarial existente en el Estado español y en cada una de sus Comunidades Autónomas, para ello se han recogido datos de la última Encuesta de Estructura Salarial que se publicó en junio de 2011 y se refiere a datos de 2008 y 2009.

En el caso del Estado español se ha analizado la brecha salarial a nivel general y atendiendo a indicadores como: sector de actividad, grupos de ocupación, tipo de jornada, tipo de contrato y edad.

Para las Comunidades Autónomas en cambio, se ha centrado el análisis en los datos genéricos de brecha salarial.

En ambos casos, los datos disponibles sobre brecha salarial en la Encuesta de Estructura Salarial de INE, se formulan como ganancia media anual y también, en función de algunos indicadores, como ganancia media por hora, y así se presentan en este capítulo.

La brecha salarial general a nivel del Estado español en 2009 supone el 16,1% (según datos de EUROSTAT) por hora trabajada. Si se compara esta cifra con la Europea, se observa como es 1 punto inferior.

Si el análisis se hace en función de la ganancia media anual se observa como en 2009 la brecha salarial asciende hasta suponer el 22%. Resulta significativo ver cómo en función de la ganancia por hora, la cifra es 6,13 puntos inferior a la identificada en función de la ganancia media anual. Esto ocurre porque calcular la brecha salarial por hora permite controlar en mayor medida el efecto del número de horas trabajadas sobre la retribución.

Uno de los aspectos que influye en el nivel de remuneración de las personas es el sector de actividad en el que desarrollan su labor.

TABLA 1.3. Ganancia media por hora y sector de actividad (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
Industria	12,22	15,52	21,26	22,49
Construcción	12,40	12,88	3,73	*1,83
Servicios	12,78	15,54	17,76	17,94
Todos los sectores de actividad	12,72	15,12	15,87	15,73

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

Nota: (*) Cifra poco significativa por estar el número de observaciones muestrales comprendido entre 100 y 500.

Los datos de ganancia media por hora y sector de actividad son presentados por el Instituto Nacional de Estadística agrupados en tres niveles: industria, construcción y servicios. Como muestra la tabla, la mayor brecha salarial se localiza en la industria, seguida del sector servicios, mientras que el sector de construcción muestra la menor brecha salarial, a mucha distancia de los otros dos.

No obstante, tanto el sector servicios como el industrial agrupan muy diferentes actividades, con mercados de trabajo muy distintos desde la perspectiva de las relaciones de género. Por tanto, parece que las agrupaciones más agregadas en grandes bloques de actividades tienden a esconder realidades muy diferentes.

Así, dentro de Industria se incluyen: industrias extractivas; industria manufacturera; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.

En servicios se incluyen: comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería; información y comunicaciones; actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias; actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares; administración pública y defensa, seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales; actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; otros servicios.

La siguiente tabla presenta datos más desagregados. Aunque no sean comparables porque la medida utilizada es la ganancia media anual, su análisis permite señalar algunas tendencias relevantes para explicar las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

En primer lugar, a nivel general la brecha salarial por sector de actividad según la ganancia media por hora es menor que la expresada según la ganancia media anual debido, como ya se ha comentado, al impacto de la diferencia de tiempo trabajado por mujeres y hombres.

En segundo lugar, en este caso también el nivel de agregación utilizado esconde distintas realidades. En el caso de la industria manufacturera se agrupan actividades como industria textil, alimentación, industria de la confección, junto con industria metalúrgica y productos metálicos, fabricación de vehículos, de maquinaria de equipos, etc. Estas actividades son muy diferentes en cuanto a la estructura de sus mercados de trabajo y a la presencia de mujeres y hombres, lo cual incide de manera relevante en las diferencias salariales. Lo mismo ocurre con las actividades profesionales, científicas y técnicas, administración pública y defensa o actividades inmobiliarias, etc.

Además, en muchas de las actividades del sector servicios hay un peso muy importante del sector público, donde la brecha salarial tiende a ser más baja que en el sector privado.

El nivel de agrupación tiene que ver con la necesidad de obtener datos representativos. En la medida en que se desagregan las clasificaciones y se añade la variable sexo, en muchas ocasiones el número de observaciones que soporta la estimación no es suficiente para conseguirlo.

TABLA 1.4. Ganancia media anual en el Estado español por sector de actividad (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
1. Industrias extractivas	*26.213	27.123	3,40	14,55
2. Industria manufacturera	19.728	25.342	22,15	24,42
3. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	*42.201	52.191	19,20	17,3
4. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	19.280	24.746	22,09	21,97
5. Construcción	20.011	22.067	9,32	4,66
6. Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas	16.074	22.843	29,63	29,62
7. Transporte y almacenamiento	19.262	23.074	16,52	19,09
8. Hostelería	12.518	15.940	21,47	21,91
9. Información y comunicaciones	26.716	34.513	22,59	19,69
10. Actividades financieras y de seguros	34.773	48.055	27,64	26,78
11. Actividades inmobiliarias	17.104	24.135	29,13	29,25
12. Actividades profesionales, científicas y técnicas	20.599	31.325	34,24	34,62
13. Actividades administrativas y servicios auxiliares	13.056	19.133	31,77	28,73
14. Administración pública y defensa, seguridad social obligatoria	25.830	29.382	12,09	14,35
15. Educación	21.459	22.238	3,50	4,18
16. Actividades sanitarias y de servicios sociales	23.851	31.757	24,90	24,31
17. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	15.058	18.372	18,03	22,12
18. Otros servicios	13.722	20.086	31,68	34,10
Todas las secciones	19.502	25.001	22,00	21,87

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

Nota: (*) Cifra poco significativa por estar el número de observaciones muestrales comprendido entre 100 y 500.

Si se analiza la brecha salarial en función de la ganancia anual por sectores de actividad, ofrece valores desiguales llegando a identificar las brechas más bajas en sectores como las industrias extractivas, que desciende su peso significativamente respecto al año anterior 2008, la educación o la construcción.

En el caso del sector de educación, pudiera ocurrir que el peso del sector público, con procesos de acceso, promoción y remuneración más objetivos que el sector privado, influyese en la menor brecha salarial.

En el caso de industria extractiva y construcción, la menor brecha existente se podría explicar por la menor tasa de ocupación femenina. Como se expone más ampliamente en el capítulo 4, suele haber una relación entre las tasas de ocupación femenina y la brecha salarial. En sectores con menores tasas de ocupación femenina como los dos mencionados, las brechas son menores debido a que las pocas que acceden a estos sectores masculinizados lo hacen a categorías más cualificadas.

Las brechas más elevadas se localizan en los sectores (12), (13) y (18), manteniendo la tendencia alcista observada durante 2008.

Las mayores brechas salariales también se relacionan con las tasas de ocupación femenina. En la medida en que ésta aumenta tiende a aumentar la brecha salarial, dado que el incremento de población femenina ocupada se logra con la entrada de mujeres en sectores peor pagados y en ocupaciones de baja cualificación.

A falta de una mayor desagregación de los sectores de actividad, se puede plantear esta hipótesis para explicar las mayores brechas salariales con respecto a la media en las actividades clasificadas como "otros servicios", actividades administrativas y servicios auxiliares, o comercio al por mayor y al por menor.

En torno a la media de la brecha salarial se sitúan sectores de actividad como (2), (4) y (9).

En términos generales, y a falta de datos más desagregados, se puede decir que en los sectores de actividad más masculinizados la brecha salarial tiende a ser más baja, mientras que en los sectores más feminizados tiende a ser más alta.

SEGÚN GRUPOS DE OCUPACIÓN

1.3.3

Al igual que el sector de actividad en el que una persona desarrolla su trabajo, la ocupación es una de las variables influyente en el nivel salarial.

TABLA 1.5. Ganancia media por hora y grupos principales de ocupación (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
Alta	18,03	22,10	18,42	18,30
Media	9,99	12,82	22,07	21,95
Baja	9,04	11,72	22,87	21,99
Todas las ocupaciones	12,72	15,12	15,87	15,73

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

De cara a presentar datos referidos a ganancia media por hora y grupos principales de ocupación, el Instituto Nacional de Estadística también agrupa las ocupaciones en tres grandes niveles. Las agrupaciones hechas son las siguientes:

- Alta: incluye los grandes grupos 1, 2 y 3 (Dirección y Gerencia; técnicas/os profesionales científicas/os e intelectuales; técnicas/os profesionales de apoyo).
- Media: incluye los grandes grupos 4, 5, 6 y 7 (Empleadas y empleados contables, administración y otros empleos de oficina; trabajadoras/es de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras/es; trabajadoras/es con cualificación en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; artesanas/os y trabajadoras/es con cualificación de la industria manufacturera y la construcción -excepto operadoras/es de instalaciones y maquinaria).
- Baja: incluye los grandes grupos 8 y 9 (Operadoras/es de instalaciones y maquinaria y montadoras/es; ocupaciones elementales).

Al igual que ocurre con la agrupación hecha en función de sector de actividad, la clasificación de las ocupaciones en sólo tres niveles hace que las diferencias en el valor de la brecha de cada uno no sean sustanciales, y que se escondan tendencias que se muestran más claras en la tabla siguiente, que muestra la brecha salarial en función de los principales grupos ocupacionales.

La tabla 1.6 muestra la brecha salarial por principales grupos de ocupación, esta vez según la ganancia media anual. Si bien los datos no son comparables, en esta tabla con un mayor grado de desagregación de ocupaciones muestra lo siguiente:

La brecha salarial más alta se sitúa en la categoría (2). La categoría (1) incluye a los puestos de dirección del sector público, que pudieran marcar una tendencia a la baja de la brecha salarial. Le siguen en orden descendente las ocupaciones (16), (14) y (13).

Las brechas más bajas se localizan en las ocupaciones (12), (11), (4) y (7). Las dos primeras pertenecen a personal de la construcción y de industrias extractivas, maquinaria y asimilados, ambas ocupaciones muy masculinizadas.

En resumen, a falta de una mayor desagregación de ocupaciones, se pueden indicar las siguientes tendencias:

La brecha salarial es más alta en las ocupaciones de mayor nivel salarial, y en las de menor nivel de cualificación.

TABLA 1.6. Ganancia media anual en el Estado español por grupos principales de ocupación (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
1. Dirección de las administraciones públicas y de empresas de 10 o más asalariados/as	52.195	66.955	22,04	24,58
2. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados/as	*24.291	*42.043	42,22	**
3. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	33.613	40.381	16,76	18,53
4. Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines	29.722	33.520	11,33	11,65
5. Técnicas/os profesionales de apoyo	24.625	31.906	22,82	22,47
6. Empleadas/os de tipo administrativo	17.465	23.207	24,74	25,39
7. Trabajadoras/es de los servicios de restauración y de servicios personales	13.622	16.012	14,93	16,20
8. Trabajadoras/es de los servicios de protección y seguridad	*24.318	29.017	16,20	14,43
9. Dependientas/es de comercio y asimilados	13.509	18.051	25,16	22,99
10. Trabajadoras/es con cualificación en la agricultura y en la pesca	**	19.411	**	*3,02
11. Trabajadoras/es con cualificación en la construcción, excepto los operadores	*18.452	20.699	10,95	8,69
12. Trabajadoras/es con cualificación en las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados	*21.070	23.540	10,55	10,15
13. Trabajadoras/es con cualificación en industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistería, artesanía y otros asimilados	13.345	18.480	27,75	28,04
14. Operadoras/es de instalaciones industriales, de maquinaria fija, montadoras/es y ensambladoras/es	16.045	23.235	30,95	31,05
15. Conductoras/es y operadoras/es de maquinaria móvil	*15.873	20.111	**	23,92
16. Trabajadoras/es sin cualificación en servicios (excepto transportes)	12.021	17.447	31,10	27,84
17. Peonas/es de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	12.849	15.963	19,50	18,98
Todas las ocupaciones	19.502	25.001	22	21,87

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

Nota: (*) Cifra poco significativa por estar el número de observaciones muestrales comprendido entre 100 y 500.

(**) No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.

A falta de una mayor exploración de los datos, y salvo en lo que se refiere a las ocupaciones más altas, parece que los datos indican que en las ocupaciones más masculinizadas la brecha salarial tiende a ser más baja, mientras que en las feminizadas tiende a ser más alta.

SEGÚN TIPO DE JORNADA **1.3.4**

Es importante analizar la brecha salarial según el tipo de jornada ya que, al igual que ocurre en los casos anteriores, existen diferencias entre quienes cuentan con un tipo de contrato u otro, encontrándose principalmente mujeres en los contratos de tiempo parcial.

En esta ocasión únicamente se presentan datos en función de la ganancia media anual, ya que son los únicos publicados por el INE.

TABLA 1.7. Ganancia media anual en el Estado español por tipo de jornada (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
Tiempo completo	22.898	26.524	13,67	13,69
Tiempo parcial	9.872	11.248	12,23	15,19
TOTAL	19.502	25.001	22,00	21,87

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

En 2009, tal y como muestra la tabla, la brecha salarial es mayor entre quienes trabajan a tiempo completo que entre quienes lo hacen a tiempo parcial.

Esta tendencia es contraria a la presentada en años anteriores. Así, en 2008 la brecha salarial entre quienes cuentan con contrato a tiempo parcial es mayor que entre quienes tienen contrato a tiempo completo.

SEGÚN TIPO DE CONTRATO **1.3.5**

Teniendo en cuenta el tipo de contrato, se encuentran grandes diferencias en los porcentajes de brecha salarial. Así, la mayor proporción de brecha salarial, según la ganancia anual, se sitúa entre las personas que trabajan con contrato indefinido.

TABLA 1.8. Ganancia media anual en el Estado español por tipo de contrato (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
Duración indefinida	20.383	26.961	24,40	24,01
Duración determinada	15.997	17.279	7,42	11,68
TOTAL	19.502	25.001	22,00	21,87

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

Tomando en consideración la ganancia por hora que muestra la tabla 1.9, las tendencias son las mismas aunque se aprecia que bajo este indicador no existe brecha salarial en los contratos de duración determinada. Teniendo en cuenta ambos indicadores, hay que señalar una disminución importante de 2008 a 2009 de la brecha existente entre las personas que trabajan con contratos de duración determinada.

TABLA 1.9. Ganancia media por hora y tipo de contrato (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
Duración indefinida	13,02	15,99	18,57	18,21
Duración determinada	11,36	11,33	*0,26	3,54
TOTAL	12,72	15,12	15,87	15,73

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

Nota: (*) Cifra poco significativa por estar el número de observaciones muestrales comprendido entre 100 y 500.

Se puede deducir de manera tentativa que la brecha salarial entre mujeres y hombres se da principalmente en las situaciones laborales más estables, relacionadas por ejemplo con la percepción de antigüedad y otro tipo de pluses e incentivos asociados a la permanencia.

TABLA 1.10. Ganancia media anual en el Estado español por edad (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
Menos de 20 años	*8.500	*10.306	17,50	26,40
De 20 a 24 años	11.424	13.975	18,25	20,72
De 25 a 29 años	16.309	18.683	12,71	14,59
De 30 a 34 años	18.638	22.885	18,56	18,31
De 35 a 39 años	20.072	25.280	20,60	21,13
De 40 a 44 años	20.446	26.593	23,11	22,76
De 45 a 49 años	21.277	27.780	23,41	22,85
De 50 a 54 años	21.899	29.504	25,78	22,86
De 55 a 59 años	22.745	30.181	24,64	22,89
De 60 a 64 años	19.634	23.652	16,99	19,64
65 y más años	*18.447	28.735	35,80	33,10
TOTAL	19.502	25.001	22,00	21,87

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

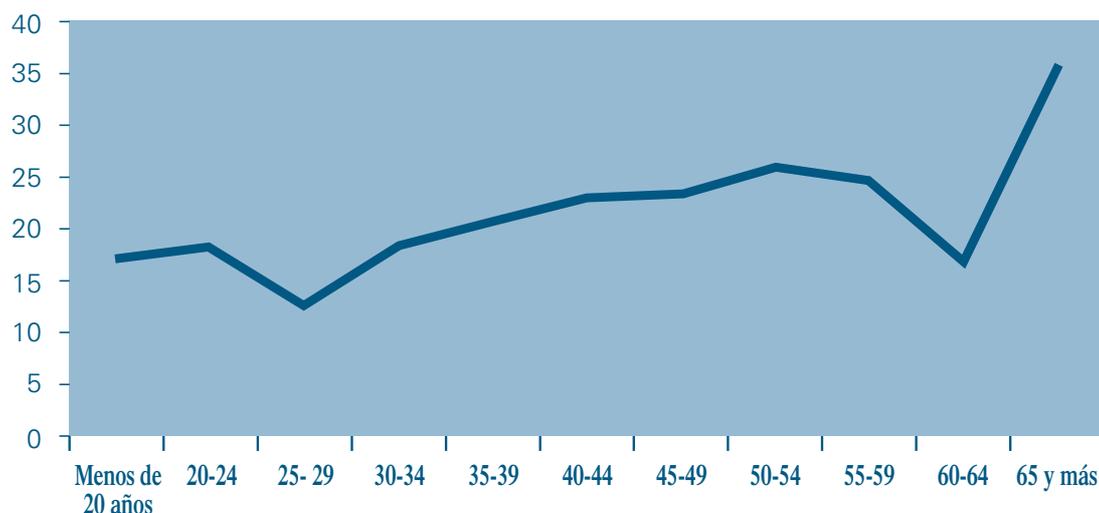
Nota: (*) Cifra poco significativa por estar el número de observaciones muestrales comprendido entre 100 y 500.

Teniendo en cuenta la edad, se observa cómo la brecha salarial entre mujeres y hombres, según la ganancia media anual, sigue una tendencia ascendente desde los 30 hasta los 60 años, tanto en 2008 como en 2009, como puede observarse en la gráfica. Coincide con el periodo de cotización media de las personas trabajadoras. Y, en el caso de las mujeres, coincidiendo también con la edad reproductiva (35-44 años) y con las edades en las que empiezan a convertirse en cuidadoras de otras personas dependientes (sus padres, madres, etc).

Llama la atención, cómo a partir de los 65 años, la brecha aumenta hasta un 36%. Esto pudiera estar relacionado con que las mujeres que se incorporaron al mercado laboral y ahora tienen esa edad, a nivel general, lo hicieron en puestos de trabajo menos cualificados.

Por otro lado, la brecha salarial desciende en los tramos de edad que coinciden con las primeras experiencias en el mundo laboral de los y las jóvenes.

GRÁFICO 1.1. Brecha salarial por tramos de edad en el Estado español (en %)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

Por tanto, parecen existir unas condiciones laborales (en lo que a salario se refiere) más igualitarias entre las y los más jóvenes. Puede ser debido a que las mujeres jóvenes acceden al mercado laboral con más cualificación y a ocupaciones más diversas.

SEGÚN NACIONALIDAD 1.3.7

TABLA 1.11. Ganancia media anual en el Estado español por nacionalidad (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
Estado español	19.872	25.671	26,40	26,40
UE menos Estado español	15.089	18.643	19,06	20,22
Resto de Europa	*12.458	*16.193	23,07	13,55
América Latina	12.334	15.598	20,93	24,14
Resto del mundo	*12.179	15.327	20,50	26,47
TOTAL	19.502	25.001	22,00	21,87

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

Nota: (*) Cifra poco significativa por estar el número de observaciones muestrales comprendido entre 100 y 500.

Respecto a la nacionalidad se observa cómo según datos de 2009 las personas nacidas en el Estado español tienen unos índices de brecha salarial superiores a la media de quienes tienen nacionalidad europea y latinoamericana. En el periodo de 2008 a 2009 la proporción de brecha salarial se ha incrementado notablemente entre quienes han nacido en los países europeos no comunitarios.

POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

1.3.8

Por Comunidades Autónomas, las que presentan menores diferencias entre los salarios medios anuales de mujeres y hombres son Canarias y Extremadura, sin registrarse cambios sustanciales respecto a 2008.

En el otro extremo se sitúan Navarra y Comunidad de Madrid, aumentando su proporción 2 puntos respecto a 2008. La Comunidad Autónoma Vasca se sitúa en un lugar intermedio de la tabla con una proporción de brecha que asciende a 22,1%.

TABLA 1.12. Ganancia media anual por CCAA (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
Andalucía	18.371	22.909	19,81	21,76
Aragón	18.862	24.788	23,91	26,49
Principado de Asturias	19.290	25.176	23,39	24,09
Islas Baleares	18.703	23.286	19,68	18,40
Canarias	17.528	20.109	12,83	12,22
Cantabria	18.211	22.933	20,59	22,54
Castilla y León	18.250	23.116	21,05	20,54
Castilla-La Mancha	17.710	21.981	19,43	16,93
Cataluña	20.467	26.901	23,92	24,38
Comunidad Valenciana	17.427	22.952	24,07	23,18
Extremadura	17.550	20.208	13,15	14,27
Galicia	17.342	21.830	20,56	21,13
Comunidad de Madrid	22.048	29.333	24,83	22,82
Región de Murcia	17.385	22.629	23,17	24,34
Comunidad Foral de Navarra	19.488	26.756	27,17	27,87
País Vasco	22.502	28.890	22,11	22,99
La Rioja	18.702	23.240	19,53	18,56
TOTAL	19.502	25.001	22,00	21,87

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

Teniendo en cuenta la ganancia por hora de trabajo y tomando los datos de 2008 y 2009 no se observan diferencias significativas respecto a las comunidades con mayor y menor brecha salarial que las recogidas en función del salario medio anual.

TABLA 1.13. Ganancia media por hora de trabajo por CCAA (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
Andalucía	12,45	14,01	11,13	12,87
Aragón	12,48	15,00	16,80	20,14
Principado de Asturias	12,68	15,60	18,72	19,12
Islas Baleares	12,45	14,64	14,96	13,75
Canarias	11,00	11,87	7,33	5,45
Cantabria	11,84	13,92	14,94	16,46
Castilla y León	11,97	13,99	14,44	12,56
Castilla-La Mancha	11,68	13,19	11,45	9,08
Cataluña	13,13	16,23	19,10	19,48
Comunidad Valenciana	11,28	13,84	18,50	17,65
Extremadura	11,59	12,14	4,53	4,70
Galicia	11,20	12,93	13,38	13,61
Comunidad de Madrid	14,20	17,58	19,23	18,15
Región de Murcia	11,58	13,65	15,16	14,60
Comunidad Foral de Navarra	13,05	16,63	21,53	21,57
País Vasco	14,82	17,98	17,58	18,23
La Rioja	12,40	13,98	11,30	9,78
TOTAL	12,75	15,12	15,67	15,73

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

LA BRECHA SALARIAL EN LA CAE

1.4

CONTEXTO

1.4.1

Al igual que ocurre en el Estado español, en la CAE también la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres dictamina que las administraciones públicas vascas han de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción de contrato.

Además, el V Plan para la Igualdad de Mujeres y hombres en la CAE, plantea la necesidad de reducir la brecha salarial, expresada como diferencia entre el salario medio anual entre mujeres y hombres, especialmente en los sectores donde ésta es más alta.

Concretamente, entre sus acciones se menciona la siguiente:

2.1.3. Reducir la brecha salarial, expresada como diferencia entre el salario medio anual entre mujeres y hombres, especialmente en los sectores donde ésta es más alta.

En este marco, se presentan datos referidos a la brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi. En congruencia con lo anterior, los datos se presentan en base a la ganancia media anual y a la ganancia por hora de trabajo. En ambos casos se tendrán en cuenta indicadores como el sector de actividad, la ocupación, el tipo de contrato, la edad y la nacionalidad. Para el caso de la CAE, el INE no publica datos sobre tipo de jornada.

SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

1.4.2

Respecto al sector de actividad, al igual que ocurre en el Estado español, para la CAE el INE recoge los datos agrupando todos los sectores en los mismos tres bloques: industria, construcción y servicios.

En este caso también el motivo está relacionado con la representatividad de los datos. Esta no se obtiene cuando se desagregan las clasificaciones, se añade la variable sexo y, menos aún, cuando también se mide por Comunidades Autónomas, a no ser que se agrupen los sectores de actividad. Esto podría explicar, por ejemplo, que no haya datos de mujeres en el sector de la construcción para 2009.

De cara a la realización de un análisis para la identificación y medición de brecha salarial, este nivel de desagregación esconde las diferencias. Tal y como ya se ha comentado en el caso del Estado español, dentro de la agrupación industria se encuentran sectores muy feminizados y otros muy masculinizados, lo cual influye de manera directa en la brecha salarial. Lo mismo ocurre en el sector servicios.

TABLA 1.14. Ganancia media anual por sector de actividad (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
Industria	24.502	29.469	16,86	19,2
Construcción	**	25.770	-	10,07
Servicios	22.260	29.213	23,80	23,06
TOTAL	22.502	28.890	22,11	22,99

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

Nota: (-) Dato no disponible.

(**) No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.

TABLA 1.15. Ganancia media por hora de trabajo y sector de actividad (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
Industria	15,1	18,4	18,12	19,66
Construcción	**	15,7	-	*5,29
Servicios	14,8	18,2	18,78	17,69
TOTAL	14,8	18,0	17,58	18,23

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

Nota: (-) Dato no disponible.

(*) Cifra poco significativa por estar el número de observaciones muestrales comprendido entre 100 y 500.

(**) No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.

SEGÚN OCUPACIÓN

1.4.3

Atendiendo a la ocupación, ocurre lo mismo que en el caso de sector de actividad. Las agrupaciones en sólo tres grandes niveles propicia que las diferencias que aparecerían con un mayor nivel de desagregación, permanezcan ocultas.

TABLA 1.16. Ganancia media anual por ocupación (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
Alta	30.751	38.076	19,24	17,86
Media	17.702	25.640	30,96	30,91
Baja	14.665	24.468	40,07	36,63
TOTAL	22.502	28.890	22,11	22,99

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

Teniendo en cuenta la anterior, puede decirse a modo de tendencia que existe una brecha salarial más elevada en las ocupaciones con menor cualificación.

Con respecto al nivel de ocupación más alto, pudiera ocurrir que, como en el caso del análisis de los datos para el Estado español, la agregación de niveles estuviera ocultando una brecha sustancialmente más alta en los puestos de mayor nivel salarial.

TABLA 1.17. Ganancia media por hora de trabajo y ocupación (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
Alta	19,6	23,8	17,42	15,04
Media	11,6	15,8	26,33	27,12
Baja	10,7	15,5	30,68	26,46
TOTAL	14,8	18,0	17,58	18,23

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

POR TIPO DE CONTRATO

1.4.4

Por tipo de contrato, vuelve a incidir el contrato indefinido sobre el de duración determinada respecto a la proporción de brecha salarial existente en los dos últimos años analizados 2008 y 2009. Esta diferencia se sitúa, en 2009, en el 25,1%, un punto por encima de la media del conjunto del Estado español. Lo mismo ocurre cuando se hace el análisis respecto a la hora trabajada.

TABLA 1.18. Ganancia media anual por tipo de contrato (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
Duración indefinida	23.217	30.997	25,10	26,09
Duración determinada	20.118	21.347	5,76	4,95
TOTAL	22.502	28.890	22,11	22,99

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

TABLA 1.19. Ganancia media por hora de trabajo y tipo de contrato (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
Duración indefinida	14,9	18,6	19,87	21,05
Duración determinada	14,5	15,2	5,05	2,09
TOTAL	14,8	18,0	17,58	18,23

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

Tomando la evolución de 2008 a 2009, en ambos casos, la proporción de brecha salarial se incrementa entre quienes trabajan con contrato de duración determinada.

SEGÚN TRAMO DE EDAD **1.4.5**

La ganancia media anual por tramo de edad en la CAE en 2009 presenta mayores diferencias por sexo en el tramo de edad que se sitúa a partir de los 55 años, aumentando su proporción respecto a la cifra de 2008. Al igual que ocurre en el Estado español, en la CAE también se observa una tendencia alcista en las edades más avanzadas.

TABLA 1.20. Ganancia media anual por edad (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
Menos de 25 años	*14.686	*16.609	11,58	20,24
De 25 a 34 años	20.247	24.699	18,02	20,64
De 35 a 44 años	22.496	29.169	22,88	25,49
De 45 a 54 años	25.342	32.367	21,71	20,94
55 y más años	23.439	30.562	23,31	19,65
TOTAL	22.502	28.890	22,11	22,99

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

Nota: (*) Cifra poco significativa por estar el número de observaciones muestrales comprendido entre 100 y 500.

El motivo pudiera ser que las mujeres que accedieron al mercado laboral y ahora tienen esa edad, a nivel general, accedieron a puestos de menor cualificación y peor retribuidos.

La brecha salarial desciende en los tramos de edad que coinciden con las primeras experiencias en el mundo laboral de los y las jóvenes. Puede ser debido a que las mujeres jóvenes acceden al mercado laboral con más cualificación y a un mayor abanico de ocupaciones de lo que lo hicieron las mujeres de generaciones anteriores.

TABLA 1.21. Ganancia media anual según nacionalidad (en euros) y brecha salarial (en %)

	MUJERES 2009	HOMBRES 2009	BS 2009	BS 2008
Estado español	22.712	29.161	22,12	23,26
Resto mundo	*14.527	*20.722	29,90	30,61
TOTAL	22.502	28.890	22,11	22,99

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

Nota: (*) Cifra poco significativa por estar el número de observaciones muestrales comprendido entre 100 y 500.

Observando los datos por nacionalidad, en 2009 la brecha salarial de las personas nacidas en Estado español, teniendo en cuenta su ganancia media anual, es 8 puntos menor (22%) que la registrada entre las personas nacidas en otros países (30%), disminuyendo además esta proporción respecto a datos del 2008.

2

CLASIFICACIÓN DE FACTORES

En la exploración de fuentes referenciadas en el presente estudio se ha identificado las siguientes causas de la brecha salarial:

- La discriminación directa: algunas mujeres cobran menos que los hombres por la realización del mismo trabajo.
- La inferior valoración del trabajo realizado por las mujeres. No se cobra lo mismo por trabajo de igual valor, lo cual tiene que ver con la manera en que las competencias de las mujeres son valoradas en comparación con las de los hombres. Los trabajos que requieren habilidades, cualificaciones o experiencia similar tienden a ser menos valorados social y económicamente si son desempeñados mayoritariamente por mujeres.
- La segregación en el mercado laboral: incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales, su presencia mayoritaria en algunos sectores y ocupaciones peor pagadas, menor presencia en puestos directivos y de responsabilidad.
- La tendencia a adjudicar las responsabilidades familiares a las mujeres en exclusiva dificulta enormemente el equilibrio entre vida laboral y vida personal y familiar. Produce, abandonos del mercado de trabajo e interrupciones de carrera profesional en base a las necesidades de conciliación. Lo cual, a su vez, impacta negativamente en sus condiciones laborales, en el desarrollo de sus carreras profesionales y en las oportunidades de promoción.

La división sexual del trabajo y la asignación a las mujeres de las responsabilidades familiares es el eje sobre el que pivotan la mayor parte de los factores considerados. De ahí se derivan una serie de creencias y estereotipos que tienen influencia en la centralidad del empleo de las mujeres y su consideración secundaria, en la elección de estudios y profesiones y en la menor valoración de sectores y ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por el colectivo femenino.

Las creencias y estereotipos que se derivan de dicha división del trabajo conforman una cultura del trabajo y una cultura empresarial que penaliza la participación de las mujeres y cuyo reflejo en términos económicos es la brecha salarial.

A continuación se presenta una relación de creencias y estereotipos, así como de los factores de desigualdad y discriminación identificados que descomponen las causas de la brecha salarial señaladas. Se presentan clasificados según la misma tipología de cinco grupos de causas. En general, son factores que se mencionan en muchas de las fuentes analizadas de diferentes maneras. Sin embargo, cabe hacer una salvedad. Los factores relacionados con la cultura empresarial y las barreras para la promoción de las mujeres en su mayoría provienen de dos estudios específicos sobre este tema. Son los siguientes:

- “Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación”, promovido por el Ministerio Sanidad, Política Social e Igualdad, y realizado por Abay, Analistas Económicos y Sociales.
- “Desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino”, promovido por Emakunde y realizado por Append.

Se ha añadido un sexto grupo de factores, encontrados en la exploración de fuentes, que responden al grado de inclusión de criterios para garantizar la igualdad de oportunidades

de mujeres y hombres en la negociación colectiva y en las políticas de responsabilidad social corporativa. Se entiende que en la medida en que se apliquen estos criterios en las relaciones laborales y en las políticas empresariales la brecha salarial se reducirá. En este caso, las fuentes principales que mencionan estos factores son la Unión Europea y la Wage Indicator Foundation (Amsterdam).

CREENCIAS DERIVADAS DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y DE LA ASIGNACIÓN A LAS MUJERES DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

2.2

La exploración realizada de las fuentes referenciadas ha identificado las siguientes creencias que están por debajo de los factores de desigualdad:

- Creencias vinculadas a la idea de que las responsabilidades familiares corresponden exclusivamente a las mujeres. Grado en que esta creencia es asumida por los hombres, la dirección de las empresas y las propias mujeres.
- Derivada de la anterior, la creencia según la cual las mujeres dan siempre prioridad a la esfera familiar y no se dedican plenamente al empleo.
- Creencia según la cual el salario de las mujeres es visto como complemento. En el momento de renunciar a la vida laboral, son las mujeres las que asumen el cuidado de los hijos e hijas, lo que implica una mayor consideración y valoración del trabajo de los hombres frente al de las mujeres. Esta cuestión se traduce en un desigual apoyo familiar (economía, dedicación, motivación, expectativas...) al empleo y a la carrera profesional de mujeres y hombres. En términos generales, se entiende que el apoyo a la carrera profesional de los hombres es prioritario.
- Creencia en base a la cual las diferencias biológicas justifican las diferentes habilidades y competencias, elecciones de estudios y ocupaciones. Y específicamente la creencia de que las mujeres carecen de capacidades para el aprendizaje y el desarrollo de funciones en ámbitos técnicos y tecnológicos.
- Creencia que asocia las dotes de mando a los hombres y basa los modelos de dirección y liderazgo en los estilos directivos y comunicativos desarrollados tradicionalmente por el colectivo masculino. Esta creencia produce también una falta de reconocimiento de autoridad de las mujeres, especialmente en contextos masculinizados.

FACTORES DE DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN IDENTIFICADOS

2.3

FACTORES RELACIONADOS CON EL EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA PRIVADA

2.3.1

Estado civil y composición de las familias	<ul style="list-style-type: none">• La composición de las familias y el estado civil tienen una influencia importante en los ingresos de mujeres y hombres. La existencia de hijos e hijas condiciona las necesidades de conciliación y las interrupciones de carrera.
La edad	<ul style="list-style-type: none">• La edad impacta en la brecha en la medida en que refleja el acceso más tardío de las mujeres al mercado laboral, a sectores, ocupaciones y puestos de responsabilidad. Influye también en las distintas trayectorias vitales y profesionales de mujeres y hombres, especialmente en edades reproductivas.
Medidas de conciliación	<ul style="list-style-type: none">• Grado de participación de los hombres en las tareas de intendencia doméstica y de cuidados en el entorno familiar.• Grado en que las empresas dan espacio / tiempo a la conciliación para empleados y empleadas, con especial consideración a los puestos de responsabilidad. Calidad de las medidas de conciliación.• Reducciones salariales y de jornada por motivos de responsabilidad de cuidados.• Grado en el que las medidas de conciliación son utilizadas por el colectivo masculino. Corresponsabilidad.
Discontinuidad laboral	<ul style="list-style-type: none">• Abandonos del mercado de trabajo e interrupciones de las carreras profesionales de las mujeres derivadas de la maternidad y de la asunción de las responsabilidades familiares en exclusiva.

FACTORES RELACIONADOS CON EL ACCESO AL EMPLEO Y LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL

2.3.2

Formación y cualificación

- La formación y la cualificación son elementos que repercuten favorablemente en la calidad de trabajos y salarios. Sin embargo, las mujeres acceden histórica y actualmente a trabajos para los que, o están sobreformadas, trabajando en ocupaciones por debajo de su formación, o lo hacen en momentos como el actual en los que los empleos se pagan peor en condiciones y salarios.
- Como resultado de las relaciones de género, las mujeres basan la elección de su formación en sus intereses personales, sin tener tan en cuenta las salidas profesionales/laborales. Este interés personal de las mujeres se dirige hacia carreras universitarias tradicionalmente femeninas y con un bajo o nulo componente tecnológico.

Antigüedad

- La antigüedad es un importante complemento salarial, pero la incorporación tardía de las mujeres a muchos sectores y niveles laborales hace que sea un factor relevante en la brecha salarial.

Criterios de selección

- Preferencia del empresariado por la contratación de hombres según la creencia de que la maternidad reduce la dedicación de las mujeres al empleo (riesgo de utilización de permisos, licencias, reducciones de jornada o menor disponibilidad por maternidad o por la atención de las responsabilidades familiares).
- La existencia de otros criterios de selección que discriminan a las mujeres, especialmente en dos circunstancias: cuando el puesto de trabajo se supedita a determinadas características físicas más asociadas a los hombres, y cuando se trata de un puesto de responsabilidad en un ámbito tradicionalmente masculino, ya que se considera que su autoridad no va a ser reconocida y que ellas pueden no encontrarse cómodas en un círculo mayoritariamente compuesto por hombres.

Sectores y ocupaciones

- Las mujeres se concentran en un menor abanico de sectores y ocupaciones, que, además están peor valorados económicamente en cuanto a remuneraciones.
 - Barreras en la contratación de mujeres en sectores y ocupaciones tradicionalmente masculinas, con mejores condiciones laborales y mejor pagadas.
-

Valoración de ocupaciones	<ul style="list-style-type: none">• No se cobra lo mismo por trabajo de igual valor. No todos los convenios laborales han actualizado los criterios de valoración y de los complementos salariales derivados.
Complementos salariales	<ul style="list-style-type: none">• Los complementos se apoyan en requisitos tradicionalmente valorados como “masculinos” y quedan fuera del alcance de las mujeres (peligrosidad, riesgos físicos, requisitos de dedicación extra...). Se infravaloran aspectos del trabajo mayoritariamente realizado por mujeres.
Componente subjetivo del salario	<ul style="list-style-type: none">• Incentivos, retribuciones variables, pagos en especie, reflejan la mayor brecha salarial, especialmente en puestos directivos y de responsabilidad donde las remuneraciones se negocian de manera individual.• Mayor dificultad de las mujeres para negociar sus condiciones laborales, especialmente para puestos ejecutivos o directivos donde las remuneraciones se negocian fuera de convenio y el componente subjetivo de incentivos, o retribuciones variables por cumplimiento de objetivos, etc., es una proporción muy sustancial de la remuneración.• Una explicación alternativa y/o complementaria referente a esta cuestión de la negociación pudiera ser la consciencia de las mujeres de la existencia de barreras para su acceso a puestos directivos, y la consiguiente reducción de sus pretensiones salariales como medio de superarlas y acceder a dichos puestos.
Horas extras	<ul style="list-style-type: none">• Notable mayor predisposición de los hombres ante la realización de horas extra que de las mujeres. Estas diferencias aumentan con las responsabilidades familiares, que no tienen efecto en la disponibilidad de los hombres.
Tipo de jornada	<ul style="list-style-type: none">• El empleo a tiempo parcial se da en mayor proporción entre las mujeres y está asociado a una penalización en el salario.
País de procedencia	<ul style="list-style-type: none">• El país de nacimiento tiene a menudo un impacto negativo en el salario. Este impacto parece ser mayor en las mujeres que en los hombres. Según la “Encuesta a la población inmigrante extranjera” de 2010, en la CAE las mujeres inmigrantes se encuentran masivamente en el sector de empleo doméstico. Este sector de empleo estaba sujeto hasta finales de 2011 al Régimen Especial que marca condiciones laborales y salarios muy inferiores al resto de sectores de empleo. Y dentro de éste, las mujeres inmigrantes son las que sufren las peores condiciones laborales. La misma fuente indica que fuera del trabajo doméstico, y en el marco general del mercado de trabajo, las mujeres inmigrantes sufren una discriminación económica muy sustancial con respecto a las mujeres autóctonas, ya de por sí discriminadas.

**FACTORES RELACIONADOS
CON LA PROMOCIÓN
PROFESIONAL Y ACCESO A
PUESTOS DIRECTIVOS.
SEGREGACIÓN VERTICAL**

2.3.4

Categorías profesionales

- La existencia de un sustancial menor número de mujeres en puestos directivos y de responsabilidad tiene una clara incidencia en la brecha salarial global, puesto que se trata de las categorías mejor pagadas.
- Asignación de puestos con menor oportunidad de promoción a las mujeres.

Formación continua

- Diferencias de acceso a la formación continua y a la capacitación y mejora técnica.

**Cultura empresarial
– Criterios de promoción**

- La dedicación plena: entre los criterios de promoción, la dedicación plena al trabajo es un criterio de peso y decisivo. La conciliación con el cuidado de hijos e hijas menores y otras personas dependientes no encaja con la disponibilidad absoluta que se exige en los puestos de responsabilidad. Las limitaciones de horario, reducciones de jornada o trabajo a tiempo parcial son circunstancias que limitan las posibilidades de promoción.
- Valoración de la antigüedad en la empresa como criterio de promoción, a veces por encima de la capacitación para desempeñar el puesto a cubrir.

**Cultura empresarial
– Corporativismo**

- En muchas empresas no existen políticas de desarrollo de carrera ni criterios sistematizados de promoción y renovación directiva. Cuando surge la necesidad, se elige y designa a la persona más adecuada entre las del entorno más cercano a la dirección, en el que habitualmente no suelen estar las mujeres.
- Las expectativas sobre la mayor influencia y ocupación de posiciones de liderazgo de los hombres, especialmente, en aquellas ocupaciones y contextos que culturalmente no están relacionados con las mujeres.
- Existencia de redes informales dentro del propio lugar de trabajo que facilitan el progreso de los hombres y la toma de decisiones en ámbitos informales y excluyentes.

**Cultura empresarial
– Estereotipos directivos**

- Definición de los perfiles directivos según universalización del modelo y rol masculinos. Prioridad de los estilos directivos y comunicativos masculinos bajo el estereotipo que asocia la buena dirección con ser hombre.
- El conflicto existente ente el rol de líder y el rol de mujer. Las mujeres se enfrentan a presiones para poder poseer ambos tipos de cualidades.

- Falta de modelos y referentes de mujeres con responsabilidades y liderazgo, y falta de visibilización de las mujeres directivas.

Motivación

- Estimulación diferencial para la promoción: en los procesos de promoción de muchas organizaciones aun cuando las convocatorias son generales, no se las motiva, invita o estimula, incluso se crea un ambiente excluyente que da por hecho que las mujeres no van a (querer) presentarse.
- La tendencia emergente entre las mujeres, a la que cada vez se suman más hombres, en la que se asocia la riqueza al tiempo para gozar del espacio personal y privado, y no a un mayor salario. Se da una renuncia voluntaria a las mayores retribuciones y mayores responsabilidades.

FACTORES RELACIONADOS CON LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS EN LAS EMPRESAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

2.3.5

Afiliación sindical

- El Informe Gender Gap del año 2011 de la Wage Indicator Foundation señala que la brecha es menor entre trabajadores y trabajadoras afiliadas a un sindicato que entre quienes no lo están, e indica que en el Estado español la pertenencia a un sindicato reduce la brecha en cerca de 3 puntos porcentuales.

Negociación colectiva

- Grado de prioridad que se otorga a las cuestiones relacionadas con la desigualdad y discriminación de las mujeres en las negociaciones colectivas.
- Los convenios colectivos son un mecanismo clave para establecer las condiciones salariales. Por tanto, son factores importantes la existencia o inexistencia de medidas para alcanzar la igualdad y eliminar la discriminación en los convenios colectivos. Y, de manera más directa, la existencia o no de medidas específicas para disminuir o eliminar la brecha salarial.

Responsabilidad Social

- El enfoque de la responsabilidad social de las empresas hacia las personas que trabajan en ellas favorece la disminución de las desigualdades. Por tanto, también contribuye a reducir la brecha salarial.

Como siguiente paso, se tratará de relacionar los factores de discriminación y desigualdad encontrados con los indicadores identificados, para luego pasar a seleccionar aquellos más adecuados para medir y analizar la brecha salarial en empresas individuales.

3

CLASIFICACIÓN DE INDICADORES

Una vez presentados los factores de desigualdad y discriminación, este capítulo recoge los indicadores utilizados para medir la brecha salarial, identificados en la exploración de fuentes realizada.

Para presentarlos se ha establecido una clasificación en cuatro grandes grupos, que son los siguientes:

- **Indicadores generales** de la brecha salarial, donde se incluyen los siguientes:
 - Brecha salarial general según diferentes unidades de medida (hora, semana, mes, año).
 - Brecha salarial teniendo en cuenta la proporción de asalariadas y la participación de las mujeres en el nº total real de días trabajados.
 - Proporción del empleo femenino sobre la suma total de los salarios.
 - Porcentaje de mujeres en empleos con menor remuneración.
 - Brecha salarial según los componentes del salario.

Además, se ha incluido la **Tasa de Ocupación por sexo**, que es un indicador de participación en el mercado de trabajo, más que un indicador de brecha salarial. Sin embargo, parece un indicador muy procedente para utilizarlo en paralelo con la brecha salarial y valorar la igualdad o desigualdad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Los estudios consultados indican que el aumento de la Tasa de Ocupación femenina suele tener un impacto negativo en la brecha salarial, dado que dicho incremento se suele deber a la ocupación de mujeres con bajos niveles de cualificación en sectores peor pagados y con mayor proporción de trabajo a tiempo parcial. En el capítulo 4 se amplía esta reflexión.

Con este mismo criterio se han incluido las tasas de ocupación según factor considerado y sexo entre los indicadores de los distintos factores considerados.

- **Indicadores de los factores de desigualdad o parciales.** A su vez los indicadores de la brecha salarial según los factores de desigualdad se han agrupado en los siguientes bloques:
 - Características individuales.
 - Características del empleo.
 - Características de la empresa.

Se ha elegido esta agrupación porque son estos tres los aspectos que, según el análisis de todas las fuentes descritas en capítulos anteriores, en mayor medida influyen en la cuantificación y evolución de la brecha salarial.

- **Indicadores para mostrar la contribución de cada factor considerado a la brecha.** Se obtienen a partir de la aplicación de técnicas econométricas, en este caso, mediante la técnica de Oaxaca-Blinder. Se incluyen porque este modelo ha sido aprobado por el Consejo de la Unión Europea en 2001 y actualmente sigue vigente.

El método descompone la brecha salarial por hora para analizar la contribución de los principales factores considerados a la misma. La descomposición divide la brecha en dos componentes: un componente explicado y un componente no explicado. El primero representa las características o factores asociados a la brecha salarial. El segundo componente corresponde a la parte de la brecha que no se explica por los factores considerados. Pudiera deberse a una discriminación salarial directa o a la existencia de otros factores no observados.

- **Indicadores de las políticas** implantadas para promover la igualdad y reducir la brecha salarial. Se trata de indicadores cualitativos y se han incluido porque pudieran utilizarse para valorar el efecto de la aplicación de este tipo de medidas en empresas con brechas salariales más bajas, y porque también han sido propuestos por la Unión Europea dentro de su sistema de indicadores para analizar la brecha salarial. Tratan de valorar los siguientes factores:
 - Medidas para promover la igualdad.
 - Influencia de la negociación colectiva en la promoción de la igualdad salarial y la eliminación de la brecha.
 - Efectos del trabajo a tiempo parcial, permisos parentales, e interrupciones de carreras sobre la brecha salarial.

Como en el caso de los factores, los indicadores recogidos se mencionan en muchas de las fuentes analizadas de diferentes maneras. Sin embargo, cabe hacer algunas salvedades.

- Los indicadores más ajustados recogidos bajo el epígrafe de “indicadores generales” provienen de las siguientes fuentes:
 - “La brecha salarial: Realidades y Desafíos”, Promovido por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, y elaborado por EnRed Consultoría S.L.
 - “The gender gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators”, Council of the European Union. Belgian Presidency Report 2010.
- Los indicadores relativos a “nacionalidad”, los identificados para mostrar la contribución de cada factor considerado a la brecha, y los relacionados con las políticas implantadas para promover la igualdad y reducir la brecha salarial, se han obtenido de fuentes europeas, especialmente de las siguientes:
 - “The gender gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators”, Council of the European Union. Belgian Presidency Report 2010.
 - “The gender gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators”, Natalie Simeu, Department of Applied Economics of the Université Libre de Bruxelles
 - The Gender Gap. A comparative analysis of wages in times of recession. Quartely Wage Indicator Report, Wage Indicator Foundation (Amsterdam), 2011.

A continuación, se presentan organizados en cuadros que recogen la denominación del indicador y el modo o modos de operacionalizarlo. En el caso de los indicadores generales se incluye también información sobre su utilidad e interpretación.

INDICADORES GENERALES DE LA BRECHA SALARIAL

INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN	OBSERVACIONES
Brecha salarial según remuneración bruta por hora	Promedio de la remuneración bruta por hora de hombres - promedio de la remuneración bruta por hora de mujeres / promedio de la remuneración bruta por hora de hombres.	Es el indicador más habitualmente utilizado. Muestra las diferencias globales de remuneración por hora trabajada entre hombres y mujeres, excluidos los posibles efectos fiscales. Un indicador del 0% implicaría que no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres a nivel agregado, mientras que cuanto mayor sea el valor del indicador, mayor es la brecha salarial.
Brecha salarial según los ingresos medios anuales	Ingresos medios anuales de hombres - ingresos medios anuales de mujeres / ingresos medios anuales de hombres.	Este indicador incluye las diferencias salariales según el tiempo trabajado. Si hay más mujeres que hombres trabajando a tiempo parcial, la brecha salarial se incrementará. Cuanto mayor sea el valor del indicador, mayor es la brecha salarial.
Brecha salarial según los ingresos medios brutos mensuales	Ingresos medios brutos mensuales de hombres - ingresos medios brutos mensuales de mujeres / ingresos medios brutos mensuales de hombres.	Este indicador incluye las diferencias salariales según el tiempo trabajado. Si hay más mujeres que hombres trabajando a tiempo parcial, la brecha salarial se incrementará. Cuanto mayor sea el valor del indicador, mayor es la brecha salarial.
Brecha salarial según el promedio de ingresos semanales	Promedio de ingresos semanales de hombres - promedio de ingresos semanales de mujeres / promedio de ingresos semanales de hombres.	Se utiliza en EE.UU.
Tasa de Ocupación por sexo	Correlación entre la brecha salarial y la Tasa de Empleo (Ocupación) femenina.	La brecha salarial aumenta en la medida en que aumenta la Tasa de Ocupación de las mujeres. Las Tasas de Ocupación femeninas han de ser también consideradas para valorar la igualdad o desigualdad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo

INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN	OBSERVACIONES
Brecha salarial según la proporción de asalariadas y la participación de las mujeres en el n° total real de días trabajados	<p>Participación de mujeres y hombres en el total de los salarios.</p> <p>% de mujeres asalariadas y % hombres asalariados sobre la población asalariada.</p> <p>% de los días reales trabajados por las mujeres y % de los días reales trabajados por los hombres.</p>	<p>Se obtiene el volumen total de lo que cobran las mujeres, lo que deberían cobrar si se aplica a los ingresos totales de las mujeres su % de participación en la población asalariada, y lo que deberían de cobrar en función de su % de participación en los días totales reales de trabajo.</p> <p>La brecha salarial se calcula a partir de las diferencias entre lo que cobran y lo que deberían cobrar, expresadas en porcentaje.</p> <p>La introducción del tercer cálculo permite mostrar los efectos del trabajo a tiempo parcial.</p>
Proporción del empleo femenino sobre la suma total de los salarios	Porcentaje de salarios obtenidos por mujeres / porcentaje de mujeres empleadas.	<p>Refleja la participación de las mujeres en las rentas totales del trabajo en la economía. Concretamente, representa el porcentaje de las ganancias del trabajo de las mujeres en proporción a su participación en el empleo total.</p> <p>Un valor cercano a 100% implicaría que el % de trabajadoras coincide con el % de la remuneración total del trabajo de las mujeres y, por tanto, la brecha salarial sería reducida. A mayor distancia con respecto al 100%, mayor es la diferencia entre el trabajo y la remuneración total de las mujeres en el conjunto de la economía.</p>
Porcentaje de mujeres en empleos con menor remuneración	Proporción de mujeres cuya remuneración es inferior a 2/3 de la ganancia por hora media de los hombres.	Indicador que refleja la posición de las mujeres en la escala salarial en función de las ganancias de los hombres. Este indicador permite medir la sobrerrepresentación de las mujeres en los niveles salariales más bajos.

INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN	OBSERVACIONES
Brecha salarial por componentes de la remuneración	Horas extras	
	Pagos en especie	Coches de empresa, teléfonos móviles, planes de pensiones, suplementos, vales de comida, suscripciones, acciones, etc.
	Paga variable anual (incentivos)	La cuantía percibida por los pagos en especie y el pago variable anual suele contener un alto grado de subjetividad, además de estar relacionada con los puestos de trabajo de mayor responsabilidad.
	Complementos salariales	En los complementos se incluye la experiencia, el tipo de puesto, la antigüedad en la empresa, el nivel educativo, etc.
	Paga extra anual	
	Paga extra mensual	
	Salario base	Establecido por el convenio colectivo de referencia

INDICADORES DE BRECHA EN LOS FACTORES DE DESIGUALDAD

Características individuales

FACTOR	INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Sexo	<ul style="list-style-type: none"> Variable independiente 	<ul style="list-style-type: none"> Hombre - mujer
Edad	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por tramos de edad Brecha salarial según ingresos medios anuales, por grupos de edad Tasa de empleo por grupos de edad y sexo 	<ul style="list-style-type: none"> (16-24 años; 25-29 años; 30-39 años; 40-49 años; > 50 años) Tramos de edad de cinco años 15-19; 20-24; 25-54; 55-64; 65 y más (Menores de 25 años, entre 25 y 34, de 35 a 50, y más de 50 años) (-25, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65 y mas)

FACTOR	INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Nivel educativo	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por nivel educativo. Brecha salarial según ingresos medios anuales por nivel educativo. Tasas de empleo por niveles educativos. 	<ul style="list-style-type: none"> (sin estudios y primaria; secundaria de primer ciclo; secundaria de segundo ciclo; formación profesional; estudios superiores) (estudios básicos sin acabar, estudios de bachillerato medios o terminados, estudios universitarios o de postgrado)
Antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> (Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por antigüedad. Brecha salarial según ingresos medios anuales por antigüedad. Brecha salarial según remuneración bruta por hora, en función de la experiencia adquirida. 	<ul style="list-style-type: none"> (menos de 1 año; de 1 a 2 años; de 3 a 5 años; de 6 a 10 años; más de 10 años) Experiencia (> o < 10 años)
Estado civil y situación familiar	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres según estado civil y situación familiar (combinados). Tasa de ocupación por estado civil y situación familiar (combinados). 	<ul style="list-style-type: none"> Hogares de una persona sola, matrimonio sin hijos/as, pareja no casada sin hijos/as, matrimonio con hijos/as, pareja no casada con hijos/as, hogares monoparentales).
	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según la existencia de hijos/as a cargo u otra persona dependiente. 	<ul style="list-style-type: none"> Según nº de hijos e hijas menores de 18 años.
	<ul style="list-style-type: none"> Salario medio anual en función de la existencia de hijos/as a cargo de las personas trabajadoras, por sexo. 	
Nacionalidad	<ul style="list-style-type: none"> Ganancia media bruta anual por sexo y nacionalidad. Brecha salarial según ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres según país de nacimiento. 	
Sindicalización	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración media por hora, en función de si la persona trabajadora está afiliada o no a un sindicato. 	

Características del empleo

VARIABLE	INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Ocupación	<ul style="list-style-type: none">• Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por ocupaciones.• Brecha salarial según ingresos medios anuales por ocupaciones.• Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según ocupación con o sin tareas de supervisión de otras personas.• Ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres según las cinco ocupaciones más feminizadas o masculinizadas.• Brecha salarial general en ocupaciones feminizadas: brecha en las tres ocupaciones con mayor porcentaje de mujeres sobre el total.• Brecha salarial general en ocupaciones masculinizadas: brecha en las tres ocupaciones con mayor porcentaje de hombres sobre el total.• Variación sobre el salario bruto medio anual por ocupación y sexo = $\frac{\text{salario medio bruto anual de mujeres u hombres} - \text{salario bruto medio anual de la ocupación}}{\text{salario bruto medio anual de la ocupación}} \times 100\%$	<ul style="list-style-type: none">• Todas las ocupaciones según distintas clasificaciones.• Principales grupos ocupacionales.• Agrupación de las ocupaciones en 3 niveles (alto, medio y bajo).

VARIABLE	INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Jornada	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración media bruta por hora, por tipo de jornada. Brecha salarial según ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres con trabajo a tiempo parcial. Brecha salarial según ingresos medios brutos por hora de mujeres con trabajo a tiempo completo y mujeres con trabajo a tiempo parcial. Brecha salarial según ingresos medios brutos por hora de hombres con trabajo a tiempo completo y hombres con trabajo a tiempo parcial. Brecha salarial según ingresos medios brutos por hora de mujeres con trabajo a tiempo parcial y hombres con trabajo a tiempo completo. Brecha salarial según ingresos medios anuales por tipo de jornada. Diferencia de remuneración entre la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo en el caso de las mujeres. Diferencia de remuneración entre la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo en el caso de los hombres. Brecha salarial basada en los ingresos medios brutos mensuales de mujeres y hombres con trabajo a tiempo completo. Tasa de ocupación de empleo a tiempo parcial por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo parcial y tiempo completo. Remuneración bruta por hora de mujeres a tiempo parcial/remuneración bruta por hora de mujeres a tiempo completo. Remuneración bruta por hora de hombres a tiempo parcial / remuneración bruta por hora de hombres a tiempo completo.
Contrato	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por tipo de contrato. Brecha salarial según ingresos medios anuales por tipo de contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> Indefinido y de duración determinada.

VARIABLE	INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Categoría	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por categoría profesional. Brecha salarial según ingresos medios anuales por categoría profesional. Salario por hora y diferencia salarial según responsabilidad en la organización y sexo. Brecha salarial según ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres en puestos directivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Puestos de dirección, puestos técnicos, puestos administrativos.

Características de la Empresa

VARIABLE	INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por sector de actividad. Brecha salarial según ingresos medios anuales por sector de actividad. Brecha salarial general en sectores de actividad feminizados: brecha en los tres o en los cinco sectores con mayor porcentaje de mujeres sobre el total. Brecha salarial general en sectores de actividad masculinizados: brecha en los tres o en los cinco sectores con mayor porcentaje de hombres sobre el total. Ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres según los cinco sectores más feminizados o masculinizados. Ingresos medios anuales medios en concepto de salarios por sexo y rama de actividad. 	
Tamaño	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial general por tamaño de la empresa. Brecha salarial en función del porcentaje de mujeres en el lugar de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> De 1 a 9 personas trabajadoras; de 10 a 19; de 20 a 49; 50 o más personas trabajadoras.

VARIABLE	INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Titularidad	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por titularidad de la empresa. Brecha salarial según remuneración bruta anual, por titularidad de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Sector público / sector privado. Pública/privada/sector no lucrativo.
Mercado de destino de la producción	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración media bruta por hora, por mercado de destino de la producción. 	<ul style="list-style-type: none"> Local/regional, nacional, internacional.
Ubicación de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por Comunidad Autónoma. Brecha salarial según ingresos medios anuales por Comunidad Autónoma. Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por estados miembro de la UE. Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por regiones del mundo. 	<ul style="list-style-type: none"> Regiones consideradas: Centroamérica, Sudamérica, Norteamérica, Asia, África Europa Occidental, Europa Oriental.

PESO RELATIVO DE LOS FACTORES

VARIABLE	INDICADOR
Técnica econométrica Oaxaca	<ul style="list-style-type: none"> Contribución relativa a la brecha de género total del factor trabajo a tiempo parcial. Contribución relativa a la brecha de género total del factor nivel de educación. Contribución relativa a la brecha de género total del factor edad. Contribución relativa a la brecha de género total del factor tiempo de servicio. Contribución relativa a la brecha de género total del factor sector. Contribución relativa a la brecha de género total del factor ocupación. Contribución relativa a la brecha de género total del factor tamaño de la empresa. Contribución relativa a la brecha de género total del factor situación familiar. Contribución relativa a la brecha de género total del factor estado civil. Contribución relativa a la brecha de género total del factor país de nacimiento. Parte de la brecha salarial no explicada por los factores identificados.

POLÍTICAS PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL. INDICADORES CUALITATIVOS

FACTOR	INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Medidas para promover la igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Administraciones implicadas en la brecha salarial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombrarlas especificando su rol principal.
	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas públicas puestas en marcha para reducir la brecha. 	<ul style="list-style-type: none"> • Indicar año de implantación, tipo de medida, plan de acción al que pertenece y administración que la promueve.
	<ul style="list-style-type: none"> • Buenas prácticas identificadas para reducir la brecha salarial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Año de implementación, título y descripción de la medida.
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de la legislación para reducir la brecha. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí / No • Principales conclusiones
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de las medidas para reducir la brecha. <p>— Sistema de recogida de datos de denuncias relativas a la discriminación salarial.</p> <p>— Administraciones que recogen datos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sí / No • Principales conclusiones
	<ul style="list-style-type: none"> • Número de denuncias sobre discriminación salarial por año. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número
	<ul style="list-style-type: none"> • Número de denuncias sobre discriminación salarial en comparación con el total de denuncias sobre discriminación de las mujeres en el ámbito del empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • N° de denuncias discriminación salarial \times 100 / total de denuncias por discriminación en empleo.
Influencia de la negociación colectiva en la promoción de la igualdad salarial y la eliminación de la brecha	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas referidas a la eliminación de la brecha salarial implementadas en el marco de la negociación colectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Año de implantación, tipo de medida, nivel de aplicación.
	<ul style="list-style-type: none"> • Buenas prácticas sobre cómo eliminar la brecha salarial en la negociación colectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Año de implementación, título y descripción de la medida.
	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de recogida de datos sobre convenios colectivos donde se trata la brecha salarial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Año y número de convenios colectivos.
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de las medidas existentes en la negociación colectiva para reducir la brecha salarial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí / No • Medidas evaluadas y principales conclusiones.

FACTOR	INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Efectos del trabajo a tiempo parcial, permisos parentales, e interrupciones de carreras sobre la brecha salarial	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación o investigaciones sobre los efectos de las formas flexibles de trabajo en la brecha salarial. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Principales conclusiones de la valoración. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Información proporcionada por las administraciones públicas para sensibilizar sobre los efectos de las formas flexibles de trabajo sobre la brecha salarial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí / No • Evaluación de los efectos a corto y a largo plazo. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones por tipología de formas de empleo flexible. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Sí / No

4

PROPUESTA DE UN SISTEMA DE INDICADORES

INTRODUCCIÓN

4.1

El objetivo de este capítulo es realizar una primera propuesta de sistema de indicadores para analizar la brecha salarial en las empresas individuales, a partir de los indicadores seleccionados en el capítulo anterior.

Para ello, se selecciona, en primer lugar, la unidad de medida a utilizar. Para pasar luego a seleccionar y adaptar los indicadores generales de la brecha salarial a aplicar en el ámbito de la empresa individual.

Para identificar posibles criterios de selección de indicadores que operacionalicen los factores de desigualdad que impactan en la brecha salarial, se pasa a continuación a exponer las principales conclusiones obtenidas por la Unión Europea en su intento de descomponer el peso de los distintos factores en la brecha salarial, utilizando técnicas estadísticas de regresión. Además, en el mismo apartado se realiza una valoración de la viabilidad de aplicar este tipo de técnicas en las empresas de la CAE, teniendo en cuenta la composición del tejido empresarial vasco según tamaño de las empresas.

Los siguientes apartados presentan una selección razonada de los indicadores que tratan de medir los factores de desigualdad considerados, tanto en lo que se refiere a las características individuales como a las características del empleo. Se añade también un apartado en el que se seleccionan una serie de indicadores cualitativos para mostrar el grado en que se han implantado políticas de igualdad en la empresa.

Para finalizar, se señalan los factores de desigualdad recogidos en el capítulo 3 para los que no se ha identificado ningún indicador, así como una aproximación a su elaboración.

SELECCIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA

4.2

En la exploración de fuentes realizada se han encontrado indicadores iguales que incorporan distintas unidades de medida. Se trata de las siguientes:

- Remuneración bruta por hora
- Salario bruto por hora
- Ingresos anuales
- Ganancia bruta anual
- Ingresos mensuales
- Ingresos semanales

Como se observa, se constatan diferencias tanto en el concepto objeto de la medición como en la manera en que éste se mide. A continuación se analizan las ventajas de cada una de las variaciones.

En primer lugar, es relevante elegir entre denominaciones como salario, remuneración, ingresos o ganancias. El artículo 141 del Tratado de Ámsterdam indica que se entiende por

retribución o remuneración *“el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo”*. Como señala el estudio “La Brecha Salarial en el Estado español”, *“Concretamente, la retribución o remuneración incluiría, además del “salario base”, otras remuneraciones o beneficios como son incrementos (primas, horas extras, méritos, rendimiento, etc.), pensiones, indemnizaciones, subsidios, prestaciones sociales, etc. La retribución, por tanto, es un concepto más abarcador.”* (2)

Por tanto, parece más adecuado utilizar el concepto de “remuneración” o “retribución” para expresar lo que en realidad se está midiendo.

En segundo lugar, la consideración de la retribución bruta tiene la ventaja de eliminar los efectos de los impuestos sobre las diferencias salariales.

En tercer lugar, como ya se ha mencionado en el capítulo 1 de este informe, las medidas más habitualmente utilizadas por las principales fuentes exploradas son la media de la retribución bruta por hora y la media de la retribución bruta anual.

La medida por hora, frente a unidades de tiempo como el mes o el año, tiene la ventaja de eliminar de las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres aquellas debidas a las variaciones en el tiempo de trabajo. Las medidas como salario medio anual o mensual afloran el mayor volumen de trabajo a tiempo parcial realizado por las mujeres y, en consecuencia, aumentan la brecha salarial sustancialmente. Tiene sentido utilizarlas cuando se pretende enfocar la cuestión del trabajo a tiempo parcial mayoritariamente femenino.

En este sentido, la mayoría de las fuentes consultadas y las de mayor calidad y referencia en este ámbito tienden a elaborar sus indicadores de brecha salarial en base a la “remuneración media bruta por hora”, salvo en los casos en que se quiere destacar el impacto en la brecha salarial de las diferencias de tiempo trabajado. La generalización de esta tendencia permite homogeneizar los datos entre distintas fuentes y realizar comparaciones entre distintos ámbitos territoriales. El sistema de indicadores de la UE para analizar la brecha salarial así lo hace, mientras que la Encuesta de Estructura Salarial del INE, principal fuente de datos para el Estado español ofrece datos en ambas unidades de medida (hora y año).

Por tanto, la unidad de análisis seleccionada para medir la brecha salarial será la **“remuneración o retribución media bruta por hora”**.

(2) EnRed Consultoría S.L, “La Brecha Salarial: Realidades y Desafíos”, Ministerio Sanidad, Política Social e Igualdad, 2009.

SELECCIÓN DE INDICADORES GENERALES

4.3

INDICADOR DE LA BRECHA SALARIAL

4.3.1

El indicador mayoritariamente utilizado y acordado para medir las desigualdades de remuneración es la brecha salarial de género, que se expresa como la diferencia global entre el promedio de las remuneraciones brutas por hora de hombres y mujeres, expresada en porcentaje sobre el promedio de las remuneraciones brutas por hora de los hombres. Un valor del 0% indicaría que no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres a nivel agregado, mientras que cuanto mayores sean los valores del indicador, mayor es la brecha salarial. Su operacionalización es la siguiente:

$$\frac{(\text{Remuneración media bruta por hora hombres} - \text{remuneración bruta media por hora mujeres}) \times 100}{\text{Remuneración media bruta por hora hombres}}$$

Por tanto, se selecciona este indicador y se desestiman los indicadores de brecha salarial que utilizan otras unidades de medida.

TASA DE OCUPACIÓN FEMENINA

4.3.2

Como ya se ha mencionado, la tasa de ocupación femenina, que muestra la igualdad o desigualdad en términos de género del mercado de trabajo, se utiliza en paralelo con el indicador de brecha salarial y como un elemento corrector de posibles interpretaciones sesgadas de una baja brecha salarial. Los distintos estudios consultados demuestran cómo la brecha salarial tiende a disminuir en la medida en que lo hacen las tasas de ocupación femenina. Cuando la tasa de ocupación femenina es baja, la brecha salarial tiende a ser también baja. El informe de la UE, que actualiza el sistema de indicadores para medir la brecha salarial (3), menciona el "efecto de selección". Se refiere al hecho de que las pocas mujeres que entran en sectores masculinizados lo hacen en ocupaciones de mayor cualificación asociadas con salarios más altos. Sin embargo, el incremento de mujeres ocupadas (incremento de las tasas de ocupación femenina) tiende a producirse en ocupaciones de baja cualificación y en sectores peor pagados.

(3) "The gender gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators", Council of the European Union. Belgian Presidency Report 2010.

Así, si bien la tasa de ocupación es un indicador macro del mercado de trabajo, parece conveniente “traducirlo” en términos de empresa individual, con el fin de adjudicarle la misma función correctora y valorar la igualdad o desigualdad de mujeres y hombres dentro de la empresa. Es decir, corregir posibles interpretaciones sesgadas a partir del porcentaje de participación femenina. Por tanto, se propone seleccionar este indicador como porcentaje de mujeres en la empresa, expresado de la siguiente manera:

$$\frac{\text{Número de mujeres en la plantilla} \times 100}{\text{Total de personas en plantilla}}$$

Al igual que ocurre con las tasas de ocupación femenina en el resto de variables consideradas en el análisis de la brecha salarial a nivel macro, también se incluirá el porcentaje de participación femenina en función de las categorías de análisis de los diferentes factores considerados.

BRECHA SALARIAL SEGÚN LA PROPORCIÓN DE ASALARIADAS Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL NÚMERO TOTAL REAL DE DÍAS TRABAJADOS

4.3.3

Este indicador está incluido en el sistema de indicadores propuesto por la Unión Europea para medir la brecha salarial a nivel macro en el año 2010 (4). En el informe de referencia se realiza una revisión de los indicadores propuestos en 2001 y una actualización de los mismos.

Este indicador muestra la brecha salarial obtenida a partir del volumen total de las remuneraciones reales de las mujeres comparándolo con lo que deberían de ganar si sus remuneraciones globales fueran proporcionales a su porcentaje de participación en la población asalariada (brecha 1), y si fueran proporcionales a su participación en el volumen real de días trabajados (brecha 2). Las brechas salariales se calculan a partir de las diferencias entre lo que cobran y lo que deberían cobrar, expresadas en porcentaje sobre las remuneraciones reales.

Está compuesto por los siguientes tres indicadores, que se leen de forma paralela:

- Participación de mujeres y hombres en el total de los salarios, expresado en euros.
- Participación de las mujeres en la población asalariada expresada en porcentaje.

(4) “The gender gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators”, Council of the European Union. Belgian Presidency Report 2010

- Participación de mujeres y hombres asalariados en el total de los días reales trabajados en un año, expresada en porcentaje. Este último cálculo es introducido en 2010 y permite mostrar los efectos del trabajo a tiempo parcial. Para ello, es necesario convertir las horas a tiempo parcial en días completos de trabajo.

No hace comparaciones con las remuneraciones de los hombres sino que expresa la brecha entre lo que cobran y deberían de cobrar las mujeres en función de su participación en la población asalariada y en los días reales de trabajo.

Estos tres indicadores, así como las brechas que se obtienen a partir de ellos, se pueden traducir y operacionalizar según la siguiente secuencia, en términos de empresa individual:

- (a) Volumen global de los salarios de las mujeres de la empresa expresado en euros = a lo que ganan las mujeres como colectivo.
- (b) Porcentaje de mujeres en la empresa.
- (c) Aplicación de %(b) sobre el volumen global de remuneraciones en la empresa = lo que las mujeres deberían de ganar (ajustado a su % de participación en la empresa). Expresado en euros.
- d) Brecha 1 = la diferencia entre lo que deberían de ganar en función de (b) y lo que realmente ganan, expresada en porcentaje sobre el total de las remuneraciones reales de las mujeres.
- (e) Conversión del trabajo a tiempo parcial en días reales de trabajo según sexo.
- f) Porcentaje de participación global de las mujeres en los días reales trabajados.
- (g) Aplicación de %(f) sobre el volumen global de remuneraciones en la empresa = lo que las mujeres deberían de ganar (ajustado a su % de participación en los días reales de trabajo). Expresado en euros.
- (h) Brecha 2 = la diferencia entre lo que deberían de ganar en función de (f) y lo que realmente ganan, expresada en porcentaje sobre el total de las remuneraciones reales de las mujeres.

Este indicador tiene la ventaja de incluir uno de los indicadores seleccionados en el apartado anterior, y de presentar la brecha de una manera muy didáctica, visualizando el impacto del trabajo a tiempo parcial en la brecha salarial.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que se trata de un indicador macro de la brecha a nivel de mercado de trabajo, que cobra sentido en la medida en que hay un volumen suficientemente grande de datos para los cuales este indicador aporta claridad a la interpretación de la información. La selección de indicadores que se realiza en este estudio tiene como finalidad la medición de la brecha salarial en las empresas individuales, que en la CAE son de tamaño medio y pequeño. De hecho, casi el 90% de las empresas de esta Comunidad tienen menos de seis personas en plantilla y el 93% menos de 10 personas. Sólo el 1,15% de las empresas superan las cincuenta personas en plantilla.

En este sentido, se plantean dos cuestiones relacionadas con su selección: la primera tiene que ver con los cálculos sucesivos a realizar sobre grupos de datos tan pequeños y la escasa aportación añadida al indicador de brecha general. La segunda tiene que ver con

el nivel de complejidad que se puede introducir en la medida al incluir los cálculos necesarios.

Así las cosas, se toma la decisión de seleccionar los indicadores a partir de los cuales se construyen las brechas 1 y 2, mientras que el cálculo de éstas se podrá realizar una vez obtenidos los primeros, cuando el tamaño de la empresa así lo aconseje. Puesto que el segundo indicador ha quedado seleccionado como elemento corrector en el indicador general de brecha, se añaden los siguientes:

- Participación de mujeres y hombres de la plantilla en el total de las remuneraciones, expresada en euros y en porcentaje:

$$\frac{\text{Volumen total de remuneraciones de las mujeres} \times 100}{\text{Volumen total de las remuneraciones de la empresa}}$$

- Participación de mujeres y hombres de la plantilla en el total de los días reales trabajados en un año, expresada en porcentaje.

$$\frac{\text{Volumen total de los días reales trabajados por las mujeres} \times 100}{\text{Volumen total de los días reales trabajados en la empresa}}$$

No obstante, se recomienda valorar su selección final en función de la relación entre el grado de complejidad y la calidad de la información que aporta.

PROPORCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO SOBRE LA SUMA TOTAL DE LOS SALARIOS

4.3.4

Este indicador, también de carácter macro, fue formulado por la Unión Europea en el año 2001 y ha sido reformulado e incluido en el indicador anterior por la propia Comisión en el informe de la Presidencia Belga sobre los indicadores para medir la brecha salarial del año 2010 ya referenciado. El indicador se ha reformulado de una manera más neutral, expresándose como la proporción mujeres asalariadas y hombres asalariados sobre la población asalariada. Por tanto, se desestima.

PORCENTAJE DE MUJERES EN EMPLEOS CON MENOR REMUNERACIÓN

4.3.5

Este indicador mide la proporción de mujeres cuya remuneración es inferior a 2/3 de la remuneración bruta media por hora de los hombres. Refleja la posición de las mujeres en la escala salarial en función de las ganancias de los hombres y permite medir la sobrerrepresentación de las mujeres en los niveles salariales más bajos.

Se trata de un indicador macro de la brecha que se aplica en términos de mercado laboral. En base a los argumentos señalados para el indicador “brecha salarial según la proporción de asalariadas y la participación de las mujeres en el número total real de días trabajados” se desestima en la selección de indicadores. Pudiera obtenerse a partir de los datos introducidos cuando el tamaño de la empresa así lo aconseje.

COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN

4.3.6

Las fuentes consultadas indican que, en términos generales, la brecha salarial varía según los componentes de la remuneración de manera sustancial. Las brechas más altas se localizan en los componentes subjetivos o variables del salario, tales como horas extras, incentivos, pagos en especie, así como en los complementos salariales. La más baja se localiza en el salario base.

Cada una de las cuantías recibidas por cada componente aparecen en la nómina de cada persona asalariada. Por tanto, se toma la nómina como fuente de datos.

Si se considera su operativización, hay que señalar que los componentes subjetivos de la remuneración (pagos en especie, paga variable) y los complementos salariales siguen una lógica de adjudicación distinta a la del tiempo trabajado. Suele tratarse del reconocimiento de una posición alta dentro de la jerarquía de la organización o de los resultados económicos obtenidos por la empresa, y/o pueden ser pagos ligados al tipo de puesto, a la experiencia, a la antigüedad o a variables de distinta índole. De este modo, la unidad de medida ha de estar en consonancia con la lógica de cada componente de la remuneración. En este sentido, para el salario base y horas extras parece adecuada la medida de cuantía por hora, mientras que para el resto de componentes será necesario analizar cuál pudiera ser la unidad de tiempo más adecuada a utilizar en función de su lógica.

Por tanto, se seleccionan todos los componentes del salario como indicadores desagregados con base en la nómina. La operacionalización será la siguiente para cada componente:

$$\frac{(\text{Remuneración media bruta de hombres} - \text{remuneración media bruta de mujeres}) \times 100}{\text{Remuneración media bruta de hombres}}$$

INDICADORES GENERALES

INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Indicador general de brecha salarial en la empresa	Diferencia del promedio de la remuneración bruta por hora de hombres y mujeres, expresada en porcentaje sobre el promedio de la remuneración bruta por hora de los hombres.
Tasa de participación de mujeres en la empresa	Proporción de mujeres sobre el total de personas en plantilla, expresada en porcentaje
Tasa de participación de las mujeres en las remuneraciones totales	Proporción de las remuneraciones totales de las mujeres sobre el volumen total de remuneraciones de la empresa, expresada en porcentaje
Tasa de participación de mujeres en los días reales trabajados en la empresa	Proporción de los días reales trabajados por las mujeres sobre el volumen total de días reales trabajados en la empresa, expresada en porcentaje.
Brecha salarial en horas extras	
Brecha salarial en pagos en especie	Coches de empresa, teléfonos móviles, planes de pensiones, suplementos, vales de comida, suscripciones, acciones, etc.
Brecha salarial en pago variable anual (incentivos)	Pagos en dinero por productividad, beneficios, resultados de la empresa, etc.
Brecha salarial en complementos salariales	En los complementos se incluye la antigüedad, experiencia, el tipo de puesto, el nivel educativo, etc.
Brecha salarial en pagas extras	Paga extra anual más paga extra mensual.
Brecha salarial en salario base	Establecido por el convenio colectivo de referencia.

INDICADORES PARA MEDIR EL PESO RELATIVO DE LOS FACTORES

4.4

La Unión Europea incluye, desde el año 2001, en su sistema de indicadores para medir la brecha salarial el indicador “descomposición de la brecha salarial utilizando la técnica Oaxaca-Blinder”, que utiliza técnicas econométricas de regresión. Este indicador ha sido mantenido y actualizado en la revisión realizada en 2010, y recogida en el informe ya citado. A continuación, se describe brevemente el método utilizado y se dan cuenta de las principales conclusiones del análisis, dada su relevancia a la hora de seleccionar los indicadores para medir la brecha salarial en las empresas.

El método descompone la brecha salarial por hora para analizar la contribución de los principales factores considerados a la misma. Es decir, indica hasta dónde las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres se pueden atribuir a los factores considerados (empleo a tiempo parcial, nivel de educación, edad, antigüedad en la empresas, sector de actividad, ocupación, tamaño de la empresa, situación familiar, etc.).

Mediante la utilización de esta técnica se divide la brecha en dos componentes: un componente llamado “explicado” y un componente “no explicado”. El primero representa la parte de la brecha salarial que se explica por los factores o variables consideradas. El segundo componente corresponde a la parte de la brecha que no se explica por los factores considerados. Pudiera deberse a una discriminación salarial directa (a idénticas características de mujeres y hombres la remuneración es diferente en detrimento de las mujeres) o a la existencia de otros factores no incluidos en el análisis.

La descomposición de la brecha en factores se realizó con respecto a los países de la UE para los que se disponía de datos en Eurostat, entre los cuales está incluido el Estado español.

Los factores considerados para descomponer la brecha salarial fueron el trabajo a tiempo parcial, nivel de educación, edad, antigüedad en la empresa, sector, ocupación, posición en la jerarquía, tamaño de la empresa, tipo de contrato y titularidad de la empresa. No se consideraron variables como estado civil, número de hijos e hijas y país de nacimiento.

Las conclusiones del análisis fueron las siguientes:

- En todos los países considerados el componente explicado o explicativo de la brecha es menor que el componente de la brecha no explicado por los factores considerados. Se mueve entre el 45% y el 51%. Es decir, los factores considerados explican sólo la mitad de la brecha salarial.
- Tomando cada factor considerado de forma individual, cada uno de ellos contribuye de manera uniforme a la brecha salarial, sin que ninguno de ellos sobresalga sustancialmente para explicarla. Cada uno contribuye con un porcentaje que se mueve entre el 10% y el 12%.
- El sector de actividad es generalmente el que tiene una mayor influencia, mientras que el nivel de educación es, en muchos casos, el que contribuye en menor medida.
- Cuando se agrupan los distintos factores en dos categorías, por un lado características relacionadas con la segregación ocupacional (sector, ocupación, puestos con responsabilidad, tipo de contrato, tiempo de trabajo, tamaño de la empresa, titularidad), y, por otro, características individuales (edad, antigüedad en la empresa, nivel de educación) se concluye que la primera categoría, características de la ocupación, da cuenta de entre el 60% y el 70% del componente explicado o explicativo de la brecha salarial.
- Con todas estas matizaciones, los resultados confirman la mayor relevancia relativa de la segregación horizontal y vertical (sector, ocupación, participación en puestos directivos) en la brecha salarial, así como la importancia de las diferencias en la estructura del empleo de mujeres y hombres en términos del tiempo de trabajo (trabajo a tiempo parcial).
- Se recomienda incluir en próximos análisis los factores no considerados: estado civil, número de hijos e hijas y país de nacimiento.

Es decir, la mitad de la brecha salarial no se explica por los factores considerados, mientras que en la parte explicada cobran más peso factores relacionados con la segregación

horizontal y vertical, y con el trabajo a tiempo parcial, por encima de las características individuales.

No obstante, cabe matizar esta afirmación, si se tiene en cuenta el alto nivel de agregación de los datos y de las categorías de análisis de cada variable. La necesaria homogeneización de datos y agrupación de categorías para realizar un análisis a nivel de la Unión hace que se pierda información. Una mayor desagregación de sectores y ocupaciones permitiría realizar un análisis más pormenorizado y llegar a resultados más concluyentes y de mayor calidad.

Como se ha mostrado en el capítulo 1 de este informe, ocurre lo mismo con la Encuesta de Estructura Salarial del INE y los resultados que arroja para el Estado y para la CAE. Las agrupaciones por categorías muy generales esconden las diferencias y oscurecen el análisis del impacto de los distintos factores en la brecha salarial, especialmente en lo que se refiere a sector de actividad y ocupación, llegando incluso a proporcionar datos contradictorios según el nivel de agrupación utilizado.

Así las cosas, de los análisis considerados no se desprenden criterios objetivos para seleccionar los factores en función de su mayor peso en la brecha salarial.

Hay otra cuestión muy relevante a tratar en este apartado. Y es la conveniencia o no de utilizar técnicas estadísticas de regresión para medir y analizar la brecha salarial en las empresas individuales. Este tipo de análisis tienen significación estadística y son pertinentes cuando se dispone de un número mínimo de observaciones que, en nuestro caso, es el número de personas en plantilla en cada empresa.

De hecho, la herramienta para medir la brecha salarial en las empresas identificada en la exploración de fuentes realizada (5) utiliza técnicas estadísticas de regresión múltiple para analizar el peso de los factores. Y, entre los requisitos previos para ser utilizada, señala que sólo se puede aplicar en empresas con un mínimo de 50 empleados y empleadas, añadiendo que cuanto mayor sea el número de personas más fiables serán los resultados.

Sin embargo, y como ya se ha señalado en este mismo capítulo, sólo el 1,15% de las empresas de la CAE superan las cincuenta personas en plantilla. Por tanto, se desestima la aplicación de técnicas de regresión múltiple en el análisis de la brecha salarial en las empresas individuales y, en consecuencia, la posibilidad de identificar en cada una de ellas la contribución de cada factor de desigualdad a la brecha salarial.

Podrán ser aplicadas en la medida en que crezca el número de empresas que realicen el análisis en base al sistema de indicadores que se propone en este informe, y sus resultados serán de mayor interés y calidad en la medida en que las categorías en que se estructuren las distintas variables mantengan su nivel de desagregación. O que se agreguen manteniendo la lógica del conocimiento y de las hipótesis existentes sobre el comportamiento de sectores y ocupaciones con respecto a la desigualdad y discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo.

(5) Herramienta Logib-D, Ministerio Federal para la Familia, la Tercera Edad, Mujeres y Juventud de Alemania.

SELECCIÓN DE INDICADORES SEGÚN FACTORES DE DESIGUALDAD

4.5

Se han desestimado en todos los factores aquellos indicadores que utilizan una unidad de medida distinta a la remuneración media bruta por hora.

INDICADORES MACROECONÓMICOS DE MERCADO DE TRABAJO

4.5.1

Dado que se trata de seleccionar indicadores para medir la brecha salarial en empresas individuales, factores de nivel macro de mercado de trabajo o de la estructura del tejido empresarial no son aplicables. Sin embargo, tiene sentido recogerlos como datos identificativos de las empresas en la medida en que pueden ser utilizados para realizar análisis posteriores por agregación de datos de las empresas que los cumplimenten. No obstante, existen dos excepciones:

- Sector de actividad es un indicador de segregación horizontal, que a nivel de empresa se puede traducir como Departamento o Área de la empresa de cada persona de la plantilla. Por tanto, se incluirá en el sistema de indicadores el departamento o área de la empresa como indicador de segregación horizontal.
- Ocupación, otro indicador de segregación horizontal, se asimilará a categoría profesional, en términos de empresa.

De este modo, se desestiman los indicadores relacionados con factores macro, aunque se incluyen, como datos identificativos de las empresas, los siguientes factores a los que hacen referencia:

DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA EMPRESA

INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Sector de actividad	CNAE un dígito, 21 categorías
Tamaño de la empresa	Número de personas en plantilla
Titularidad de la empresa	Pública, privada, sector no lucrativo
Ubicación de la empresa	Alava, Gipuzkoa, Bizkaia
Mercado de destino de la producción	Local/regional, nacional, internacional

Edad

La tasa de ocupación se desestima y se traduce como factor corrector en proporción de mujeres y hombres por tramos de edad. Por tanto, se seleccionan los siguientes indicadores:

- Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por tramos de edad.
- Proporción de mujeres y hombres por tramos de edad, expresada en porcentaje.

Se propone operativizar los tramos de edad de manera que se desagreguen las edades reproductivas de las mujeres: menos de 25, 25-34, 35-44, 45-54, más de 55 años.

Nivel educativo

La tasa de ocupación se desestima y se traduce como factor corrector en proporción de mujeres y hombres por niveles educativos. Por tanto, se seleccionan los siguientes indicadores:

- Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por niveles educativos.
- Proporción de mujeres y hombres por niveles educativos, expresada en porcentaje.

Se propone operativizar los niveles educativos de manera que se desagreguen los estudios medios y profesionales: sin estudios y primaria; secundaria (bachillerato, BUP, COU, etc.); formación profesional; estudios superiores.

Antigüedad

Se seleccionan los indicadores tanto de antigüedad como de experiencia en el puesto, que aparecen en el capítulo 3, dado que se entiende que miden dos situaciones distintas, relevantes en cuanto a la remuneración. Por una parte, la antigüedad mide el número de años de empleo en la empresa, cuestión directamente relacionada con el cobro del complemento de antigüedad. Por su parte, la experiencia adquirida se entiende como número de años desempeñando el mismo puesto, tareas y funciones. Por tanto, se seleccionan los siguientes indicadores:

- Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por antigüedad.
- Brecha salarial según remuneración bruta por hora, según los años en el puesto de trabajo.

La antigüedad se operacionaliza en los siguientes tramos de tiempo: menos de 1 año; de 1 a 3 años; Más de 3 a 5 años; Más de 5 a 10 años; más de 10 años.

Estado civil y situación familiar

En este factor, se considera que las situaciones que impactan más directamente en la brecha salarial son la existencia de hijos e hijas y la de personas dependientes en la unidad de convivencia. Determinan las necesidades de conciliación y las interrupciones de las

carreras profesionales de las mujeres. Por tanto, se selecciona el indicador de brecha salarial de género según la existencia de hijos e hijas y personas dependientes en la unidad de convivencia. En cuanto a la edad de los y las menores, se establece la edad máxima de 8 años, dado que la normativa vigente para regular los permisos y reducciones de jornada por cuidado de hijos e hijas así lo establece. Se incluye también como factor interpretativo la proporción de hombres y mujeres que cumplen esta condición en la plantilla:

Por tanto, se seleccionan los siguientes indicadores:

- Brecha salarial según remuneración media bruta por hora, por personas que tienen hijos o hijas menores de 8 años y/o conviven con una persona dependiente.
- Proporción de mujeres y hombres en la plantilla que tienen hijos e hijas menores de 8 años.
- Proporción de mujeres y hombres en la plantilla que conviven con una persona dependiente.

No obstante, se habrán de considerar otros indicadores en función de la amplitud/profundidad con que se quiera recoger la incidencia de las responsabilidades familiares en la brecha salarial de género.

Nacionalidad

Este indicador de nacionalidad se desestima, puesto que se entiende que la situación de discriminación que pudiera producirse se basa, no tanto en la nacionalidad, sino en la condición de persona inmigrante. Se incluye también un indicador para medir la proporción de personas inmigrantes en la empresa.

Dado que la Ley 13/1982 de 7 de Abril de Integración Social de Minusválidos obliga a todas las empresas públicas y privadas de 50 o más personas en plantilla a que el 2% de la misma sean personas con discapacidad, se incluye la consideración de esta situación por si pudiera ser causa de discriminación salarial de género.

De este modo, se incluye la consideración de la diversidad dentro de la empresa, y se incluyen estos indicadores para analizar una posible discriminación añadida al género.

Por tanto, se selecciona el siguiente indicador:

- Brecha salarial según la remuneración bruta media por hora, por condición de persona inmigrante.
- Proporción de personas inmigrantes sobre el total de la plantilla, por sexo.
- Brecha salarial según la remuneración bruta media por hora, por condición de persona con discapacidad.
- Proporción de personas con discapacidad sobre el total de la plantilla, por sexo.

Afiliación a un sindicato

Se selecciona el indicador recogido, y se incluye el factor de corrección la proporción de personas en plantilla afiliadas a un sindicato, según sexo:

- Brecha salarial según remuneración bruta media por hora en función de que la persona trabajadora esté o no afiliada a un sindicato.
- Proporción de personas afiliadas a un sindicato sobre el total de la plantilla, según sexo.

CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

FACTOR	INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Edad	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por tramos de edad. Proporción de mujeres y hombres por tramos de edad, expresada en porcentaje. 	<ul style="list-style-type: none"> Menos de 25, 25-34, 35-44, 45-54, más de 55 años.
Nivel educativo	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por niveles educativos. Proporción de mujeres y hombres por niveles educativos, expresada en porcentaje. 	<ul style="list-style-type: none"> Sin estudios y primaria; secundaria (Bachiller, BUP, COU...); formación profesional; estudios superiores.
Antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por antigüedad. Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por los años en el puesto de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Menos de 1 año; de 1 a 3 años; Más de 3 a 5 años; Más de 5 a 10 años; más de 10 años.
Estado civil y situación familiar	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración media bruta por hora, por personas que tienen hijos o hijas menores de 8 años y/o conviven con una persona dependiente. Proporción de de mujeres y hombres en la plantilla que tienen hijos e hijas menores de 8 años. Proporción de mujeres y hombres en la plantilla que conviven con una persona dependiente. 	<ul style="list-style-type: none"> Hijos e hijas menores de 8 años Personas dependientes conviviendo en la unidad familiar. Criterio sí / no (cumple o no cumple cualquiera de las dos condiciones anteriores)
Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por condición de persona inmigrante. Proporción de personas inmigrantes sobre el total de la plantilla, por sexo. Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por condición de persona con discapacidad. Proporción de personas con discapacidad sobre el total de la plantilla, por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Inmigrante / Resto de la plantilla Personas con discapacidad / resto de la plantilla.
Afiliación a un sindicato	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta media por hora en función de que la persona trabajadora este o no afiliada a un sindicato. Proporción de personas afiliadas a un sindicato sobre el total de la plantilla, por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Sí / No

Jornada laboral

Todas las fuentes consultadas indican la relevancia del tiempo trabajado en la composición de la brecha salarial, dado que el contrato a tiempo parcial es utilizado mayoritariamente por las mujeres, y que la jornada a tiempo parcial penaliza la remuneración de éstas en mayor proporción que a los hombres. Además, y en términos globales, la mayor proporción de mujeres trabajando a tiempo parcial hace que el volumen total de remuneraciones de las mujeres sea menor que el volumen total de las de los hombres.

Sin embargo, los datos disponibles para el Estado español y la CAE en 2009 indican que la brecha salarial por trabajo a tiempo parcial es menor que la correspondiente al trabajo a tiempo completo, lo cual invierte la tendencia que muestran los datos disponibles para los años 2006 y 2008. A la espera de comprobar la consistencia de los datos de 2009, parece conveniente considerar este indicador, ver cómo se posiciona en años sucesivos y analizar su impacto en la brecha global a nivel micro.

Para completar el análisis se incluyen también dos indicadores que comparan las brechas por tipo de jornada entre la plantilla masculina y femenina por separado, lo cual dará una indicación de la mayor o menor penalización económica del trabajo a tiempo parcial en función del sexo.

Como se ha hecho para otras variables, se incluye también el factor de corrección para medir la proporción de mujeres y hombres en cada tipo de jornada. Por tanto, se seleccionan los siguientes indicadores:

- Brecha salarial según remuneración media bruta por hora, por tipo de jornada.
- Diferencia de remuneración entre la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo en el caso de las mujeres, expresada en porcentaje sobre la remuneración bruta media por hora de las mujeres trabajando a tiempo completo.
- Diferencia de remuneración entre la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo en el caso de los hombres, expresada en porcentaje sobre la remuneración bruta media por hora de los hombres trabajando a tiempo completo.
- Proporción de personas en la empresa trabajando a tiempo completo y a tiempo parcial, según sexo.

Tipo de contrato

Las fuentes exploradas y los datos analizados en este informe muestran cómo en la medida en que mejora la estabilidad en el empleo aumenta también la brecha salarial. Es decir, es más alta entre personas con contrato indefinido que entre las que disponen de un contrato por duración determinada. Se selecciona el indicador de brecha por tipo de contrato, medido en remuneración bruta media por hora. Se incluye también un factor de corrección como la proporción de mujeres y hombres de la plantilla de la empresa que tienen uno u otro tipo de contrato. Por tanto, se seleccionan los siguientes indicadores:

- Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por tipo de contrato.
- Proporción de personas de la empresa con contrato de duración indefinida y con contrato de duración determinada, según sexo.

Categoría profesional

A nivel de empresa individual, la ocupación puede ser asimilada a la categoría profesional como indicador para medir la segregación vertical y, con una desagregación minuciosa o un análisis secundario en profundidad, la posible diferencia de remuneración entre trabajos de igual valor.

Se desestiman los indicadores de brecha que utilizan unidades de medida distintas a la remuneración bruta media por hora, así como los indicadores ligados al factor de ocupación, y se selecciona el indicador de brecha salarial por categorías profesionales.

Para operativizar este indicador se consideran las siguientes categorías profesionales: puestos directivos, mandos intermedios, personal administrativo, personal técnico, personal operario cualificado, personal sin cualificación. Se incluye la última categoría ya que se considera que puede mostrar indicios de discriminación por distinta remuneración de trabajos de igual valor. Las fuentes consultadas indican que este tipo de discriminación se da en mayor medida en los puestos de menor cualificación.

Además, se incluye también el indicador de brecha salarial en los puestos de responsabilidad, entendidos estos como la suma de las categorías de puestos directivos más mandos intermedios. Se trata de un indicador más para medir la posible discriminación vertical.

En este caso, se incluye también un factor de corrección para medir la participación de las mujeres en cada una de las categorías. Por tanto, los indicadores seleccionados son los siguientes:

- Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por categorías profesionales.
- Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por puestos de responsabilidad.
- Proporción de personas en la empresa según categorías profesionales, por sexo.

Departamentos de la empresa

Como ya se ha señalado en este mismo capítulo, la segregación horizontal medida a nivel macro en base a sectores de actividad, puede equipararse en las empresas individuales a nivel de departamento o área. Se incluye la idea de área de la empresa, dado que se trata de un concepto más abarcador, especialmente en empresas pequeñas y de servicios.

La organización de las empresas en áreas o departamentos tiene una gran variabilidad según los sectores de actividad y, sobre todo, según el tamaño de las organizaciones. Una primera clasificación general pudiera ser la siguiente:

- Administración y finanzas (incluye gestión de personas)
- Comercial y marketing (incluye la comunicación corporativa)

- Producción
- Innovación y calidad (actividades que dan valor añadido a la empresa, tales como I+D+i, calidad e innovación)

La inclusión de esta última categoría pretende enfocar en las posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres en empresas que pudieran disponer de formas más innovadoras de gestión, y en actividades con un alto valor añadido.

No obstante, otra posible solución para evitar dificultades de clasificación debidas a la existencia de una diversidad de formas de organización en función de los distintos sectores y tamaños de las empresas pudiera ser la de dejar la categoría abierta, para que la propia empresa los cumplimente con sus denominaciones. En el caso de optar por esta solución, se podrán cerrar las categorías de departamentos cuando se pueda agregar datos de distintas empresas.

Al igual que en otras variables, interesa conocer la proporción de mujeres en cada departamento o área de la empresa como factor corrector de la interpretación del indicador de brecha salarial en este factor. Por tanto, los indicadores que se seleccionan son los siguientes:

- Brecha salarial según la remuneración bruta media por hora, según departamentos o áreas de la empresa.
- Proporción de personas en la empresa según departamentos o áreas, por sexo.

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

FACTOR	INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Jornada	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración media bruta por hora, por tipo de jornada. Diferencia de remuneración entre la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo en el caso de las mujeres, expresada en porcentaje sobre la remuneración bruta media por hora de las mujeres trabajando a tiempo completo. Diferencia de remuneración entre la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo en el caso de los hombres, expresada en porcentaje sobre la remuneración bruta media por hora de los hombres trabajando a tiempo completo. Proporción de personas en la empresa trabajando a tiempo completo y a tiempo parcial, según sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Jornada completa Jornada a tiempo parcial
Tipo de contrato	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por tipo de contrato. Proporción de personas de la empresa con contrato de duración indefinida y con contrato de duración determinada, según sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> De duración indefinida De duración determinada
Categoría profesional	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por categorías profesionales. Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por puestos de responsabilidad. Proporción de personas en la empresa según categorías profesionales, por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Puestos directivos, mandos intermedios, personal administrativo, personal técnico, personal operario cualificado, personal sin cualificación
Departamento	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, según departamentos o áreas de la empresa. Proporción de personas en la empresa según departamentos o áreas, por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Categorías cerradas: <ul style="list-style-type: none"> – Administración y finanzas (incluye gestión de personas) – Comercial y marketing (incluye la comunicación corporativa) – Producción – Innovación y calidad (actividades que dan valor añadido a la empresa, tales como I+D+i, calidad e innovación) Categorías abiertas

4.5.4

Los indicadores cualitativos para medir el impacto de las políticas aplicadas para promover la igualdad y combatir la brecha salarial, recogidos en el capítulo 3, tienen sentido en términos de políticas institucionales. No obstante, algunos de ellos pueden concretarse a nivel de empresa individual. Sin embargo, su formato y cometido se asimilan más al de los datos identificativos. Pueden ser útiles en dos sentidos. Por una parte, como futuros indicadores generales cuando se disponga de datos agregados de suficientes empresas. Por otra, como señales que indiquen posibles líneas de trabajo para reducir la brecha salarial.

Parece relevante considerar la existencia de un plan de igualdad en la empresa, la existencia de medidas de conciliación y existencia de medidas para garantizar la igualdad y disminuir la brecha salarial en los convenios colectivos de referencia. Se proponen los siguientes:

- Existencia de un plan de igualdad en la empresa.
- Existencia de medidas de conciliación distintas a las establecidas por ley o ampliación de éstas últimas.
- Existencia de medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el convenio colectivo de referencia.
- Existencia de medidas específicas para reducir la brecha salarial en el convenio colectivo de referencia.

INDICADORES CUALITATIVOS: EXISTENCIA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
• Existencia de un plan de igualdad en la empresa.	Sí / No
• Existencia de medidas de conciliación distintas a las establecidas por ley o ampliación de éstas últimas.	Sí / No
• Existencia de medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el convenio colectivo de referencia.	Sí / No
• Existencia de medidas específicas para reducir la brecha salarial en el convenio colectivo de referencia.	Sí / No

5

CONCLUSIONES

CONCLUSIÓN 1:

La eliminación de la brecha salarial es un reto que está incluido en la agenda de los gobiernos

La brecha salarial de género es entendida como las diferencias globales existentes entre el promedio de las remuneraciones de mujeres y hombres. Se explica en parte por la discriminación salarial, es decir, la parte de la brecha que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada, y, en parte, por factores relacionados con las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo marcadas por las relaciones de género. Por tanto, la brecha salarial es también un “síntoma” de la desigualdad estructural de las mujeres en el mercado de trabajo.

En todos los ámbitos estudiados, Unión Europea, Estado español y la Comunidad Autónoma Vasca, así se entiende y, en consecuencia, se adoptan medidas, relacionadas tanto con factores de discriminación como de desigualdad, tendentes a su eliminación.

CONCLUSIÓN 2:

Se constata una necesidad de profundizar en el análisis de las causas de la brecha salarial de género de manera más concreta y específica.

El nivel de desagregación que es posible, en los datos para 2009, de la Encuesta de Estructura Salarial del INE para mantener la representatividad de la muestra y la significatividad de los resultados no es suficiente para afinar el análisis de la brecha salarial, tanto a nivel estatal como a nivel autonómico.

Las agrupaciones en principales grupos sectoriales y grupos de ocupación esconde variaciones muy sustanciales debidas a las diferentes estructuras y comportamientos de los mercados laborales de subsectores y grupos de ocupación desde una perspectiva de género, que una mayor desagregación de ambas variables permitiría analizar por separado.

En la medida en que desciende el ámbito territorial, se hace necesario mantener niveles más altos de agregación de datos. Así, para la Comunidad Autónoma Vasca sólo se pueden analizar estas dos variables en tres grandes niveles o categorías: a nivel sectorial, industria, servicios y construcción, y, a nivel de ocupaciones, niveles alto, medio y bajo. A este nivel territorial hay otras variables que tampoco están disponibles por la misma razón.

Lo mismo ocurre a nivel de la Unión Europea. El análisis que se ha realizado para identificar el peso de los distintos factores de desigualdad en la composición de la brecha salarial, utilizando técnicas de regresión múltiple, arroja pocos resultados decisivos. Por un lado, la parte de la brecha que no se explica por los factores considerados es muy alta, por encima del 50%. Por otro, en la parte de la brecha que se explica por los factores considerados, ninguno de ellos sobresale sustancialmente para explicarla. El mayor agrupamiento de factores en dos categorías permite señalar que los factores relacionados con características de las ocupaciones y con la segregación horizontal y vertical (sector, ocupación, puestos de responsabilidad, tiempo de trabajo, tipo de contrato, titularidad y tamaño de la empresa) tienen más peso en la brecha salarial que las características individuales (edad, antigüedad en la empresa, nivel de educación).

Entre otras explicaciones hay que señalar que la homogeneización de categorías de análisis y su agregación a nivel más general hace que se pierda información y que se “escondan” las diferencias entre sectores, ocupaciones, niveles de responsabilidad u otras variables. Habrá que considerar también la posibilidad de que existan otros factores, o confluencia de factores, que no han sido incluidos en el análisis y que pudieran reducir la proporción no explicada de la brecha salarial de género.

Así, parece necesaria la aproximación a la brecha salarial mediante estudios micro que permitan la desagregación de datos en categorías de análisis más pormenorizadas, y que permitan incluir variables y factores que la necesidad de homogeneizar datos a nivel macro no permite.

Es importante también que se construya nueva información a nivel macro, utilizando el conocimiento del que ya se dispone sobre el comportamiento de sectores y ocupaciones (y otros factores relevantes) en términos de género, para profundizar en los análisis. Y que el diseño muestral permita una mayor desagregación de las variables.

CONCLUSIÓN 3:

Teniendo en cuenta las matizaciones realizadas, se observan algunas tendencias generales.

Desde un punto de vista sectorial, los sectores de actividad más masculinizados tienden a tener brechas salariales más bajas, mientras que los más feminizados tienden a mostrar brechas más altas. Esta conclusión apunta a una relación con las tasas de ocupación femenina. En cuanto que las pocas mujeres que entran en los sectores masculinizados lo hacen en ocupaciones más cualificadas y, por tanto, mejor pagadas. Por otra parte, parece que los sectores donde la proporción de mujeres ocupadas es más alta la valoración de trabajo tienden a ser menor, y que entran en ocupaciones de menor cualificación.

La brecha salarial tiende a ser más alta en las ocupaciones de nivel salarial más alto y en las de cualificación más baja y, por tanto menor nivel salarial. Parece que en términos de ocupaciones también se dibuja la tendencia mencionada para los sectores, en cuanto que las ocupaciones más feminizadas apuntan a una mayor brecha salarial y las masculinizadas tienden a mostrar una menor brecha salarial.

Con respecto al tipo de contrato, la brecha salarial es más alta en los contratos indefinidos que en los de duración determinada, lo cual permite deducir de manera tentativa que la brecha salarial de género se da principalmente en situaciones laborales más estables, relacionada con la percepción de la antigüedad y de otros pluses e incentivos asociados a la permanencia.

La brecha salarial en términos de tiempo de trabajo muestra un cambio de tendencia en los datos de 2009, en cuanto que, para ese año, las diferencias salariales de mujeres y hombres son mayores entre las personas que trabajan a tiempo completo que entre quienes lo hacen a tiempo parcial. No se han identificado explicaciones de este cambio de tendencia, salvo posibles incidencias relacionadas con la significatividad de los datos.

La brecha salarial tiende a aumentar en la medida en que lo hace la edad, lo cual se relaciona con una mayor cualificación y un acceso a un mayor abanico de ocupaciones en las generaciones más jóvenes.

Estas tendencias son también válidas para la Comunidad Autónoma Vasca, excepto en lo que se refiere a las ocupaciones y sectores, variables para las que no se ha podido disponer de datos con un suficiente nivel de desagregación.

CONCLUSIÓN 4:

Propuesta de sistema de indicadores

Teniendo en cuenta las consideraciones realizadas, se ha seleccionado la unidad de medida de remuneración bruta media por hora. En base a ella, se propone el siguiente sistema de indicadores.

SISTEMA DE INDICADORES

1. Datos identificativos de la empresa

INDICADOR

Sector de actividad

Tamaño de la empresa

Titularidad de la empresa

Ubicación de la empresa

Mercado de destino de la producción

OPERACIONALIZACIÓN

CNAE un dígito, 21 categorías

Número de personas en plantilla

Pública, privada, sector no lucrativo

Alava, Gipuzkoa, Bizkaia

Local/regional, nacional, internacional

2. Indicadores globales

INDICADOR

Indicador general de brecha salarial en la empresa

Tasa de participación de mujeres

Tasa de participación de las mujeres en las remuneraciones totales

Tasa de participación de mujeres en los días reales trabajados en la empresa

OPERACIONALIZACIÓN

Diferencia del promedio de la remuneración bruta por hora de hombres y mujeres, expresada en porcentaje sobre el promedio de la remuneración bruta por hora de los hombres.

Proporción de mujeres sobre el total de personas en plantilla, expresada en porcentaje.

Proporción de las remuneraciones totales de las mujeres sobre el volumen total de remuneraciones de la empresa, expresada en porcentaje.

Proporción de los días reales trabajados por las mujeres sobre el volumen total de días reales trabajados en la empresa, expresada en porcentaje.

3. Indicadores globales por componentes de la remuneración

COMPONENTE	INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Horas extras	Brecha salarial según cuantía por horas extras	
Pagos en especie	Brecha salarial según cuantía de pagos en especie.	Coches de empresa, teléfonos móviles, planes de pensiones, suplementos, vales de comida, suscripciones, acciones, etc.
Paga variable anual (incentivos)	Brecha salarial según cuantía del pago variable anual.	Pagos en dinero por productividad, beneficios, resultados de la empresa, etc.
Complementos salariales	Brecha salarial según cuantía del pago por complementos salariales (sin antigüedad)	En los complementos se incluye la antigüedad, experiencia, el tipo de puesto, el nivel educativo, etc.
Pagas extras	Brecha salarial según cuantía de las pagas extras	Paga extra anual más paga extra mensual.
Salario base	Brecha salarial según cuantía del salario base	Establecido por el convenio colectivo de referencia.

4. Indicadores por factores individuales

FACTOR	INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Edad	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por tramos de edad. Proporción de mujeres y hombres por tramos de edad, expresada en porcentaje. 	<ul style="list-style-type: none"> Menos de 25, 25-34, 35-44, 45-54, más de 55 años.
Nivel educativo	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por niveles educativos. Proporción de mujeres y hombres por niveles educativos, expresada en porcentaje. 	<ul style="list-style-type: none"> Sin estudios y primaria; secundaria (Bachiller, BUP, COU...); formación profesional; estudios superiores.
Antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por antigüedad. Brecha salarial según remuneración bruta por hora, por los años en el puesto de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Menos de 1 año; de 1 a 3 años; Más de 3 a 5 años; Más de 5 a 10 años; más de 10 años.

FACTOR	INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Estado civil y situación familiar	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración media bruta por hora, por personas que tienen hijos o hijas menores de 8 años y/o conviven con una persona dependiente. Proporción de mujeres y hombres en la plantilla que tienen hijos e hijas menores de 8 años. Proporción de mujeres y hombres en la plantilla que conviven con una persona dependiente. 	<ul style="list-style-type: none"> Hijos e hijas menores de 8 años Personas dependientes conviviendo en la unidad familiar. Criterio sí / no (cumple o no cumple cualquiera de las dos condiciones anteriores).
Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por condición de persona inmigrante. Proporción de personas inmigrantes sobre el total de la plantilla, por sexo. Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por condición de persona con discapacidad. Proporción de personas con discapacidad sobre el total de la plantilla, por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Inmigrante / Resto de la plantilla Personas con discapacidad / resto de la plantilla.
Afiliación a un sindicato	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta media por hora en función de que la persona trabajadora este o no afiliada a un sindicato. Proporción de personas afiliadas a un sindicato sobre el total de la plantilla, por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Sí / No (cumple o no cumple la condición).

5. Indicadores por factores asociados a la estructura del empleo

FACTOR	INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Jornada	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración media bruta por hora, por tipo de jornada. Diferencia de remuneración entre la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo en el caso de las mujeres, expresada en porcentaje sobre la remuneración bruta media por hora de las mujeres trabajando a tiempo completo. Diferencia de remuneración entre la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo en el caso de los hombres, expresada en porcentaje sobre la remuneración bruta media por hora de los hombres trabajando a tiempo completo. Proporción de personas en la empresa trabajando a tiempo completo y a tiempo parcial, según sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Jornada completa Jornada a tiempo parcial
Tipo de contrato	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por tipo de contrato. Proporción de personas de la empresa con contrato de duración indefinida y con contrato de duración determinada, según sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> De duración indefinida De duración determinada
Categoría profesional	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por categorías profesionales. Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, por puestos de responsabilidad. Proporción de personas en la empresa según categorías profesionales, por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Puestos directivos, mandos intermedios, personal administrativo, personal técnico, personal operario cualificado, personal sin cualificación
Departamento	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial según remuneración bruta media por hora, según departamentos o áreas de la empresa. Proporción de personas en la empresa según departamentos o áreas, por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Categorías cerradas: <ul style="list-style-type: none"> Administración y finanzas (incluye gestión de personas) Comercial y marketing (incluye la comunicación corporativa) Producción Innovación y calidad (actividades que dan valor añadido a la empresa, tales como I+D+i, calidad e innovación) Categorías abiertas

Indicadores cualitativos: políticas de igualdad en la empresa

INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN
Existencia de un plan de igualdad en la empresa.	Sí / No
Existencia de medidas de conciliación distintas a las establecidas por ley o ampliación de éstas últimas.	Sí / No
Existencia de medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el convenio colectivo de referencia.	Sí / No
Existencia de medidas específicas para reducir la brecha salarial en el convenio colectivo de referencia.	Sí / No

Cabe señalar que se deberán de tomar decisiones en cuanto a la operativización del indicador establecido para medir la brecha por departamentos de la empresa, así como los correspondientes a los componentes de la remuneración.

Del mismo modo, se habrá de considerar y, en su caso, revisar y ajustar el nuevo indicador incluido para medir la brecha salarial en el colectivo de personas con discapacidad.

CONCLUSIÓN 5:

Se deberá de analizar la posibilidad de construir nuevos indicadores que puedan medir algunos factores de desigualdad para los cuales no se ha identificado ningún indicador.

En primer lugar, con respecto al factor “discontinuidad laboral”, la exploración de fuentes realizada indica que las interrupciones laborales de las mujeres derivadas de la maternidad y de la asunción de responsabilidades familiares es un factor que incide de manera relevante en la brecha salarial en términos globales, y que penaliza el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres.

Se podría analizar la conveniencia y viabilidad de elaborar un nuevo indicador que recogiera la brecha salarial en función de las interrupciones laborales debidas a permisos por maternidad, paternidad, excedencias para el cuidado de menores y para el cuidado de familiares dependientes. El indicador pudiera cuantificar las diferencias de remuneración de mujeres y hombres según haya utilizado o no este tipo de permisos y licencias a lo largo de su carrera profesional dentro de la empresa. Incluso medir las diferencias salariales entre mujeres con y sin interrupciones laborales.

En segundo lugar, tampoco se han encontrado indicadores que pudieran medir factores identificados y relacionados con la cultura empresarial y, más en concreto, con la cuestión de la exigencia de dedicación plena como criterio para acceder a puestos de responsabilidad, y con los estereotipos de género en los modelos directivos.

Uno de los posibles indicadores en este ámbito pudiera medir el impacto de la utilización de medidas de conciliación en la brecha salarial, especialmente las relacionadas con las reducciones de jornada por cuidado de menores y de familiares dependientes, así como las relacionadas con la flexibilidad de horarios.

CONCLUSIÓN 6:

El sistema de indicadores deberá de ser testado con empresas y ajustado a la metodología para la elaboración y diagnóstico de planes de igualdad.

Para validar el sistema de indicadores, parece conveniente contrastarlo con un número reducido de empresas, con el fin de asegurar la viabilidad de aplicarlo en función de los datos requeridos y de la categorización realizada de cada variable. Asimismo, será necesario valorar la complejidad resultante en función de la calidad de la información obtenida.

Este sistema de indicadores puede ser complementario de la metodología ya existente para elaborar planes de igualdad en las empresas, y constituirse en un segundo nivel de análisis más en profundidad de la brecha salarial en ese ámbito.

Si esto fuera así, será conveniente determinar el enfoque concreto del sistema de indicadores y explorar posibles relaciones con dicha herramienta en términos de aprovechamiento de los datos ya obtenidos, introducción de datos, categorización y operacionalización de variables y otras cuestiones relevantes.



**ANEXO:
FUENTES
CONSULTADAS**

Se presenta a continuación la descripción de cada una de las fuentes que se han analizado, tanto a nivel europeo, como estatal y por comunidad autónoma de cara a la identificación de factores e indicadores causantes de la brecha salarial.

La información se agrupa en torno a cuatro bloques. Por un lado, una ficha descriptiva de los datos más básicos de la fuente que recoge información referida a: nombre o título del documento analizado, tipo de documento (estudio, página web, etc), fecha de la publicación, lugar en el que se encuentra ubicado el documento (web), entidad promotora de la ejecución del documento analizado, quién lo ha realizado, cuál ha sido la unidad de medición de la brecha salarial (en función de quién haga el análisis, la unidad de medición de la brecha salarial varía, en unas ocasiones se tiene en cuenta el salario bruto anual de mujeres y hombres, en otras ocasiones la retribución media por hora). Se recoge además en estas fichas información sobre el ámbito de los datos (a quién se refieren: CCAA, UE, Estado español, etc.) y cuál es la fuente de la que se han obtenido estos datos.

En el segundo bloque, se presenta un resumen de los contenidos que ofrece cada fuente.

El siguiente bloque describe los indicadores de brecha salarial identificados en esa fuente y en un cuarto y último bloque, se presentan los factores.

A modo de resumen, se presenta a continuación información sobre 27 fuentes analizadas con datos referidos de manera directa o indirecta a la brecha salarial. Estas fuentes pertenecen tanto al ámbito de la Unión Europea, como al estatal y de la Comunidad Autónoma Vasca.

Respecto al tipo de documentos, se han analizado un total de 13 informes o estudios, 10 páginas web y 1 Encuesta de Estructura Salarial y 1 herramienta para medir la brecha salarial realizada en Alemania y 2 comunicaciones de la Comisión de la Unión Europea.

Además de éstas, se han analizado las siguientes páginas web: Instituto Andaluz de la Mujer, Área de Igualdad de la Diputación de Córdoba, Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad de Granada, Instituto aragonés de la Mujer, Instituto Balear de la Mujer e Instituto Navarro para la Igualdad y Familia. No se desarrolla ficha explicativa ya que no recogían información referida a indicadores y factores que influyen en la brecha salarial, en el momento de su análisis.

DESCRIPCIÓN Y CONTENIDO DE LAS FUENTES

A.2

Nombre	<i>Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación</i>
Tipo doc	Estudio
Fecha	2011
Ubicación	http://www.migualdad.es
Promotor	Ministerio Sanidad, Política Social e Igualdad
Realización	Abay. Analistas Económicos y Sociales
Unidad medición	Promedio de la ganancia bruta anual
Ámbito datos	Estado español y CCAA
Fuente datos	Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) y Encuesta Anual de Estructura Salarial 2007 (INE)

Contenido

El documento se centra en analizar el acelerado incremento de la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras, y su efecto en la transformación económica y social en el panorama laboral actual. Uno de los objetivos principales del estudio es analizar las diferencias salariales por sexo en los puestos de alta cualificación.

Se estructura en dos grandes bloques:

El Bloque I trata sobre el empleo de alta cualificación en el Estado español. Estado de la cuestión en el que se da cuenta de la relación entre crecimiento económico y empleo de alta cualificación, las diferencias de género en las trayectorias laborales de personas de alta cualificación así como muestra unas cifras básicas relacionadas con este ámbito.

En el Bloque II la información se centra específicamente en el empleo femenino de alta cualificación en el Estado español, en el que se da cuenta del grado de feminización de este tipo de empleo atendiendo a variables como la CCAA de referencia, el tipo de empresa, condiciones laborales y características sociolaborales de la plantilla. Se ofrece asimismo un perfil de las mujeres en el empleo de alta cualificación y las trayectorias laborales de las mujeres que ocupan estos puestos

Indicadores

- Ganancia salarial media y diferencia salarial por sexo.
- Ganancia y diferencia salarial media por sexo.
- Ganancia y diferencia salarial media por sexo y experiencia (> o < 10 años).
- Ganancia y diferencia salarial media por sexo y antigüedad en la empresa.
- Ganancia y diferencia salarial media por sexo y actividad económica.
- Ganancia y diferencia salarial media por sexo, experiencia y actividad económica.

- Salario medio en función de la existencia de hijos/as a cargo de las personas trabajadoras por sexo.

Factores

Respecto a las causas de la existencia de la brecha salarial, se enumeran los siguientes:

- Creencia de que las mujeres presentan características que no se ajustan a los rasgos y motivaciones necesarios para acceder y lograr éxito en posiciones elevadas (Goldberg, 1993 y Brown, 1999).
- Menor oportunidad de desarrollo laboral por parte de las mujeres (Ohlott, Ruderman y McCauley, 1994).
- Estereotipos de género. Atributos internos de las mujeres hacia el trabajo. Variables organizacionales. Influencia de la familia en la carrera de las mujeres. Influencia de los grupos dominantes para mantener el status quo. Reflejo organizacional de la estructura social (Osca y López-Sáez, 1994).
- Atributos internos de las mujeres (actitudes y rasgos de conducta que contradicen a los de los puestos directivos). Normas sociales (mayor poder en el ámbito familiar para los hombres, división desigual del trabajo doméstico, etc.). Estructura de oportunidades y sanciones dentro de las organizaciones (asignación a puestos con menor oportunidad de promoción a las mujeres, menor progresión al competir con hombres, etc.). Mecanismos dentro del propio lugar de trabajo que facilitan el progreso de los hombres (redes informales). Discriminación por razón de sexo. (Melamed, 1995).
- Menor autoridad de las mujeres. Reciben menos opciones de acciones y tienen menos movilidad internacional que los hombres. (Lyness y Thompson, 1997).
- Influencia del sexo de las personas que toman las decisiones sobre promoción (Fajak y Haslam, 1998).
- Mayor capacidad de influencia de los hombres debido a las expectativas y a los estereotipos de género. (Carli, 2001).
- Las evaluaciones que devalúan el trabajo de las mujeres líderes. Cuando el trabajo de una mujer es exitoso se realizan atribuciones externas y, cuando esto no es posible, se rechaza a la mujer líder exitosa. (Heilman, 2001).
- Las expectativas sobre la mayor influencia y ocupación de posiciones de liderazgo de los hombres, especialmente, en aquellas ocupaciones y contextos que culturalmente no están relacionados con las mujeres (Ridwegay, 2001).
- El conflicto existente entre el rol de líder y el rol de mujer. Las mujeres trabajadoras se enfrentan a presiones para poder poseer ambos tipos de cualidades (Rudman y Glick, 2001).
- El estereotipo que asocia la buena dirección con ser hombre ("think manager-think male"). (Schein, 2001).
- Barreras externas: Cultura empresarial, prejuicios sociales y asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares. Barreras internas: Identidad de género, características psicológicas y condicionamientos familiares y de aprendizaje (Sarrió, Barberá, Ramos y Candela, 2002).

- Segregación tanto vertical como horizontal existente que hace que las mujeres se concentren en sectores y ocupaciones donde los salarios son más bajos (Recio, 2006).
- Tipo de jornada. En el Estado español la brecha salarial entre sexos se incrementa si diferenciamos entre jornada completa y parcial.

Nombre	<i>The gender pay gap in the European Union: quantitative and qualitative indicators</i>
Tipo doc	Informe
Fecha	2011
Ubicación	www.conference-gender.net
Promotor	Department of Applied Economics of the Université Libre de Bruxelles
Realización	Natalie Simeu
Unidad medición	Salario bruto medio por hora
Ámbito datos	Estados Miembros de la Unión Europea
Fuente datos	Eurostatistics - Eurostat (Labour Force Survey y Structure of Earnings survey)

Contenido

La ponencia presentada por Natalie Simeu en la Conferencia sobre la Brecha Salarial de Tallinn presenta indicadores cuantitativos de la brecha salarial y factores de desigualdad relacionados, analizando el peso de los factores según la técnica de Oaxaca. Finalmente analiza una serie de indicadores cualitativos que influyen en la brecha salarial, tales como la existencia de medidas para combatir la brecha salarial, la influencia de los convenios colectivos en su eliminación, y el impacto de las formas flexibles de trabajo (trabajo a tiempo parcial, interrupciones de la carrera profesional, permisos parentales).

Indicadores

- Salario medio bruto por hora, según sexo, por Estados Miembros.
- Diferencias entre los salarios medios brutos de mujeres y hombres, por Estados Miembros.
- Correlación entre la brecha salarial y la Tasa de Empleo (Ocupación) femenina, por Estados Miembros.
- Proporción del empleo femenino sobre la suma total de los salarios, por Estados Miembros.
- Diferencias entre los ingreso bruto medio por hora de mujeres y hombres según la edad, por Estados Miembros.
- Ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres, según el nivel de educación, por Estados Miembros.
- Ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres según los cinco sectores más feminizados o masculinizados, por Estados Miembros.

- Ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres según las cinco ocupaciones más feminizadas o masculinizadas, por Estados Miembros.

Factores

- El empleo a tiempo parcial se da en mayor proporción entre las mujeres y está asociado a una penalización en el salario.
- La edad y el nivel de educación ayudan a analizar la brecha, ya que los itinerarios vitales y profesionales de mujeres y hombres son diferentes.
- La proporción de mujeres y hombres ocupados en los distintos sectores de actividad es también muy relevante para explicar la brecha salarial. Es diferente según sectores muy feminizados o muy masculinizados. En los sectores más feminizados la brecha salarial tiende a ser mayor.
- Lo mismo ocurre con las ocupaciones.
- Factores relacionados con las características personales: la composición de las familias y el estado civil tienen una influencia importante en los salarios de mujeres y hombres. El país de nacimiento tiene a menudo un impacto negativo en el salario. Este impacto parece ser mayor en las mujeres que en los hombres.
- Existencia de medidas para promover la igualdad y luchar contra la brecha salarial incluye los partidos implicados y su papel, medidas puestas en marcha por las administraciones públicas para eliminar la brecha salarial, mejores prácticas para eliminar la brecha.
- Indicador cualitativo para medir la influencia de los convenios colectivos en la promoción de la igualdad y la eliminación de la brecha salarial: medidas existentes para eliminar la brecha, la evaluación de sus resultados y buenas prácticas.
- Indicador cualitativo para analizar y evaluar los efectos en la brecha salarial de formas flexibles de trabajo.

Nombre	<i>Informe sobre igualdad salarial</i>
Tipo doc	Informe
Fecha	2011
Ubicación	www.ugt.es/mujer
Promotor	UGT
Realización	UGT
Unidad medición	Ganancia media anual
Ámbito datos	CCAA
Fuente datos	Encuesta de Estructura Salarial (2008)

Contenido

En este informe, además de recoger una relación de los datos estadísticos más recientes publicados por el INE, sobre diferencias salariales entre mujeres y hombres, se hace un

balance de la situación actual en el Estado español, del sistema público de pensiones desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta que las diferentes trayectorias profesionales y los salarios, inciden de manera directa en la protección social de las mujeres.

El informe incluye una tercera parte, donde se recogen íntegramente, las Recomendaciones y Resoluciones más recientes, aprobadas en el seno de la UE, en materia de igualdad retributiva, dirigidas a las instituciones europeas y a los Estados Miembros.

Indicadores

- Ganancia media anual.
- Ganancia media anual por actividad económica.
- Ganancia media anual por tipo de jornada.
- Ganancia media anual por tipo de contrato.

Factores

Respecto a los factores, se enumeran los siguientes:

- De la división sexista del trabajo se ha derivado una trayectoria laboral diferente para hombres y mujeres. La incorporación de mujeres al mercado de trabajo no ha venido acompañada de un reparto equitativo de las tareas dentro del hogar y del cuidado de personas dependientes.
- Las mujeres se encuentran con mayores dificultades para acceder a un empleo estable o para promocionarse, ya que el fomento de las facilidades para la interrupción de la carrera laboral, que afecta sobre todo a las mujeres, lleva al empresariado a preferir la contratación de hombres ante el riesgo de absentismo y/o abandono de las mujeres para la atención de las responsabilidades familiares.
- Las mujeres ocupan empleos peor remunerados y menos valorados dentro de la escala jerárquica laboral.
- No se garantiza un sistema de categorías profesionales sin distinción de género.
- Segregación vertical y horizontal.
- Estereotipos de género.

Nombre	Instituto Asturiano de la Mujer
Tipo doc	Página web
Fecha	2011
Ubicación	http://institutoasturianodelamujer.com
Promotor	Instituto Asturiano de la Mujer
Realización	Instituto Asturiano de la Mujer
Unidad medición	Ingresos medios anuales por sexo
Ámbito datos	Asturias y Estado español
Fuente datos	Estudio. Las mujeres en el mercado laboral asturiano en 2007

Contenido

Se publica la siguiente noticia (09/09/2011) "La brecha salarial entre hombres y mujeres en empleo de alta cualificación alcanza el 31,8%".

En esta noticia se da cuenta de los resultados del estudio "Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación" en el que destaca la presencia equilibrada de mujeres en este sector, con un 43%, frente al 57% de hombres. Sin embargo, destaca la brecha salarial, situada en el 31,8%, nueve puntos por encima de la media nacional que está en un 22%.

El estudio "Las mujeres en el mercado laboral asturiano en 2007" afirma que la brecha salarial entre hombres y mujeres en Asturias es la más elevada del país. Ofrece datos desde dos tipos de fuentes: Ingresos medios anuales tanto en concepto de salarios como en concepto de prestaciones en función del sexo.

Indicadores

- Ingresos medios anuales en concepto de salarios por sexo y CCAA (2006).
- Ingresos medios anuales en concepto de salarios por sexo y rama de actividad.
- Ingresos medios anuales en concepto de prestaciones por desempleo, por sexo y CCAA.

Factores

No se recogen.

Nombre	<i>The Gender Gap. A comparative analysis of wages in times of recession. Quartely Wage Indicator Report</i>
Tipo doc	Informe
Fecha	2011
Ubicación	www.Wageindicator.orgM
Promotor	Wage Indicator Foundation (Amsterdam)
Realización	Wage Indicator Foundation (Amsterdam)
Unidad medición	Salario medio por hora
Ámbito datos	Mundial (Europa Occidental y Oriental, África, América, Sudamérica, Central y Norteamérica y Asia) y Países con más de 1.000 respuestas al cuestionario on-line entre 2006 y 2010 (Argentina, Bélgica, Brasil, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Hungría, India, Holanda, Estado español e Inglaterra)
Fuente datos	Encuesta sobre el salario "on line" disponible para 2010 en 55 países. Se pide el salario neto y bruto en la moneda nacional. Y luego se aplica una medida de corrección según el indicador Paridad del Poder de Compra (PPP) para poder hacer comparaciones entre países. Se analizan los datos para el año 2010

Contenido

El informe presenta una introducción metodológica donde explica cómo se recogen los datos y se construyen los indicadores, así como el ámbito territorial de aplicación.

En un segundo capítulo presenta datos sobre la brecha salarial a nivel mundial (regiones) y por países seleccionados. Por ocupaciones, según la Clasificación Internacional Estándar de Ocupaciones (ISCO), la edad, el nivel de educación y el impacto de la pertenencia o no a organizaciones sindicales sobre la brecha salarial.

El capítulo tres plantea la relación entre otras condiciones de trabajo y empleos de calidad, y las posibles diferencias existentes entre mujeres y hombres.

El último capítulo analiza los niveles de satisfacción de mujeres y hombres con su vida, su trabajo, su salario y su tiempo de ocio.

Indicadores

- Porcentaje de los salarios de las mujeres sobre los salarios de los hombres, por regiones del mundo. La brecha será la diferencia porcentual entre 100 y el porcentaje de los salarios de las mujeres sobre los de los hombres. La mayor brecha se da en Asia y América. La menor en Europa Occidental.
- Porcentaje del salario medio por hora femenino sobre el salario medio por hora masculino, por países seleccionados. El Estado español es el cuarto país (de once) con la mayor brecha salarial, después de India, Brasil y Argentina.
- Porcentaje del salario medio por hora de las mujeres sobre el salario medio por hora de los hombres, según grupos ocupacionales. La mayor brecha se da entre oficios de la industria, operadores/as y montadores/es, y directivos o directivas.

- Porcentaje del salario medio por hora de las mujeres sobre el salario medio por hora de los hombres, según ocupaciones concretas.
- Porcentaje del salario medio por hora femenino sobre el salario medio por hora masculino, por grupos de edad (menores de 25 años, entre 25 y 34, de 35 a 50, y más de 50 años) Al aumentar la edad aumenta la brecha salarial a favor de los hombres.
- Porcentaje del salario medio por hora femenino sobre el salario medio por hora masculino, por niveles de educación (estudios básicos sin acabar, estudios de bachillerato medios o terminados, estudios universitarios o de postgrado) La brecha salarial es mayor en el grupo de niveles de estudios más alto.

Factores

Pertenencia a un sindicato. El indicador que se utiliza es el porcentaje del salario medio por hora femenino sobre el salario medio por hora masculino, según afiliación o no a un sindicato, por países. Este factor hace que la brecha se reduzca sustancialmente, frente a trabajadores y trabajadoras no afiliados a sindicatos. En el Estado español la pertenencia a un sindicato reduce la brecha en 3 puntos porcentuales.

Nivel de satisfacción con el salario, según sexo. El nivel de satisfacción está medido según una escala de 1 a 5. Las mujeres expresan un significativo menor nivel de satisfacción con su salario que los hombres.

Nombre	<i>Labour Market Statistics</i>
Tipo doc	Informe
Fecha	2011
Ubicación	http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home
Promotor	Comisión Europea
Realización	Eurostat
Unidad medición	Ingresos medios brutos por hora
Ámbito datos	Estados Miembros de la Unión Europea
Fuente datos	Structure of Earnings Survey (Encuesta de la Estructura de los Ingresos)

Contenido

Estadísticas sobre el mercado de trabajo en los Estados Miembros de la UE, 2011, con una introducción / análisis breve por capítulo. Se presentan estadísticas sobre población activa, población empleada y parada, hogares según nº de personas miembros, análisis de los factores de riesgo para la salud en el trabajo, oportunidades de empleo, salarios, costes laborales y políticas de empleo.

Indicadores

- Diferencia entre los ingresos medios brutos por hora de empleados y empleadas, expresada como porcentaje de los ingresos masculinos medios brutos por hora

Factores

- La brecha salarial es la expresión o consecuencia de desigualdades de tipo estructural como distintos tipos de trabajo para mujeres y hombres, diferentes patrones de trabajo o itinerarios profesionales, diferencias en los mecanismos institucionales y sistemas para fijar los salarios.

Nombre	Proyecto PROGRESS. <i>"Reforzando las políticas de empleo y reactivación económica con enfoque de género"</i> . Políticas de empleo y reactivación económica en España, 2011: análisis desde una perspectiva de género
Tipo doc	Informe
Fecha	2011
Ubicación	http://paralaigualdadenelemplo.mspsi.gob.es/documents/listing/project
Promotor	Dirección General para la Igualdad en el Empleo del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad
Realización	Dirección General para la Igualdad en el Empleo del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad
Unidad medición	Ganancia media anual
Ámbito datos	Estado español y UE
Fuente datos	Encuesta Estructura de los Salarios, INE 2008 y EUROSTAT

Contenido

Este informe de situación se abre con un análisis contextual del impacto de la crisis económica en el Estado español, incluyendo el punto de vista del análisis de género.

Se dedica un capítulo a analizar la situación actual de las mujeres en el empleo, en el ámbito de la actividad empresarial y con respecto a la reforma de las pensiones.

A continuación se realiza un análisis sobre la situación de las mujeres objeto de discriminación múltiple. Para terminar con un análisis final sobre los retos pendientes

Indicadores

- Brecha salarial medida en ganancia media anual para el Estado español.
- Brecha salarial medida en ganancia media por hora para el Estado español (no indica la fuente, parece que es Eurostat).
- Ganancia media anual por edad y sexo.

- Brecha salarial por categoría profesional.
- Brecha salarial por sectores de actividad, Unión Europea.

Factores

Según la Comisión, la brecha salarial en el sector financiero es la más alta y obedece a la enorme diferencia entre los salarios más bajos y los más altos y al techo de cristal existente, que impide a las mujeres alcanzar puestos directivos. Las retribuciones variables (bonus) pueden llegar a quintuplicar los ingresos de los hombres.

Nombre	<i>Structure of Earnings Survey</i> (Estructura de ingresos)
Tipo doc	Página web UE
Fecha	2011 (datos de 2006)
Ubicación	http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Structure_of_
Promotor	Eurostat, the statistical office of the European Union
Realización	Eurostat, the statistical office of the European Union
Unidad medición	Bruto anual, bruto mensual
Ámbito datos	Estados Miembros de la UE
Fuente datos	Encuesta de ingresos realizada a los Estados Miembros

Contenido

La estructura de la Unión Europea de la Encuesta de Ingresos se llevó a cabo en 2002 y 2006 en los 27 Estados Miembros de la Unión Europea y dos países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC), de conformidad con el Reglamento nº 530/1999.

El objetivo es proporcionar información precisa y armonizada de los ingresos en los Estados Miembros, países de la AELC y los países candidatos para la formulación de políticas y la investigación. El SES es una encuesta con información detallada y comparable sobre las relaciones entre el nivel de remuneración, las características individuales de los empleados y empleadas (sexo, edad, ocupación, antigüedad en el servicio, máximo nivel educativo alcanzado, etc) y su empleador o empleadora (la actividad económica, el tamaño y la ubicación de la empresa).

Las estadísticas de la SES se refieren a empresas con al menos 10 personas en plantilla. En el Estado español han colaborado en ella 27.000 centros de trabajo y más de 235.000 asalariadas o asalariados. En 2006 es la tercera vez que se efectúa esta encuesta, las anteriores se realizaron en 1995 y 2002.

Los institutos nacionales de estadística son los responsables de selección de la muestra, la preparación de los cuestionarios, la realización de la encuesta y enviar los resultados a Eurostat de conformidad con el esquema común de codificación. Los datos son procesados centralmente por Eurostat

Indicadores

- Salario bruto anual por sexo.
- Salario bruto anual por sexo y actividad económica.
- Salario bruto anual por sexo y tipo de contrato.
- Salario bruto anual por sexo y ocupación.
- Salario bruto anual por sexo y nivel de estudios.
- Salario bruto anual por sexo y edad.
- Salario bruto anual por nacionalidad.
- Composición del salario bruto mensual por sexo (Salario base, complementos salariales, horas extraordinarias, pagas extraordinarias).

Factores

No se recogen.

Nombre	<i>Desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino.</i>
Tipo doc	Estudio
Fecha	2010
Ubicación	http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/pub_informes/es_emakunde/informes_es.html
Promotor	Emakunde
Realización	Append
Unidad medición	Salario medio bruto anual
Ámbito datos	Estado español
Fuente datos	Encuesta de la Estructura Salarial, 2006 INE

Contenido

En el primer capítulo el estudio recoge datos sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral y sus formas de acceso. Analiza la discriminación salarial, la pérdida de talento femenino y los obstáculos que inciden en la desigual trayectoria profesional de mujeres y hombres en Euskadi.

El segundo capítulo se centra en las empresas y analiza sus características y estructura organizada, las características generales de la plantilla, los sistemas de acceso y promoción interna, las medidas de conciliación aplicadas y los obstáculos que representan para las mujeres.

Indicadores

- Árbol de clasificación salarial: la tipología de contrato, la tipología de jornada y el tipo de ocupación son las tres variables que en primer lugar inciden en las diferencias salariales detectadas.
- Salario medio bruto anual por sexo.
- Salario medio bruto anual según relación con la actividad, nivel de formación y sexo.
- Salario medio bruto anual por nivel de formación y sexo.
- Salario medio bruto anual según titulación y sexo.
- Variación sobre el salario bruto medio anual por ocupación y sexo = $\frac{\text{salario medio bruto anual de mujeres u hombres} - (\text{salario bruto medio anual de la ocupación} / \text{salario bruto medio anual de la ocupación}) \times 100\%}{\text{salario bruto medio anual de la ocupación}}$.

Factores

- Formación: las mujeres basan la elección de su formación en sus intereses personales (70,4%), sin tener tan en cuenta las salidas profesionales/laborales (20,9%). Este interés personal de las mujeres se dirige hacia carreras universitarias tradicionalmente femeninas y con un bajo o nulo componente tecnológico.
- Creencia de que la responsabilidad familiar corresponde exclusivamente a la mujer. Las mujeres consideran en mayor medida que los hombres el impacto que puedan tener las condiciones laborales en su vida familiar y personal.
- La necesidad de conciliar la vida profesional con la familiar y/o personal lleva a las mujeres a "adaptar" en la medida de lo posible su vida laboral. Esta adaptación se traduce en una menor "dedicación" al trabajo, entendiéndose, en parte, como una renuncia al desarrollo profesional.
- Esta "menor" dedicación al trabajo remunerado por parte de las mujeres, a favor de una vida familiar contrasta con la dedicación plena a la vida laboral de los hombres, que se mantiene prácticamente inalterable a lo largo de la carrera profesional.
- Notable mayor predisposición de los hombres ante la realización de horas extra que de las mujeres. Estas diferencias aumentan con las cargas familiares.
- Las capacitaciones profesionales de las mujeres son consideradas iguales que las de los hombres, aunque previa superación de los prejuicios y estereotipos prefijados.
- Las cargas familiares implican una igual o mayor dedicación a la vida laboral a los hombres y consecuentemente a los procesos de promoción y ascenso.
- La reducción de jornada motivada mayoritariamente por el cuidado de hijos e hijas limita también esta posibilidad de promoción.
- La renuncia de muchas mujeres a un trabajo remunerado para asumir el cuidado de los hijos e hijas provoca que la vuelta al mundo laboral sea más complicada que la de un hombre.

- La falta de medidas de conciliación dificulta y en ocasiones imposibilita la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral: no resulta económicamente rentable trabajar fuera del hogar.
- En el momento de renunciar a la vida laboral, son las mujeres las que asumen el cuidado de los hijos e hijas, lo que implica una mayor consideración del trabajo de los hombres frente al de las mujeres.
- Acceso: el sexo sólo se menciona de manera explícita en los criterios de selección en dos circunstancias. En primer lugar, cuando el puesto de trabajo se supedita a determinadas características físicas más asociadas a los hombres. En segundo lugar, cuando se trata de un puesto de responsabilidad en un ámbito tradicionalmente masculino, ya que se considera que las mujeres pueden no encontrarse cómodas en un círculo mayoritariamente compuesto por hombres.
- Criterios de acceso: la formación y la experiencia son los principales criterios. Pero no cabe duda, de que la "actitud" -dedicación plena- es lo que realmente determina qué personas acceden al puesto de trabajo.
- Promoción: entre los criterios de promoción, la dedicación plena al trabajo se perfila como un criterio de peso y decisivo. La conciliación con el cuidado de hijos e hijas menores no encaja con la disponibilidad absoluta que se exige en los puestos de responsabilidad...
- En los procesos de promoción de muchas organizaciones, aun cuando las convocatorias son generales, no se las motiva, invita, estimula, incluso se crea un ambiente excluyente de hombre que da por hecho que las mujeres no van a (querer) presentarse).
- En muchas empresas no existen políticas de desarrollo de carrera ni criterios sistematizados de promoción y renovación directiva. Cuando surge la necesidad, se elige y designa a la persona más adecuada entre las del entorno más cercano a la dirección, en el que habitualmente no suelen estar las mujeres.
- Definición de los perfiles directivos según universalización del modelo y rol masculinos. Prioridad de los estilos directivos y comunicativos masculinos.
- Valoración de la antigüedad como el mayor mérito de la empresa.
- Falta de responsabilidad social de las empresas hacia las personas que trabajan en ellas. Cuestiones relacionadas con la igualdad no son prioritarias en las negociaciones colectivas.

Nombre	<i>The gender gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators</i>
Tipo doc	Informe
Fecha	2010
Ubicación	http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-7
Promotor	Council of the European union. Belgian Presidency Report 2010
Realización	Council of the European union. Belgian Presidency Report 2010
Unidad medición	ingresos brutos medios por hora Ingresos brutos medios anuales Ingresos medios brutos mensuales
Ámbito datos	Países de la UE-27
Fuente datos	Structure of Earnings Survey, Eurostat y Labour Force Survey

Contenido

El informe revisa y actualiza los 9 indicadores cuantitativos (6) y cualitativos (3) adoptados durante la Presidencia Belga de la Unión Europea en 2001, y se propone un grupo de 10 indicadores modificados. La primera parte del informe recoge el análisis y la actualización de los indicadores cuantitativos, tanto globales como parciales del tipo de trabajo a tiempo parcial, edad, nivel de educación, segregación horizontal y vertical y circunstancias personales de trabajadores y trabajadoras (estado civil, situación familiar y país de nacimiento). Trata también de medir qué proporción de la brecha es explicada por dichos factores. La segunda parte del informe analiza la legislación, políticas y medidas implementadas por los Estados Miembros para combatir la brecha salarial, tomados como indicadores cualitativos.

Indicadores

Indicadores propuestos por el Informe para analizar la brecha salarial.

I. Principales indicadores de distintos aspectos de la brecha salarial

- **Indicador 1: Ratio para todos los y las empleadas.**
 - Brecha salarial = (ingresos medios brutos de los hombres - ingresos medios brutos de las mujeres) x 100, dividido entre ingresos medios brutos de los hombres.
 - a) Brecha salarial basada en los ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres, trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial y completo de todos los sectores.
 - b) Tasa de Empleo de mujeres y hombres.
 - c) Brecha salarial basada en los ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres, trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial y completo juntos, sectores público y privado por separado.

- d) Brecha salarial basada en los ingresos medios brutos anuales de mujeres y hombres, trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial y completo juntos, sectores público y privado por separado.
 - e) Brecha salarial basada en los ingresos medios brutos mensuales de mujeres y hombres con trabajo a tiempo completo.
 - f) Brecha salarial basada en los ingresos medios brutos mensuales de mujeres y hombres con trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial juntos.
- **Indicador 2: Ratio de la suma total de salarios.**
 - a) Participación en la suma total de salarios por sexo (proporción de los salarios de mujeres y hombres sobre los salarios totales).
 - b) Población asalariada por sexo.
 - c) Número total de días de trabajo reales según sexo.

II. Factores de desigualdad

- **Indicador 3: Ratio para el trabajo a tiempo parcial**
 - a) Ingresos brutos medios por hora y brecha salarial para: mujeres (tiempo parcial) - hombres (tiempo parcial); mujeres (tiempo parcial) - mujeres (tiempo completo); hombres (tiempo parcial) - hombres (tiempo completo); mujeres (tiempo parcial) - hombres (tiempo completo).
 - b) Tasa de trabajo a tiempo parcial por sexo.
- **Indicador 4: Ratio por edad y nivel de educación**
 - a) Tasa de empleo (ocupación) por edad y sexo (20-24, 25-54, 55-64, 65 y más).
 - b) Brecha salarial por grupos de edad, basada en ingresos por hora de hombres y mujeres trabajando a tiempo completo y tiempo parcial (-25, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65 y más).
 - c) Tasa de empleo por nivel de educación y sexo (tres niveles).
 - d) Brecha salarial por niveles de educación (3 niveles según ISCED) de trabajadores/as a tiempo parcial y a tiempo completo.
- **Indicador 5: Segregación en el mercado de trabajo.**
 - a) Ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres en los cinco sectores más feminizados y más masculinizados.
 - b) Ingresos medios brutos por hora de mujeres y hombres en las cinco ocupaciones más feminizadas y más masculinizadas.
 - c) Brecha salarial en puestos de dirección (Códigos 12 y 13 de la clasificación ISCO).

- **Indicador 6: Ratio según circunstancias personales.**
 - a) Tasa de empleo según situación familiar y estado civil (hogares de una persona sola, matrimonio sin hijos/as, pareja no casada sin hijos/as, matrimonio con hijos/as, pareja no casada con hijos/as, hogares monoparentales).
 - b) Brecha salarial por situación familiar y estado civil (combinados).
 - c) Brecha salarial por país de origen.

III. Peso relativo de estos factores

- **Indicador 7: Descomposición de la brecha salarial por hora entre mujeres y hombres utilizando la técnica de Oaxaca.**

Contribución relativa a la brecha de género total del factor trabajo a tiempo parcial.

Contribución relativa a la brecha de género total del factor nivel de educación.

Contribución relativa a la brecha de género total del factor edad.

Contribución relativa a la brecha de género total del factor tiempo de servicio.

Contribución relativa a la brecha de género total del factor sector.

Contribución relativa a la brecha de género total del factor ocupación.

Contribución relativa a la brecha de género total del factor tamaño de la empresa

Contribución relativa a la brecha de género total del factor situación familiar.

Contribución relativa a la brecha de género total del factor estado civil.

Contribución relativa a la brecha de género total del factor país de nacimiento.

Parte de la brecha salarial no explicada por los factores identificados.

IV. Políticas para reducir la brecha salarial

- **Indicador 8: Medidas para promover la igualdad salarial y combatir la brecha.**

— Situación:

- a) Partidos políticos / administraciones públicas implicadas en el tema de la brecha salarial.
- b) Medidas tomadas por el Gobierno para reducir la brecha salarial.
- c) Buenas prácticas identificadas para reducir la brecha salarial.

— Desarrollo:

- a) Evaluación del impacto de la legislación dirigida a reducir la brecha salarial.
- b) Evaluación del impacto de otras medidas dirigidas a eliminar la brecha salarial.

- c) Sistema de recogida de datos sobre quejas relativas a la discriminación salarial.
 - d) Administraciones que recogen datos.
 - e) Número de quejas relativas a la discriminación salarial por año de actividad.
 - f) Ratio global: número de quejas relativas a la discriminación salarial en comparación con el total de quejas sobre discriminación de las mujeres en el campo del empleo.
- **Indicador 9: Influencia de la negociación colectiva en la promoción de la igualdad salarial y la eliminación de la brecha.**
 - a) Medidas referidas a la eliminación de la brecha salarial implementadas en el marco de la negociación colectiva.
 - b) Buenas prácticas sobre cómo eliminar la brecha salarial en la negociación colectiva.
- Desarrollo:
- a) Sistema de recogida de datos sobre convenios colectivos relacionados con el tema de la brecha salarial.
 - b) Sistema de recogida de datos sobre convenios colectivos que tratan el asunto de la brecha salarial.
 - c) Evaluación de las medidas para cerrar la brecha salarial en la negociación colectiva.
- **Indicador 10: Efectos del trabajo a tiempo parcial, permisos parentales, sistemas de créditos de tiempo e interrupciones de carreras sobre la brecha salarial.**
- Desarrollo:
- a) Valoración de las investigaciones sobre los efectos de las formas flexibles de trabajo en la brecha salarial.
 - b) Principales conclusiones de la valoración.
 - c) Información proporcionada por las autoridades públicas para sensibilizar sobre los efectos de las formas flexibles de trabajo sobre la brecha salarial.

Factores

Los factores de desigualdad más relevantes se operacionalizan en indicadores.

Nombre	<i>Cifras Mujeres y Hombres en Euskadi 2010</i>
Tipo doc	Estudio
Fecha	2010
Ubicación	http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/cifras_ant/es_emakunde/adjuntos/cifras_2010_es.pdf
Promotor	Emakunde
Realización	Equipo de Estudios de Género, Dpto. de Ciencia Política y de la Administración, Universidad del País Vasco
Unidad medición	Salario medio anual
Ámbito datos	Estado español y Comunidad Autónoma Vasca
Fuente datos	Encuesta de Estructura salarial, INE 2007

Contenido

El primer capítulo presenta una panorámica demográfica de la Comunidad.

Los capítulos dos y tres analizan el acceso y situación de mujeres y hombres en el trabajo productivo, la autonomía económica, la salud, la educación, los servicios sociales, así como su presencia en situaciones de pobreza o exclusión social.

El capítulo cuatro presenta los datos sobre la participación de mujeres y hombres en las instituciones y en los órganos de decisión.

El capítulo cinco se dedica a analizar los usos diferenciales del tiempo de mujeres y hombres, su utilización de permisos y licencias y la participación de ambos en las actividades que componen la producción doméstica.

El último capítulo analiza las situaciones de violencia contra las mujeres.

Indicadores

- Salarios medios anuales por sector de actividad y sexo.
- Diferencia entre el salario medio anual de los hombres y el de las mujeres, por sector de actividad.
- Salario medio anual de las mujeres / salario medio anual de los hombres, por sector de actividad (Brecha).
- Salarios medios anuales por tipo de ocupación y sexo (ocupación= alta, media, baja).
- Diferencia entre el salario medio anual de los hombres y el de las mujeres, por tipo de ocupación.
- Salario medio anual de las mujeres / salario medio anual de los hombres, por tipo de ocupación (Brecha).
- Salarios medios anuales por tipo de contrato y sexo (tipo de contrato= indefinido y de duración determinada).

- Diferencia entre el salario medio anual de los hombres y el de las mujeres, por tipo de contrato.
- Salario medio anual de las mujeres / salario medio anual de los hombres, por tipo de contrato (Brecha).
- Salarios medios anuales por edad y sexo (edad = menos de 25; 25 a 34; 35 a 44; 45 a 54; 55 y más).
- Diferencia entre el salario medio anual de los hombres y el de las mujeres, por edad.
- Salario medio anual de las mujeres / salario medio anual de los hombres, por edad (Brecha).

Factores

No se recogen.

Nombre	<i>La brecha salarial: Realidades y Desafíos</i>
Tipo doc	Estudio
Fecha	2009
Ubicación	www.migualdad.es
Promotor	Ministerio Sanidad, Política Social e Igualdad
Realización	EnRed Consultoría S.L
Unidad medición	Promedio de la retribución bruta por hora
Ámbito datos	Estado español y UE
Fuente datos	Encuesta Estructura Salarial y EUROSTAT

Contenido

El contenido de este informe se estructura en torno a cuatro bloques: El primero recoge información referida a la desigualdad salarial como concepto y hace aportaciones de contexto.

El segundo bloque describe una perspectiva cuantitativa sobre la desigualdad salarial señalando indicadores, magnitud y evolución de la brecha.

El tercer bloque presenta una perspectiva cualitativa de la desigualdad salarial describiendo percepciones y causas en torno a este fenómeno.

En último lugar el estudio presenta diferentes iniciativas existentes de cara a reducir la brecha salarial.

Indicadores

Indicadores globales

- Brecha salarial general. Remuneración bruta por hora de hombres - remuneración bruta por hora de mujeres / remuneración bruta por hora de hombres.
- Brecha salarial macro. Porcentaje de salarios obtenidos por mujeres / porcentaje de mujeres empleadas.
- Porcentaje de mujeres en empleos con menor remuneración. Proporción de mujeres cuya remuneración es inferior a 2/3 de la ganancia por hora media de los hombres.
- Brecha salarial por componentes del salario. Horas extras, pagos en especie, paga variable anual (incentivos), Complementos salariales, paga extra anual, paga extra mensual, salario base.

Indicadores parciales

- Características individuales (sexo, edad, nivel educativo, antigüedad).
- Características de empleo (ocupación, jornada, contrato).
- Características de la empresa (sector de actividad, tamaño, titularidad).

Factores

- Los hombres han sido quienes han fijado los modos de desempeño, las normas de conducta, las actitudes, las capacidades a valorar, etc.
- Las mujeres abandonan antes o son más intermitentes en el desarrollo de su carrera laboral.
- El salario de las mujeres es visto como complemento.
- Mayor dificultad de las mujeres para negociar sus condiciones laborales.
- Las mujeres tienen que demostrar en todo momento su valía.
- La conciliación es un factor que determina reducciones salariales y de jornada, pero además, recae, social y culturalmente, sobre la vida laboral de la mujer.
- La formación y la cualificación son elementos que repercuten favorablemente en la calidad de trabajos y salarios, pero las mujeres acceden histórica y actualmente a trabajos en los que o están sobreformadas, trabajando en condiciones por debajo de su formación, o lo hacen en momentos, como el actual, en los que los empleos se pagan peor en condiciones y salarios.
- La antigüedad es un importante complemento salarial, pero la incorporación tardía de las mujeres a muchos sectores y niveles laborales hace que la brecha sea patente.
- Las categorías salariales no establecen diferencias por sexo, pero hay categorías "feminizadas" y, además, no todos los convenios laborales han actualizado los criterios de valoración ni los contenidos de dichas categorías, con lo que complementos que se apoyan en requisitos tradicionalmente valorados como "masculinos" quedan fuera del alcance de las mujeres (peligrosidad, riesgos físicos, requisitos de dedicación extra...).

- La dedicación exclusiva o primordial al trabajo y a la vida laboral se entiende como requisito indispensable para la mejora salarial y/o de estatus. Pero las mujeres soportan realidades biológicas, culturales y sociales que hacen que no pueda -o no quiera- arrastrar los sacrificios que esta definición de la vida laboral impone a las personas. Así que las mujeres tienen atribuida, en muchas ocasiones, la etiqueta de “menor rentabilidad”, en términos laborales, por su posición en la vida fuera del trabajo: como madres, parejas,... dando como resultado que las propias mujeres, hasta hace muy poco, consideraran su actividad laboral como un complemento o una opción voluntaria externa a sus prioridades vitales.
- Segregación del mercado laboral. División sexista del trabajo. Las mujeres se concentran en un número de sectores y profesiones mucho más limitado que los hombres. Dichos sectores además tienden a estar peor valorados y remunerados.
- Tradiciones y estereotipos que influyen por ejemplo en la elección de la educación, en la evaluación y clasificación de las profesiones y en la participación en el empleo.
- Menor valoración sistemática de las profesiones, puestos y cargos ocupados por mujeres.

Nombre	Encuesta de Estructura Salarial
Tipo doc	Encuesta
Fecha	2009
Ubicación	www.ine.es
Promotor	Instituto Nacional de Estadística
Realización	Instituto Nacional de Estadística
Unidad medición	Presenta datos en función de diferentes indicadores de ganancia media y brecha salarial
Ámbito datos	Estado español y CCAA
Fuente datos	Encuesta anual de Estructura Salarial

Contenidos

En el Estado español, la única fuente que permite hacer análisis estadístico que pueda servir para medir las diferencias salariales entre mujeres y hombres es la encuesta de Estructura Salarial (EES), que realiza el INE cada 4 años. La última se publicó en junio de 2011 y se refiere a datos de 2009.

En la página de INE además de los datos estadísticos que a continuación se enumeran, se puede acceder al cuestionario utilizado, a la metodología general empleada y a los microdatos.

Además, las personas usuarias podrán solicitar un fichero anonimizado a medida, con un mayor desglose en alguna de las variables, según sus necesidades. Cuando esta desagregación sea posible, se facturará un cargo económico derivado del tiempo de estudio y programación (coste de la información a medida); será necesaria, además, la firma de las pertinentes condiciones de uso.

Indicadores

- Ganancia por hora de trabajo.
- Ganancia por hora de trabajo, según sexo y sectores de actividad.
- Ganancia por hora de trabajo, según sexo y ocupación.
- Ganancia por hora de trabajo, según sexo y tipo de contrato.
- Ganancia media anual por sexo y tramo de edad.
- Ganancia media anual por sexo y grupos principales de ocupación.
- Ganancia media anual por sexo y tipo de jornada.
- Ganancia media anual por sexo y tipo de contrato.
- Ganancia media anual por sexo y sector de actividad.
- Ganancia media anual por sexo y nacionalidad.

Factores

No se recogen.

Nombre	Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad
Tipo doc	Página web
Fecha	2008-2009
Ubicación	www.migualdad.es
Promotor	Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad
Realización	Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad
Unidad medición brecha salarial	Presenta datos en función de diferentes indicadores de ganancia media y
Ámbito datos	Estado español, CAE
Fuente datos	Encuesta de Estructura Salarial

Contenido

A partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial se presenta la situación de la brecha salarial atendiendo a los siguientes indicadores.

Indicadores

- Ganancia por hora de trabajo
- Ganancia por hora de trabajo, según sexo y sectores de actividad.
- Ganancia por hora de trabajo, según sexo y ocupación.

- Ganancia por hora de trabajo, según sexo y tipo de contrato.
- Ganancia media anual por sexo y tramo de edad.
- Ganancia media anual por sexo y grupos principales de ocupación.
- Ganancia media anual por sexo y tipo de jornada.
- Ganancia media anual por sexo y tipo de contrato.
- Ganancia media anual por sexo y sector de actividad.
- Ganancia media anual por sexo y nacionalidad.

Factores

No se recogen.

Nombre	<i>Informe sobre la Brecha Salarial de Género</i>
Tipo doc	Estudio
Fecha	2008
Ubicación	http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES.pdf
Promotor	Confederación Sindical Internacional (CSI)
Realización	Incomes Data Services (London)
Unidad medición	Proporción de los ingresos medios entre mujeres y hombres.
Ámbito datos	Internacional y Europa
Fuente datos	EUROSTAT, OIT (fuentes nacionales) y WageIndicator www.wageindicator.org .

Contenido

El estudio ha calculado la brecha salarial de género para 63 países, a partir de los datos disponibles públicamente, incluyendo 30 países europeos y 33 del resto del mundo.

La primera parte del informe examina las fuentes de acceso público sobre la brecha salarial de género. Muestra las cifras más recientes y las series temporales correspondientes a varios países y proporciona un breve análisis de los resultados. Los datos de WageIndicator complementan estas cifras centrándose en doce países.

El segundo capítulo muestra una revisión bibliográfica que proporciona un marco analítico y teórico que establece en mayor detalle las posibilidades y limitaciones ligadas a la investigación sobre la brecha salarial de género. Se exploran las limitaciones de la metodología empleada para calcular la brecha salarial de forma comparable a escala internacional, así como las implicaciones que esto tiene para que se adopten las decisiones políticas correctas.

El último capítulo incluye recomendaciones sobre cómo abordar la brecha salarial de género, los retos de futuro.

Indicadores

Hay que tener en cuenta que en función del método de recopilación de datos de los diferentes países, la brecha de género se calcula de manera distinta:

1. La mayoría de los países que no pertenecen a la Unión Europea calculan la brecha de género tomando como base los ingresos mensuales (Japón, Kazajstán, El Salvador).
2. Otros utilizan los ingresos por hora (Panamá, Sri Lanka, Australia).
3. En EE UU, para calcular la brecha salarial de género, se utiliza el promedio de ingresos semanales.

Indicadores utilizados en el estudio:

- Brecha salarial de género general.
- Brecha salarial de género en función de la educación recibida.
- Brecha salarial de género por sector (público, privado y no lucrativo).
- Brecha salarial de género por hora (tipo jornada).
- Brecha salarial de género en función de la sindicalización.
- Brecha salarial de género en entornos esencialmente femeninos o masculinos.
- Brecha salarial de género en función del porcentaje de mujeres en el lugar de trabajo.
- Brecha salarial de género en función del reparto industrial de la NACE. (Nomenclatura de Actividades Económicas, es la clasificación estadística de las actividades económicas utilizada en la Comunidad Europea).

Factores

La brecha salarial existe como resultado de una combinación de factores, tales como:

- Características individuales: edad, nivel de educación, empleo, hijos/as, experiencia adquirida en el mercado de trabajo.
- Características del empleo - profesión: horario de trabajo, tipo de contrato, condiciones de empleo, perspectivas de carrera y las condiciones laborales.
- Características de la empresa: sector, tamaño de la empresa, comportamiento respecto a la contratación, organización del trabajo.
- Segregación de género por profesión o sector.
- Características institucionales: sistemas de educación y formación, negociación salarial colectiva, relaciones laborales, permiso parental y suministro de guarderías.
- Normas sociales y tradiciones: educación, elección del empleo, clasificación de las profesiones y evaluación de profesiones predominantemente masculinas y femeninas.

Nombre	<i>Las mujeres en el mercado laboral asturiano en 2007</i>
Tipo doc	Estudio
Fecha	2008
Ubicación	http://mujer.ccooasturias.es/dat/43.pdf
Promotor	CCOO Asturias
Realización	Gabinete Técnico. Secretaría de la Mujer. CCOO Asturias
Unidad medición	Ingresos medios anuales por sexo
Ámbito datos	Estado español y Asturias
Fuente datos	AEAT. Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias

Contenido

Se trata de un informe anual dedicado específicamente a analizar la situación del colectivo femenino en el mercado laboral asturiano y su evolución reciente, poniendo especial énfasis en mostrar las diferencias que todavía existen en las cuestiones mencionadas.

Presenta **cinco capítulos**:

El primer capítulo presenta datos sobre el contexto socioeconómico general a nivel mundial, estatal y de CCAA.

En el segundo capítulo se presentan datos sobre la mujer en el mercado de trabajo estatal y comunitario.

El tercer capítulo ahonda sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo asturiano.

En el cuarto capítulo referido a ingresos, el objetivo es conocer las dimensiones de las diferencias entre sexos en materia de ingresos.

El quinto y último capítulo da cuenta de la importancia de los planes de igualdad como herramienta esencial en las empresas de cara a garantizar unas condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres.

Indicadores

- Ingresos medios anuales en concepto de salarios por sexo y CCAA (2006).
- Ingresos medios anuales en concepto de salarios por sexo y rama de actividad.
- Ingresos medios anuales en concepto de prestaciones por desempleo por sexo y CCAA.

Factores

- Existencia de segregación vertical en el empleo, es decir, la ocupación de categorías inferiores por parte de las mujeres (y por tanto, peor pagadas).

- Existencia de segregación horizontal o concentración del empleo femenino en ramas de actividad con remuneraciones más bajas.
- Una menor antigüedad en el puesto de trabajo derivada de un acceso al empleo más tardío o de las interrupciones en la vida laboral para asumir responsabilidades familiares, etc.
- Sistemas de clasificación profesional diferenciados para hombres y mujeres (categorías definidas en femenino ligadas a salarios más bajos).
- Determinación de los factores que influyen en la valoración de los puestos de trabajo omitiendo o infravalorando aspectos del trabajo mayoritariamente realizado por mujeres.

Nombre	<i>Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo</i>
Tipo doc	Estudio
Fecha	2007
Ubicación	http://www.usc.es/smucea/Diferencia-y-discriminacion-salarial-por-razon-de-sexo
Promotor	Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad.
Realización	Centro de Estudios Económicos Tomillo. Fundación Tomillo
Unidad medición	Ganancia por hora. Ganancia mensual / Horas trabajadas mensuales
Ámbito datos	Estado español y CCAA
Fuente datos	Encuestas de Estructura Salarial. 1995 y 2002

Contenido

El primer capítulo introduce los objetivos generales y el contexto del estudio.

En el Capítulo II se hace un recorrido por la literatura sobre discriminación salarial, describiéndose las metodologías empleadas en su medición por investigadoras e investigadores a nivel nacional e internacional, así como sus principales resultados.

En el Capítulo III se explica la metodología utilizada, detallándose en profundidad las fuentes de información utilizadas, sus características, limitaciones y usos; las técnicas estadísticas y econométricas aplicadas para estimar la diferencia y la discriminación salarial, en términos de su especificación, estimación e interpretación; los escenarios de análisis considerados (año 2002, año 1995 y año 2002 comparable con 1995) y los principales resultados obtenidos.

En el Capítulo IV se presentan los resultados de la explotación de las Encuestas de Estructura Salarial, para los años 1995 y 2002, profundizándose en el análisis de la diferencia salarial entre hombres y mujeres (por razón de sexo) para los tres escenarios de análisis de interés.

En el Capítulo V se aborda el estudio de la discriminación salarial, tanto directa e indirecta, presentándose las conclusiones obtenidas en el análisis econométrico para los tres escenarios de análisis considerados.

En Capítulo VI se presentan los indicadores de medición de la discriminación salarial en determinados grupos o perfiles de trabajadoras y trabajadores.

En el Capítulo VII se recogen los resultados más relevantes del estudio, así como las reflexiones finales derivadas del proceso de elaboración y de la interpretación de los resultados del propio estudio.

Indicadores

- Salario por hora y diferencia salarial por razón de sexo.
- Salario por hora y diferencia salarial según edad de personas trabajadoras y sexo.
- Salario por hora y diferencia salarial según titulación de personas trabajadoras y sexo.
- Salario por hora y diferencia salarial según nacionalidad de personas trabajadoras y sexo.
- Salario por hora y diferencia salarial según antigüedad y sexo.
- Salario por hora y diferencia salarial según ocupación y sexo.
- Salario por hora y diferencia salarial según tipo de jornada y sexo.
- Salario por hora y diferencia salarial según tipo de contrato y sexo.
- Salario por hora y diferencia salarial según responsabilidad en organización y sexo.
- Salario por hora y diferencia salarial según tamaño de la empresa y sexo.
- Salario por hora y diferencia salarial según propiedad de la empresa y sexo.
- Salario por hora y diferencia salarial según mercado de destino de la producción y sexo.
- Salario por hora y diferencia salarial según actividad económica y sexo.
- Salario por hora por comunidades autónomas.
- Salario por hora y diferencia salarial por razón de sexo por comunidades autónomas.
- Diferencia salarial por razón de sexo por comunidades autónomas.

Factores

- Segregación vertical y segregación horizontal.
- Asignación de roles tradicionales a mujeres y hombres, en los que, principalmente, unas han venido siendo madres y cuidadoras, y otros sostén económico de familia y hogar.
- Peor negociación del salario de entrada por parte de las mujeres, estereotipos sobre la dedicación al trabajo de las mujeres con responsabilidades familiares y relaciones de poder, que hacen presumir que las mujeres se conforman con menos.

Nombre	<i>Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres</i>
Tipo doc	Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de la Regiones
Fecha	2007
Ubicación	http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10161_es.htm
Promotor	Comisión Europea
Realización	Comisión Europea
Unidad medición	Retribución bruta por hora de las mujeres y de los hombres
Ámbito datos	Estados Miembros de la UE
Fuente datos	Eurostat (European Labour Force Survey)

Contenido

La diferencia de retribución entre mujeres y hombres sigue siendo una realidad en la Unión Europea. En gran parte, esta diferencia no puede atribuirse a criterios objetivos. En una Europa que quiere ser moderna y competitiva y que se enfrenta a cambios demográficos (es decir, a la previsible disminución de la población activa), la lucha contra la diferencia de retribución es, más que un símbolo, un gran desafío.

Desde esta perspectiva, la Comisión, tras haber analizado las causas, con la presente Comunicación tiene como objeto dar un nuevo impulso a la lucha contra la diferencia de retribución. Además, refleja el pleno compromiso de la Comisión de hacer todo lo posible por eliminar las desigualdades salariales injustificadas entre mujeres y hombres para lo que comenta que será necesaria la movilización activa de todas las partes interesadas, en particular los Estados Miembros y los interlocutores sociales.

Indicadores

- Características individuales (edad, nivel de educación, experiencia adquirida).
- Elementos vinculados al empleo (profesión, tipo de contrato o condiciones de trabajo).
- Aspectos que afectan directamente a la empresa (sector de actividad, tamaño).

Factores

- Menor valoración sistemática de las profesiones y los cargos mayoritariamente femeninos frente a los mayoritariamente masculinos.
- Segregación del mercado laboral. Las mujeres se concentran en un número de sectores y profesiones mucho más limitado que los hombres. Además, dichos sectores tienden a estar peor valorados y remunerados.
- Las tradiciones y los estereotipos existentes. Esto influye en aspectos como la elección de opción formativa.

- Son las mujeres quienes siguen padeciendo las dificultades vinculadas a la conciliación de la vida profesional y privada, ello influye en la elección de trayectoria profesional y se traduce en un mayor uso del tiempo parcial e interrupciones de carrera más frecuentes, lo cual tiene efectos negativos sobre su evolución profesional.

Nombre	<i>Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010</i>
Tipo doc	Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones
Fecha	2006
Ubicación	http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_es.htm
Promotor	Comisión Europea
Realización	Comisión Europea
Unidad medición	
Ámbito datos	
Fuente datos	

Contenido

El Plan de trabajo apoya los objetivos del programa para la igualdad entre hombres y mujeres. Es la continuación de la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), de la cual hace balance poniendo de relieve las mejoras necesarias.

Este Plan además, define seis áreas prioritarias de actuación con sus respectivos objetivos y acciones, las áreas son:

- Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres, uno de cuyos objetivos es eliminar la diferencia salarial entre mujeres y hombres.
- Conciliación de la vida privada y la actividad profesional.
- Misma representación en la toma de decisiones.
- Erradicación de todas las formas de violencia de género.
- Eliminación de los estereotipos sexistas.
- Promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

La Comisión no puede alcanzar los objetivos por sí sola, pues en muchas áreas el centro de gravedad de la actuación recae en los Estados Miembros. Así pues, este plan de trabajo representa el compromiso de la Comisión para hacer avanzar el programa de igualdad de género, reforzando la cooperación con los Estados Miembros y otros organismos.

Indicadores

No se recogen.

Factores

La persistente brecha salarial resulta de la discriminación directa contra las mujeres y de desigualdades estructurales como las siguientes:

- Segregación en los sectores de actividad.
- Las profesiones y los modelos laborales.
- El acceso a la educación y a la formación.
- La evaluación y remuneración sesgada y los estereotipos.

Nombre	Equal Ariadna. Instituto Canario de Igualdad
Tipo doc	Página web
Fecha	2005-2007
Ubicación	http://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/historica.html
Promotor	Instituto Canario de Igualdad. Socios transnacionales: Austria, Eslovaquia y Eslovenia
Realización	Instituto Canario de Igualdad
Unidad medición	
Ámbito datos	
Fuente datos	

Contenido

El proyecto Equal Ariadna tiene por objeto reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y combatir la división sexual de la formación y el empleo, desde las perspectivas del género y la interculturalidad, atendiendo de modo especial al colectivo de mujeres inmigrantes del Archipiélago.

La investigación, la prevención, la sensibilización y la orientación son los ejes de actuación del proyecto. Entre las diversas acciones cabe destacar las de sensibilización, dirigidas al conjunto de la sociedad, hombres y mujeres, agentes sociales, personal directivo de las empresas y personas con capacidad de decisión política, con el fin de conseguir un mayor equilibrio entre los sexos, tanto en el ámbito laboral como en el social, económico y familiar.

Indicadores

No recoge.

Factores

No recoge.

Nombre	Proyecto EQUAL. Desmontando las causas de la brecha salarial. KLARA!
Tipo doc	Página web
Fecha	1 julio 2005-3 junio 2007
Ubicación	http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/Desegregation/AT_Dismantling%20the%20root%20causes%20of%20the%20Gender%20pay%20gap.pdf
Promotor	Austria
Realización	Austria, Estado español, Italia, Eslovaquia y Eslovenia
Unidad medición	
Ámbito datos	Austria
Fuente datos	

Contenido

Austria pertenece al grupo de los Estados Miembros que tienen las mayores diferencias salariales entre los sexos. En ciertas regiones y sectores profesionales, las mujeres ganan hasta un 40% menos que los hombres. El proyecto Equal Klara! tiene como objetivo la igual remuneración de mujeres y hombres en el mercado laboral. Igual remuneración significa que las mujeres y los hombres deben ser pagados igual por un trabajo equivalente.

Para conseguir este objetivo, el proyecto adopta un enfoque multi-nivel estructurando sus actividades en cinco sub-proyectos, o módulos que abordaban las principales causas de la discriminación salarial. Estos son:

- Publicidad. Gira de exposiciones, carteles, cine, sitio web, boletín de noticias, prensa, etc.
- Curso sobre igualdad de remuneración: programa formativo para quienes quieren aprender más sobre cómo reducir las diferencias de ingresos.
- Grupos regionales de género: El objetivo fue apoyar a las organizaciones de mujeres para fortalecer su posición en el campo de género y la igualdad de remuneración.
- Programa de tutoría para las mujeres inmigrantes: El objetivo principal fue empoderar a las mujeres de otras culturas para mejorar sus oportunidades de empleo y sus ingresos.
- Grupos de trabajo sobre igualdad de remuneración e igualdad de género: Se realizó un foro nacional de personas expertas que analizó las políticas de igualdad y las estrategias destinadas a conseguir igualdad salarial.

Indicadores

Se habla de los siguientes indicadores aunque no se cuantifican.

- Sector de actividad
- Nivel de educación
- Edad

- Nacionalidad
- Tipo de contrato
- Tipo de jornada

Factores

- Diferente distribución del trabajo remunerado y no remunerado.
- Servicios de conciliación.
- Grado de aceptación de las madres trabajadoras.
- Negociación colectiva.
- En Austria no se habla del dinero que cobra cada persona en su puesto de trabajo. Hay empresas que incluso lo prohíben entre sus trabajadores y trabajadoras.

Nombre	Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer
Tipo doc	Página web
Fecha	2002-2006
Ubicación	www.emakunde.euskadi.net
Promotor	Emakunde
Realización	Observatorio de Igualdad de trato a partir de datos de INE (Encuesta de Estructura)
Unidad medición	Presenta datos en función de diferentes indicadores de ganancia media y brecha salarial
Ámbito datos	CAE, Estado español y UE
Fuente datos	Encuesta Estructura Salarial y EUROSTAT, Structure of Earnings Survey

Contenido

Para obtener datos referidos a Brecha Salarial, concretamente se ha acudido al Observatorio de Igualdad de Trato de Emakunde, cuya última fecha de modificación fue el 08/09/2009.

El objetivo fundamental del Observatorio de Igualdad de Trato puesto en marcha por la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi es recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la situación real de las mujeres y de los hombres desde la óptica de la Igualdad de Trato, a fin de sensibilizar a la opinión pública y denunciar las situaciones de discriminación existentes.

El Observatorio de Igualdad de Trato cuenta con los siguientes apartados:

Área 0. Contexto socioeconómico de la CAE.

Área 1. Trabajo remunerado.

Área 2. Ingresos monetarios.

Área 3. Conciliación y corresponsabilidad.

Indicadores

En su Observatorio de Igualdad de Trato, se recogen los siguientes indicadores obtenidos de la Encuesta de Estructura Salarial:

- Brecha salarial por hora entre mujeres y hombres.
- Ganancia media y brecha salarial por hora entre mujeres y hombres según tramo de edad.
- Ganancia media y brecha salarial por hora entre mujeres y hombres según nivel educativo.
- Ganancia media y brecha salarial por hora entre mujeres y hombres según antigüedad en la empresa.
- Ganancia media y brecha salarial por hora entre mujeres y hombres según ocupación.
- Ganancia media y brecha salarial por hora entre mujeres y hombres según tipo de jornada.
- Ganancia media y brecha salarial por hora entre mujeres y hombres según tipo de contrato.
- Ganancia media y brecha salarial por hora entre mujeres y hombres según sector de actividad.
- Brecha salarial por año entre mujeres y hombres.
- Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según tramo de edad.
- Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según nivel educativo.
- Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según antigüedad en la empresa.
- Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según ocupación.
- Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según ocupación con o sin tareas de supervisión de otras personas.
- Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según tipo de jornada.
- Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según tipo de contrato.
- Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según sector de actividad.
- Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según tamaño de la empresa.
- Ganancia media anual y brecha salarial por año entre mujeres y hombres según control de la empresa, público o privado.

Factores

No se recogen

Nombre	Close the gap
Tipo doc	Página web
Fecha	Desde 2001
Ubicación	http://www.closesthegap.org.uk
Promotor	Escocia
Realización	Scottish Government, Scottish Enterprise, Highlands and Islands Enterprise, Skills Development Scotland, Equality and Human Rights Commission, and the Scottish Trades Union Congress
Unidad medición	
Ámbito datos	Escocia
Fuente datos	

Contenido

Aunque el principio de igualdad de retribución forma parte de la legislación comunitaria desde 1958, las mujeres ganan sólo el 84% del total de los ingresos de los hombres en la Europa actual. La situación es ligeramente mejor en el sector público, con una cifra de 89%, pero en el sector privado todavía es del 75%.

En 2001 la situación no era mejor en Escocia, que tenía una de las mayores brechas salariales. Esto llevó a la creación de "Close the Gap" (Cerrando la brecha), una asociación que reúne a la Comisión para la igualdad de oportunidades, el Gobierno escocés, los sindicatos y las agencias de desarrollo local para trabajar sobre los beneficios de la igualdad salarial.

El proyecto ha estado funcionando desde 2001. La primera fase del proyecto, que duró de 2002 hasta diciembre de 2005, fue financiado por la iniciativa europea EQUAL. Desde 2005, el proyecto ha recibido financiación del Gobierno de Escocia.

Indicadores

- Tipo de jornada
- Tipo de ocupación
- Categoría
- Nivel de educación
- Incentivos salariales
- Horas extras

Factores

- Segregación ocupacional. Los estereotipos existentes hacen que las mujeres se ubiquen en un tipo de trabajos y los hombres en otros. Los trabajos en los que en mayor medida están ocupadas las mujeres están menos pagados que los de los hombres. Se habla además de techo de cristal que impide que las mujeres ocupen puestos de dirección.
- Falta de flexibilidad. Hoy en día siguen siendo las mujeres las encargadas del cuidado de sus hijas o hijos y otras personas dependientes. Esto, unido a la falta de flexibilidad en el trabajo, hace que las mujeres estén obligadas a buscar trabajo a tiempo parcial con el fin de equilibrar sus muchas responsabilidades. Este trabajo a tiempo parcial tiene como consecuencia la brecha salarial, aun cuando las mujeres regresan a trabajar a tiempo completo.
- Valoración de puestos de trabajo.
- Desigual acceso a la formación y a la promoción.

Nombre	Logib-D
Tipo doc	Herramienta Excel
Fecha	
Ubicación	http://www.logib-d.de/DE/02_Was%20ist%20Logib%20D/Was%20ist%20Logib-D_node.html
Promotor	Oficina federal para la igualdad entre mujeres y hombres, Suiza
Realización	Silvia Rothen, Rothen Ecotronics, Berna, Suiza
Unidad medición	
Ámbito datos	
Fuente datos	

Contenido

Logib-D es el diminutivo de (Igualdad salarial en las empresas - Alemania). Logib-D es un instrumento para la práctica empresarial, para poder analizar con las empresas interesadas de forma rápida y anónima la estructura de remuneraciones salariales. En términos generales, con este instrumento se puede calcular el promedio y determinar la magnitud de las diferencias salariales entre empleados y empleadas de una empresa en concreto de una ubicación en particular. Por otra parte, también pueden ser integrados y analizados los típicos factores de influencia y el origen de estas diferencias.

Logib-D permitirá llevar a cabo en la empresa un Test salarial, que se basa en un análisis estadístico regresivo: para ello Logib-D calcula la diferencia porcentual salarial de mujeres y hombres, quienes a su vez disponen de la misma formación, el mismo número de años de servicio y mismas (potenciales) experiencias laborales (llamada regresión básica) así como el mismo cargo profesional en la empresa e inclusive el mismo nivel de requisitos que se solicitan en el puesto de trabajo (llamada regresión ampliada). En otras palabras: en el resultado permanecen la influencia del carácter del género sobre el aumento salarial (bajo las mismas condiciones). Por consiguiente, la igualdad salarial será examinada por

defecto, si se trata o no de un efecto sistemático, que por casualidad no sea mayor a 0 (es decir, que sea estadísticamente significativo).

Además, Logib-D provee más información relativa al género. Se presentarán evaluaciones detalladas de las diferencias salariales específicas del género, calculadas con los datos recogidos en el test salarial. Por ejemplo, se identificarán por separado las diferencias salariales entre mujeres y hombres por diferentes grupos de antigüedad en el servicio.

Indicadores

- Año de referencia
- Tamaño de la empresa
- Jornada semanal ordinaria
- Fecha de ingreso/fecha de antigüedad
- Número de trabajadora o trabajador
- Año de nacimiento
- Sexo
- Antigüedad laboral
- Formación
- Tiempo de trabajo semanal (en horas)
- Horas de trabajo anuales pagadas (horas extras no incluidas)
- Horas extras pagadas (al año)
- Sueldo anual bruto (sin pagas extras)
- Pagas extras (Otras remuneraciones)
- Nivel de exigencia
- Puesto de trabajo
- Años de servicio sin interrupciones laborales
- Total años de servicios
- Duración de las interrupciones laborales

Factores

No se recogen.

Nombre	Sweden.Se The oficial gateway to Sweden
Tipo doc	Página web
Fecha	
Ubicación	http://www.sweden.se/sp/Inicio/Trabajar-vivir/Datos/Igualdad-de-genero-en-Suecia/
Promotor	Sweden.se, administrado por el Instituto Sueco, es una cooperación realizada entre las organizaciones siguientes: Secretaría General del Gobierno Sueco, Swedisch Trade Council, Invest Sweden, VisitSweden e Instituto Sueco
Realización	Instituto Sueco
Unidad medición	
Ámbito datos	
Fuente datos	

Contenido

Suecia tiene uno de los más altos niveles del mundo en igualdad entre los sexos. Esta visión se funda en la convicción de que cuando mujeres y hombres comparten igualmente el poder y la influencia, se abre el camino de una sociedad más justa y democrática. Un sistema de bienestar desarrollado facilita a ambos sexos el equilibrio entre su trabajo y su vida familiar. En este marco, esta página web recoge información acerca de: igualdad de sexos en la escuela, licencia parental, cuatro "ombudsmän" se funden en uno, mujeres y hombres en el trabajo (La legislación en Suecia dispone que todos los empleadores y empleadoras con una plantilla de diez personas o más tienen que elaborar cada año un estudio de todos los salarios de la empresa para ver las diferencias salariales sin fundamento y tomar medidas contra ellas y un plan de acción para conseguir sueldos paritarios y la igualdad en todos los sectores del centro de trabajo), poder económico y político, la igualdad como criterio fundamental, estadísticas minuciosas, violencia contra la mujer y enlaces de interés.

Indicadores

No se recogen.

Factores

No se recogen.

Nombre	Gobierno de Suecia. Área de "Democracia, Igualdad de Oportunidades y Derechos Humanos"
Tipo doc	Página web
Fecha	
Ubicación	http://www.sweden.gov.se/sb/d/4096/a/171701
Promotor	Gobierno de Suecia
Realización	Gobierno de Suecia
Unidad medición	
Ámbito datos	
Fuente datos	

Contenido

En el marco de la página web del Gobierno de Suecia, se encuentra "Democracia, igualdad de oportunidades y derechos humanos" como una de sus políticas de actuación.

Concretamente en el apartado de Igualdad de Oportunidades, se encuentra información referida a la igualdad de género en Suecia, violencia contra las mujeres, lucha contra la prostitución y trata con fines sexuales, estrategia para la igualdad de género en el mercado laboral, entre otros.

Indicadores

No se recogen.

Factores

No se recogen.

Nombre	¿Cuáles son las causas de la brecha salarial?
Tipo doc	Página web
Fecha	
Ubicación	http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm
Promotor	Comisión Europea
Realización	Comisión Europea, Justicia, Igualdad de Género
Unidad medición	
Ámbito datos	
Fuente datos	

Contenido

Se trata de un apartado de la página web de la Comisión Europea, Igualdad de Género, Brecha salarial, que habla de las causas de la brecha y menciona un número de factores complejos e interrelacionados para explicarla. Son los siguientes: discriminación directa, infravaloración del trabajo de las mujeres, segregación en el mercado de trabajo, tradiciones culturales y estereotipos, equilibrio entre la vida laboral y personal.

Indicadores

No se recogen.

Factores

- Discriminación directa: algunas mujeres cobran menos que los hombres por la realización del mismo trabajo. Este factor sólo explica una pequeña parte de la brecha salarial.
- Infravaloración del trabajo de las mujeres: más habitualmente las mujeres cobran menos que los hombres por trabajo de igual valor. Una de las principales causas de esta situación es la manera en que las competencias de las mujeres son valoradas en comparación con las de los hombres. Los trabajos que requieren habilidades, cualificaciones o experiencia similar tienden a ser infravalorados y peor pagados cuando son desempeñados mayoritariamente por mujeres. Por ejemplo, las cajeras de supermercado (mayoritariamente mujeres) generalmente ganan menos que los empleos (mayoritariamente masculinos) de reposición de artículos y otras tareas físicas. Además, la evaluación del desempeño y, por tanto, el nivel de sueldo y el desarrollo de carrera profesional pueden también estar sesgados a favor de los hombres. Por ejemplo, donde mujeres y hombres están igualmente bien cualificados se adjudica más valor a la responsabilidad por capital que a la responsabilidad sobre personas.
- Segregación en el mercado de trabajo: Todavía mujeres y hombres tienden a trabajar en ocupaciones distintas. Por un lado, mujeres y hombres son mayoritarios en distintos sectores. Dentro del mismo sector u organización, las mujeres son mayoría en ocupaciones peor valoradas y peor pagadas. Las mujeres trabajan en sectores donde su trabajo es menos valorado y peor pagado que aquellos sectores en los que los hombres son mayoría. Además, las mujeres trabajan frecuentemente como asistentes administrativas, dependientas o en trabajos de baja cualificación o sin cualificar. Muchas mujeres trabajan en ocupaciones que se pagan poco, por ejemplo, limpieza y trabajos de cuidados. Las mujeres están subrepresentadas en puestos senior y de dirección.
- Tradiciones y estereotipos. La segregación está generalmente ligada a tradiciones y estereotipos. Mientras que en algunos casos las distintas elecciones pueden reflejar una preferencia personal, las tradiciones y estereotipos tienen influencia en las elecciones de estudios y, por tanto, las carreras profesionales de las mujeres. Consecuentemente hay menos mujeres trabajando en ocupaciones científicas y técnicas. En muchos casos esto tiene como resultado la mayor presencia de mujeres en sectores de la economía menos valorados y peor pagados. Debido a las tradiciones y estereotipos, se espera que las mujeres reduzcan sus horas de trabajo o abandonen el mercado para cuidar de niños y niñas o de las personas mayores.

- Equilibrio entre trabajo y vida privada: Las mujeres tienen más dificultades que los hombres para mantener este equilibrio. Todavía las responsabilidades familiares no se comparten de manera igualitaria y son desempeñadas por las mujeres. Muchas más mujeres que hombres se acogen a permisos y licencias por esta causa. Este factor, junto con la falta de servicios públicos de cuidados hacen que las mujeres se vean forzadas a dejar el mercado de trabajo. Aunque el trabajo a tiempo parcial pueda ser una elección personal, las mujeres recurren en mucha mayor medida a este tipo de contrato para combinar las responsabilidades familiares y laborales. Existen datos sobre la brecha salarial debida a las diferencias de ganancias por hora entre el trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo. Por tanto, las mujeres tienen más interrupciones de carrera o jornadas de menos horas de trabajo que los hombres, lo cual puede impactar negativamente en el desarrollo de sus carreras profesionales o promociones. También supone carreras menos gratificantes económicamente.