

2015

Boletín Temático

22 de febrero

Día de la Igualdad Salarial



Boletín Igualdad Empresa

3	PRESENTACIÓN
4	22 de Febrero: Día de la Igualdad Salarial
5	CONOCIENDO LA BRECHA SALARIAL
5	Brecha salarial de género ¿qué es? ¿Cómo se mide? ¿Cuáles son sus causas?
10	Datos estadísticos
12	Entrevista a Rosalía Vázquez: econométra especializada en política salarial- OIT
16	INICIATIVAS PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
16	Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género
20	Otras iniciativas en España, Europa y el resto del mundo
29	IDENTIFICANDO Y REDUCIENDO LA BRECHA SALARIAL EN LA EMPRESA
29	La igualdad salarial: ¿qué pueden hacer las empresas para garantizarla?
33	Acciones de la Red DIE en igualdad salarial

PRESENTACIÓN

Este Boletín Temático conmemorativo del 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial, recuerda la existencia de un fenómeno generalizado en todo el mundo: mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o de trabajos de igual valor.

Con el objetivo de sensibilizar sobre el tema y hacer un llamamiento a la transformación desde el ámbito empresarial, el BIE proporciona a su empresa una serie de aclaraciones conceptuales y datos estadísticos que le permiten comprender el problema de la brecha salarial de género. Asimismo, una experta de la Organización Internacional del Trabajo brinda un panorama general de la situación, comentando los hallazgos que se desprenden de un estudio de reciente publicación.

El BIE también ofrece información de las nuevas iniciativas desarrolladas en España (la Herramienta de autodiagnóstico de la brecha salarial de género, desarrollada por el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad), como en distintos países y por distintas empresas para conmemorar este día y concienciar sobre la importancia de trabajar por la igualdad salarial.

Confiamos que el conjunto de contenidos aportados puedan ayudarle a comprender y afrontar este fenómeno discriminatorio de manera efectiva y eficiente desde el ámbito de la empresa.

22 de febrero: Día de la Igualdad Salarial

“La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”.

Art.3, Carta de Derechos Fundamentales de la UE

Desde el año 2011, se conmemora en España el 22 de febrero el “**Día de la Igualdad Salarial**”. Es una jornada conmemorativa para reflexionar sobre una situación que, salvando los matices y las diferencias entre regiones y países, es universal: **mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o de trabajos de igual valor.**

Es un día también para celebrar los **avances alcanzados**, ya que es justo reconocer que aunque las diferencias retributivas persisten, se han logrado progresos en materia de **igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, tanto en el ámbito nacional como en el europeo.

Algunas personas pueden opinar que la **brecha salarial de género**¹ no existe, pero los argumentos que sustentan esta creencia se desvanecen cuando se confrontan con los datos: las mujeres ganan de media un 19,3% menos por hora que los hombres² en España, y un 16,5% menos por hora en la Unión Europea.

El Día de la Igualdad Salarial se conmemora en España desde el año 2011, al tomar como referencia una Resolución del Parlamento Europeo sobre la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres (2008/2012(INI)).

Dar a **conocer esta realidad y tomar conciencia** son pasos necesarios para que la ciudadanía, en general, y los agentes sociales, en particular, **sumen esfuerzos para terminar con las diferencias salariales** entre mujeres y hombres por razones de discriminación de género. Mientras que las mujeres tengan que trabajar mucho más tiempo para ganar lo mismo que los hombres, el llamamiento a la transformación de la realidad continuará siendo ineludible.

¹ Esta es la denominación que recibe la diferencia salarial entre mujeres y hombres por motivos de discriminación de género en la remuneración (la diferenciación remunerativa no radica en la naturaleza del trabajo realizado sino en el sexo de la persona que lo desarrolla). La brecha de género mide la diferencia entre los ingresos brutos medios (salarios más complementos) por hora de los hombres y mujeres ocupadas, como porcentaje respecto a los ingresos brutos medios por hora de los hombres.

² Datos provisionales de Eurostat para el año 2012.

CONOCIENDO LA BRECHA SALARIAL

Brecha salarial de género ¿qué es? ¿Cómo se mide? ¿Cuáles son sus causas?

“Los hombres y las mujeres deberían no sólo recibir un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor. La igualdad de remuneración es un derecho humano reconocido al que tienen derecho todos los hombres y mujeres”³.

Organización Internacional del Trabajo

La incorporación de la mujer al mercado laboral

La **progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral** ha venido acompañada de diversas **transformaciones**, tales como cambios en los roles femeninos, en los modelos familiares, etc. La posición que las mujeres ocupan en la sociedad se ha ido modificando a la vez que su **presencia en el espacio público** ha ido avanzando.

Inicialmente las mujeres se incorporaron al mundo del trabajo remunerado en ámbitos relacionados con la limpieza o el cuidado, siendo visualizado socialmente su trabajo como una extensión de las tareas domésticas. Asimismo, se entendía que las capacidades requeridas para estos desempeños eran innatas a la naturaleza femenina y, como tales, eran subvaloradas y retribuidas con ingresos inferiores a los recibidos por los hombres. A estos supuestos se unía la limitada formación de las mujeres, debido a sus dificultades de acceso a la educación, lo cual restringía sus opciones.

En este marco, el trabajo de las mujeres se fue concentrando en determinadas sectores, de manera que se fueron “feminizando”. Así la **segregación ocupacional** respecto a los hombres y la **minusvaloración de los empleos en los que predominaban las mujeres** han sido dos dinámicas que, de manera general, han caracterizado la incorporación de las mujeres a un mercado laboral que, como ya se ha señalado, las ha **discriminado salarialmente** a lo largo de los años. Tanto así que tal discriminación persiste hasta la actualidad, aunque con matices y diferencias dependiendo de cada contexto y de cada país.

³ OIT (2013). *Igualdad salarial*, p.2 Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

La incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha caracterizado por la segregación ocupacional y la discriminación salarial respecto a los hombres. La brecha salarial es histórica y persiste en la actualidad.

Es justo reconocer **los avances alcanzados**, como los progresos de las mujeres en los **ámbitos de la formación⁴ y de la experiencia profesional**, aunque no se haya logrado aún la igualdad salarial para trabajos iguales o trabajos de igual valor. Las mujeres ganan menos, no importa su edad ni su cualificación académica ni su grado de responsabilidad en la toma de decisiones. Es más, por lo general, cuanto más alto es el cargo que ocupan las mujeres, mayor es la desigualdad salarial con respecto a sus colegas directivos hombres.

La **brecha salarial** es una realidad, si bien también es un hecho que con la mercantilización de su trabajo las mujeres han fortalecido su autonomía personal y han avanzado en el camino hacia el logro de una mayor igualdad.

¿Qué es la brecha salarial de género?

Para una mejor comprensión de la temática es importante precisar los conceptos fundamentales que se han venido mencionando. Es importante definir qué es la desigualdad salarial y la discriminación salarial, pues existen diferencias entre ambos términos.



- **Desigualdad salarial** entre mujeres y hombres es la diferencia en la retribución recibida entre ambos sexos. Otros términos sinónimos son diferencia salarial o **brecha salarial de género**. Este último es el término más popularizado o difundido.
- **Discriminación salarial** entre mujeres y hombres es la parte de esa diferencia en la retribución recibida que no se explica o se justifica por una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo (igual o equivalente) y que únicamente puede explicarse en función del sexo de quien lo desempeña.

Por tanto, **no toda desigualdad salarial entre mujeres y hombres conlleva, de por sí, automáticamente, una discriminación salarial**. Según establece el Convenio N° 100 de la OIT (relativo a la igualdad de remuneración y de prestaciones

⁴ Las mujeres obtienen, de media, mejores resultados académicos que los hombres en la escuela y la universidad, y representan un porcentaje mayor que los hombres en el número de graduaciones universitarias.

entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor), las diferencias en la remuneración se permiten *“cuando existen diferencias objetivas en el valor del trabajo que se realizará. El concepto de igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor requiere un medio de medir y comparar trabajos diferentes sobre la base de criterios objetivos como competencias, condiciones de trabajo, responsabilidades y esfuerzo. Si la evaluación de un empleo basada en criterios objetivos, sin prejuicios sobre el valor de los empleos desempeñados habitualmente por mujeres y hombres da como resultado que algunos empleos tengan valores diferentes a otros, estas diferencias se deberían reflejar en los niveles de remuneración”*⁵.

¿Qué es un trabajo de igual valor?

Cuando las mujeres y los hombres realizan trabajos iguales o similares, ambos deben recibir la misma remuneración. Estas situaciones son claramente identificables y no dejan lugar a duda. Por ejemplo, una mujer de profesión farmacéutica y un hombre farmacéutico, que trabajan la misma jornada, en condiciones similares y con responsabilidades iguales, deben cobrar un sueldo igual o similar.

Del mismo modo debe ocurrir cuando la mujer y el hombre desempeñan trabajos diferentes pero que aportan el mismo valor a la empresa u organización, que suele ser la situación más habitual:

*“Cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de diferente contenido, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en general es de igual valor, deberían recibir una remuneración igual”*⁶

Pero, ¿cómo saber cuándo dos trabajos diferentes son de igual valor? Esto requiere de un **procedimiento de valoración de los puestos de trabajo**, que debe cumplir dos características fundamentales:

1. **Contar con un método neutral**, que otorgue ponderación a partir de criterios objetivos.
2. **Ser aplicado de manera equitativa**, sin beneficiar o perjudicar a ningún grupo de personas en particular.

Cuando dos trabajos diferentes obtienen el mismo puntaje en la aplicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, entonces tienen el mismo valor y deben ser retribuidos de forma similar. De esta forma, y a modo de ejemplo, al comparar la profesión de supervisores de comedor, ocupada mayoritariamente por mujeres, con la de supervisores de jardines, que es un oficio masculinizado, ambos trabajos, según la OIT, son de igual valor. Sin embargo, la menor remuneración de la primera profesión sólo puede deberse al sesgo de género con el que se valoran algunas profesiones feminizadas.

Todas aquellas personas interesadas en ampliar información sobre valoración de puestos de trabajo y sistemas retributivos, pueden consultar la publicación [Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género de una organización](#), que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades pone a disposición en la web del servicio igualdad en la empresa.

⁵ OIT, op. cit., p.29

⁶ OIT, Ibídem p. 35

¿Cómo se mide la brecha salarial de género?

La brecha salarial de género se conoce calculando el **promedio de las ganancias brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de ganancias brutas por hora para los hombres.**

$$\frac{\text{€/h hombres} - \text{€/h mujeres} \times 100}{\text{€/h hombres}}$$

Esto significa que la brecha salarial toma en cuenta la **retribución media** de mujeres y hombres, la cual está compuesta por **salario más complementos**. El concepto de “complementos” incluye las horas extraordinarias, las primas por productividad o rendimiento, el complemento por antigüedad, etc.



¿Cuáles son las causas de la brecha salarial de género?

Según el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016, *“Las variables que influyen y determinan la brecha [salarial de género] son muy numerosas y complejas y reflejan tanto la discriminación por razón de sexo, propiamente dicha, como desigualdades vinculadas a la educación y al mercado de trabajo; de ahí, la complejidad de este fenómeno y de su resolución”*⁷.

En efecto, las diferencias salariales entre mujeres y hombres son un fenómeno complejo causado por diversos factores que se interrelacionan entre sí:

- **Factores objetivos:** la OIT, en su último *Informe Mundial de Salarios 2014-2015*, hace referencia a estos factores como *“la parte explicada”* de la brecha

⁷ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2014) *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*, p.64. Recuperado de:

<https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.inmujer.gob.es%2Factualidad%2FPEIO%2Fdocs%2FPEIO2014-2016.pdf&ei=TdfdVL7rHtjVaofegvAG&usg=AFQjCNEpy0j89Xe6ZoTCog1f1eEHN2hlzQ&sig2=D4h4eyDuLDbHkUC8-o-bLg&bvm=bv.85970519,d.d24>

salarial, al constituirse por *“características observables que definen el capital humano y sus características dentro del mercado laboral”*.

La edad, el nivel de formación alcanzada, la experiencia profesional, etc., han sido características personales que han diferenciado a mujeres y hombres durante mucho tiempo, pero a medida que las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, estas características de mujeres y hombres también han ido equiparándose, de manera que su importancia para explicar la desigualdad salarial ha disminuido.

- **Discriminación salarial previa:** ocurre cuando existen sectores de trabajo que a priori están peor remunerados, porque tradicionalmente han sido considerados de menor valor, tales como los sectores asociados a los servicios y cuidados personales. En estos sectores se suele concentrar un mayor número de mujeres (segregación laboral). Existen condicionantes culturales, que tienen que ver con los roles de género, que explican que las mujeres se sitúen en determinadas ocupaciones o sectores.
- **Discriminación salarial directa:** ocurre cuando el sexo es un criterio específico para establecer los salarios, de manera que se produce una inferior valoración económica del trabajo de las mujeres en trabajos iguales o de valor equivalente. Así, sucede que sectores “feminizados” son peor retribuidos que los “masculinizados” o que las retribuciones son menores en categorías profesionales donde predominan las mujeres.

Consecuencias y efectos de la brecha salarial de género

La desigualdad salarial, tal y como señala el PEIO 2014-2016, *“no solo afecta al periodo en que las mujeres están activas, sino que se prolonga a lo largo de su vida, teniendo, también, repercusiones negativas en otros ámbitos”*.

Recibir una menor retribución durante la vida laboral repercute en una menor cotización en el sistema de pensiones y, por consiguiente, en menores ingresos durante la jubilación. Al tener pensiones más bajas, las mujeres son más vulnerables a caer en situaciones de pobreza.

Pero además, recibir menores ingresos por desempeñar trabajos iguales o de similar valor hace que las mujeres se desmotiven y que decrezca su compromiso con el logro de los objetivos empresariales, repercutiendo así negativamente en su productividad.

Datos estadísticos

A pesar de los esfuerzos realizados y los avances conseguidos en el ámbito de la igualdad de oportunidades, los datos oficiales muestran un leve incremento de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Este hecho, lejos de suponer un desaliento, debe ser una llamada de atención para que todos los actores implicados redoblen los esfuerzos encaminados a profundizar medidas correctivas y así lograr la efectiva igualdad salarial.

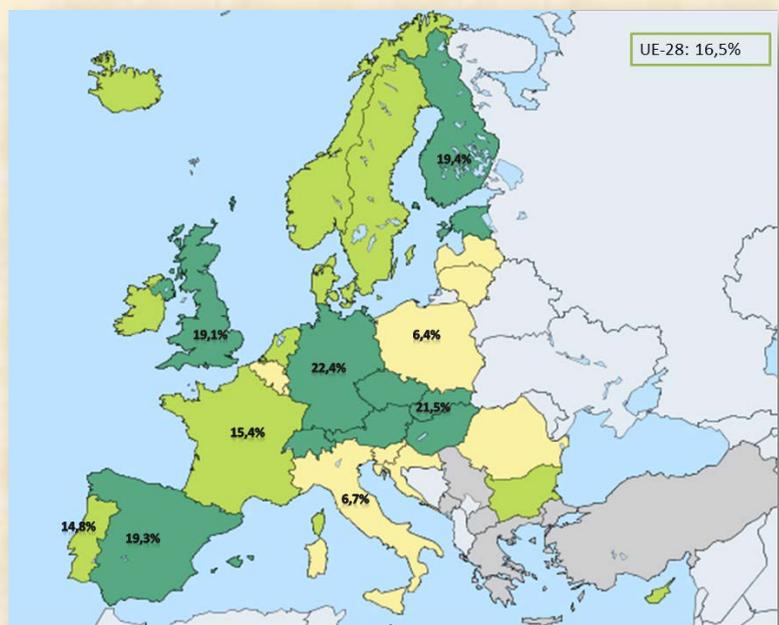
Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE) **las mujeres perciben un 17,3% menos por hora que sus compañeros hombres**, si bien en el histórico de datos estadísticos la brecha se ha reducido en 2,57% desde el año 2004.

GANANCIA POR HORA EN EUROS

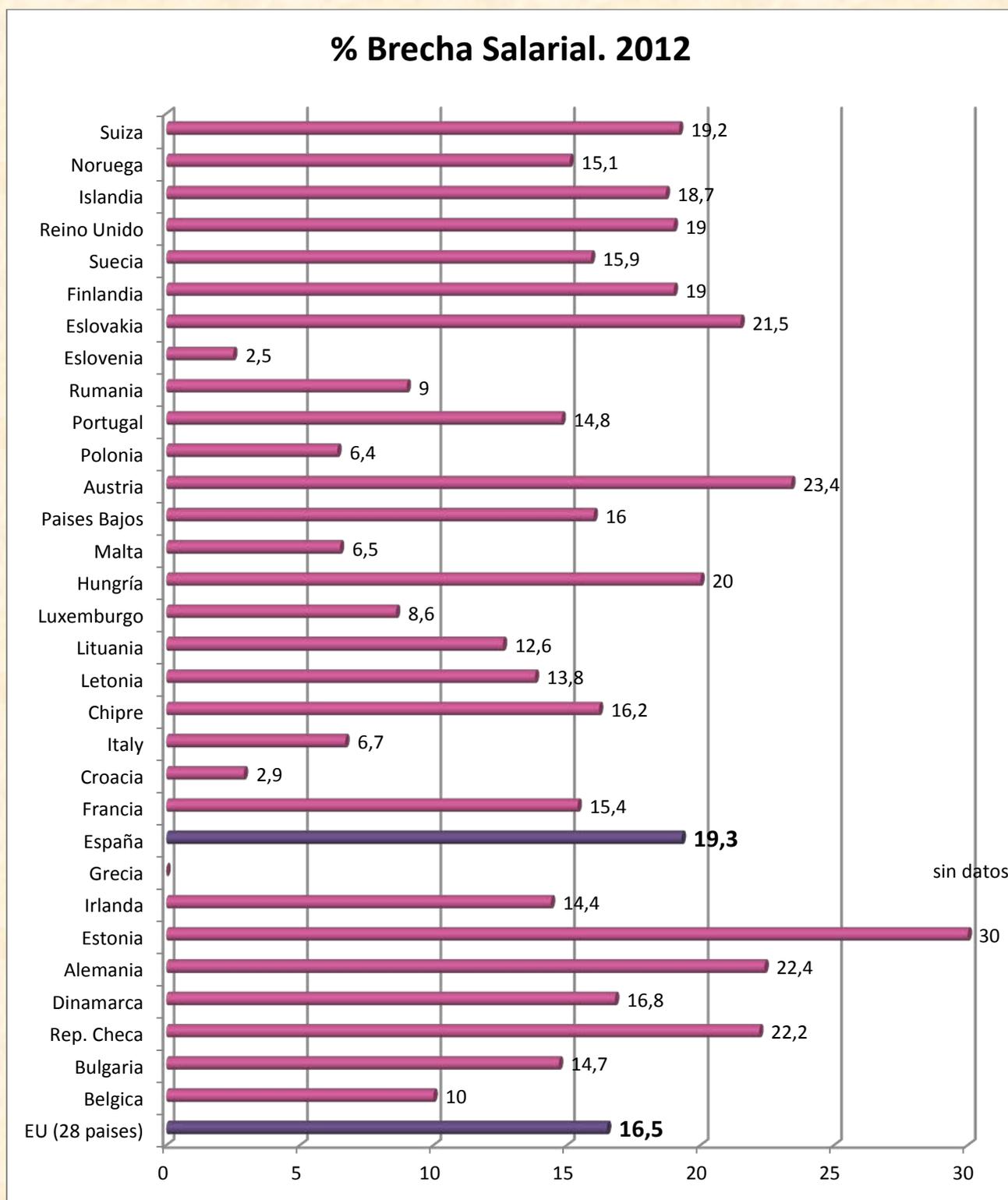
Año	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial (%)
2012	15,83	13,10	-17,25
2011	15,68	13,12	-16,33

Atendiendo a los datos referidos a los sectores de actividad, el porcentaje de brecha asciende hasta el 21,31% en el sector de la industria mientras que en el de la construcción se invierte la tendencia y las trabajadoras cobran un 1,48% más que los hombres.

En relación con los datos provisionales de Eurostat para el año 2012, la brecha salarial de género en España se sitúa en el 19,3%, lo que significa 2,8 puntos porcentuales por encima de la media de la Europa de los 28 (16,5%).



Estos datos posicionan a España a la par que Reino Unido (19,1%) o Finlandia (19,4%), aunque lejos de las altas cifras de brecha de Estonia (30%), Austria (23,5%) o Alemania (22,4%). De igual forma, la brecha salarial en España sitúa al país a gran distancia de aquellos otros que tienen un porcentaje de brecha salarial de género inferior al 10%, como son Italia (6,7%) Luxemburgo (8,6%) o Eslovenia (2,5%).



Los datos se refieren a trabajadores en empresas de 10 o más personas empleadas. En cuanto a la cobertura sectorial: comprende las secciones B a la S (exceptuando la sección O) de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09).



Entrevista a Rosalía Vázquez

Económetra especializada en el área de política salarial en la sección de Servicios de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK) de la sede de la OIT en Ginebra

Especializada en el ámbito del trabajo y las relaciones laborales, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) es una agencia del sistema de las Naciones Unidas. Cada dos años esta organización internacional publica un informe de alcance mundial donde analiza la evolución del salario real, y “proporciona un panorama singular de las tendencias salariales y del poder adquisitivo relativo en el mundo y por región”. El último informe corresponde al período 2014/2015 y fue publicado el 5 de diciembre de 2014.

Rosalía Vázquez Álvarez, experta de la OIT y una de las autoras del informe, responde al Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en la Empresa y brinda algunas claves sobre los resultados del informe, entre los cuales se sitúa la brecha salarial de género.

¿Podría comentar brevemente cuáles son las principales tendencias de los salarios identificadas en el Informe mundial sobre salarios de la OIT 2014/2015 y de qué manera afectan a las mujeres?

La visión global que brinda el informe es que los salarios han aumentado en el mundo aproximadamente un 2% en 2013, que es el último año que tenemos de referencia. Pero si comparamos este incremento salarial con el aumento progresivo que observábamos antes de la crisis, vemos que está por debajo del escenario que existía antes.

Si nos fijamos exclusivamente en los países desarrollados, vemos que hay un estancamiento de los salarios, puesto que estos han aumentado solamente un 0,2%, mientras que antes de la crisis aumentaban aproximadamente un 1% de forma anual.

En el caso de España, hemos encontrado que los salarios no solamente no han aumentado, sino que en el año 2013 han disminuido un 1,5%. Antes de la crisis, por ejemplo en 2007, en España el salario aumentaba un 1,1% de forma anual. Ahora, ¿cómo puede repercutir esto en las mujeres? Aunque en el informe no hemos mirado exclusivamente cómo ha aumentado o cómo ha disminuido el crecimiento de los salarios para las mujeres, sí que podemos decir que el dato del 1,5% de disminución salarial en el país, en principio sería

un escenario positivo para las mujeres. Es decir, en promedio han disminuido un 1,5% pero también es verdad que los hogares de los asalariados en la cola de la distribución son los que han sufrido una mayor pérdida de empleo y poder adquisitivo de los salarios. Puesto que la representación de las mujeres entre los trabajadores con salarios más bajos es alta, podemos decir que con toda probabilidad el salario promedio de las mujeres ha disminuido un 1,5% o más. Es por esto que podemos interpretar el “promedio” de 1,5% como un escenario “optimista” en relación a la pérdida real del salario de las mujeres en España.

Usted afirma en un [documento audiovisual](#) publicado en la web de la OIT que la brecha salarial entre hombres y mujeres es un “fenómeno latente” en todos los países, ¿considera que no existe conciencia de esta situación de desigualdad en la retribución entre hombres y mujeres?

La brecha salarial es un fenómeno histórico, que ha existido siempre, desde que se pueden comparar datos entre hombres y mujeres y que actualmente se sigue dando en un grado bastante similar al que podíamos observar hace 10 o 15 años. En la OIT creemos que si hay políticas que intentan paliar el problema, que intentan disminuirlo, es porque hay una conciencia de que el fenómeno existe. Lo que no sabemos es hasta qué punto esa conciencia existe solamente en el ámbito académico y político, y no tanto en las propias personas implicadas. Posiblemente tendríamos que concienciar más a la sociedad, tanto a las mujeres como a los hombres, de la existencia de una brecha salarial y de los impactos negativos que esta brecha tiene tanto para el mercado laboral como para la sociedad.

¿Qué se puede hacer para situar este tema en la agenda internacional?

La OIT dispone de herramientas para intentar disminuir la brecha salarial, pero luego es cada país o cada conjunto de países, como por ejemplo es el caso de la Unión Europea, quienes deben tomar medidas al respecto.

En general se pueden llevar adelante acciones para incrementar la información de los derechos de las mujeres, así como promover políticas que disminuyan este tipo de fenómenos dentro del mercado laboral. Se podría incrementar la información en aquellos ámbitos de trabajo donde más se produce la brecha salarial, como en los trabajos con menor cualificación, donde están situadas las mujeres que más sufren este fenómeno.

Las mujeres cobran menos que los hombres en todo el mundo. El informe pone de manifiesto que en Europa el salario de los hombres es entre un 4 y un 36% superior al de las mujeres, ¿existen motivos que expliquen estas diferencias, como por ejemplo las características de las personas en el mercado de trabajo?

En el informe intentamos ver si realmente las diferencias salariales entre mujeres y hombres se podían explicar. Hasta ahora los trabajos empíricos se habían centrado en estudiar hasta qué punto hay una brecha entre los salarios que reciben hombres y mujeres, pero casi nadie se había parado a pensar si realmente este fenómeno se puede explicar a partir de los factores objetivos que determinan la habilidad del hombre o de la mujer en el mercado laboral, tales como la edad, la experiencia, la educación, etc. (parte “explicada” de la brecha salarial) o si es pura y llanamente discriminación (y por lo tanto existe una parte “no explicada” de la brecha salarial).

Entonces, hemos hecho el ejercicio de intentar ver hasta qué punto los factores de mercado laboral pueden determinar una diferencia entre las habilidades de los hombres y de las mujeres. Y hemos visto que si “limpiamos” de la brecha salarial cualquier factor que pudiera explicar una diferencia (parte “explicada”), seguimos encontrando que existe esa diferencia (parte “no explicada”).

En el caso de España, observamos que si tomamos en consideración los factores objetivos que hemos mencionado, no tendría que haber una brecha salarial. De hecho, de existir, ésta debería ser a favor de las mujeres. Es decir, las mujeres tendrían que recibir un salario un poco mayor que los hombres, aunque sea marginalmente.

Ahora que menciona el caso de España, ¿podría indicarnos si existen diferencias con respecto al del resto de países de la Unión Europea?, ¿qué factores considera más relevantes en nuestro país?

En Europa los hombres cobran en promedio un 19% más que las mujeres. Tomando en consideración a todos los trabajadores, es decir a los que trabajan en jornadas parcial y completa, España está dos puntos por debajo del promedio europeo, puesto que la brecha salarial es de aproximadamente un 17%.

Si comparamos el caso de España con otros países europeos, vemos que su perfil “brecha explicada”-“brecha no explicada” se acerca más al de los países nórdicos. Es decir, si tomamos en consideración las características que determinarían objetivamente una diferencia de salario entre hombres y mujeres, vemos que en España, como en Suecia o Noruega, las mujeres tendrían que cobrar más que los hombres por un trabajo igual o de valor equivalente, puesto que las características que las capacitan dentro del mercado laboral (ej., educación, experiencia, por ocupación, etc.) están por encima de aquellos hombres que son comparables con ellas en la escala salarial. Ese margen superior de capacitación tendría que implicar un mayor salario, que en cambio no reciben.

Hay otros países, como es el caso por ejemplo de Grecia, Francia o Luxemburgo, donde la brecha salarial puede explicarse por factores objetivos,

es decir, hay una parte de la brecha salarial que sí está explicada. Este no es el caso de España, aquí las mujeres deberían ganar más que los hombres, aunque sea marginalmente.

¿Qué medidas se pueden poner en marcha para que esta situación vaya cambiando, y quiénes serían responsables de su puesta en marcha?

En una situación actual, quizás medidas de información. Pensamos que la desigualdad entre mujeres y hombres no comienza una vez que la persona entra en el mercado laboral, sino que existe una desigualdad previa en la sociedad, y que comienza con la educación de los niños y las niñas.

La discriminación viene ligada al hecho de que las personas eligen rutas específicas de formación y ocupación que están determinadas por factores como los roles y los estereotipos de género, y que luego marcan sus pasos en el mercado laboral. Tomar conciencia de este hecho es muy importante, porque no hacerlo puede llevarnos a pasar por alto que en esa parte “explicada” de la brecha salarial ya hay una parte de discriminación.

¿Qué orientaciones se pueden hacer desde la OIT a las empresas para evitar la discriminación salarial en su plantilla? ¿Dispone la OIT de herramientas que puedan ayudar a las empresas en esta labor?

Ante todo decirles a las empresas que hay convenios y leyes marco que regulan el principio de igualdad de oportunidades en el empleo. En el caso de España, existe la ley del 2007 [Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres].

Por otro lado, tenemos herramientas estadísticas que las empresas pueden utilizar para mejorar la distribución salarial y para reducir la discriminación en términos de retribución entre hombres y mujeres. En ese marco, la OIT dispone de publicaciones que pueden orientar a las empresas a la hora de, por ejemplo, llevar adelante auditorías voluntarias o hacer una valoración objetiva en la clasificación de los puestos de trabajo dentro de las empresas. De hecho la OIT tiene una publicación (Igualdad Salarial, Guía introductoria, 2013) que ayuda a las empresas a reducir la brecha salarial de género.

Por otra parte, también hay que promover la motivación positiva dentro de las empresas, para que éstas se den cuenta de que ciertos comportamientos positivos hacia la mujer pueden repercutir de forma positiva en la productividad de la empresa. Esto es porque cuando las empresas promueven la igualdad salarial, se crea un efecto de llamada que incrementa la oferta dentro del mercado laboral y, por lo tanto, incrementa la posibilidad de encontrar a la persona más adecuada para repercutir de forma más positiva en el aumento de productividad. Por el contrario, si una persona ve que está trabajando al lado de otra que por ser de sexo diferente está cobrando más, pues eso crea un problema de motivación.

INICIATIVAS PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

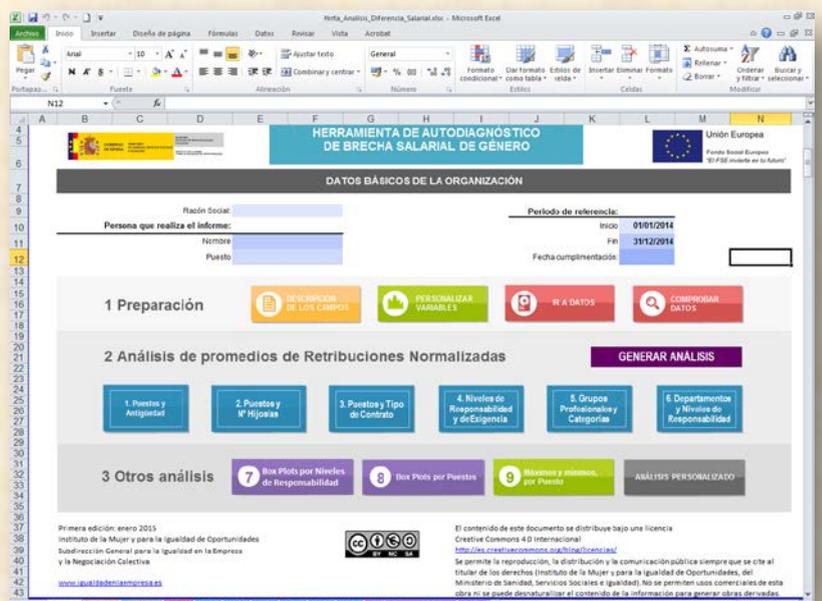
Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género

“El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, que vienen a concretar la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico.”

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016

El [Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016](#) (PEIO) responde al compromiso de los poderes públicos del país con la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En línea con las prioridades recogidas en este plan (Eje 1, objetivo 3, Combatir la brecha salarial de género), el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) ha elaborado la **Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género**.

Esta herramienta es un instrumento a disposición de las empresas, con independencia de su tamaño o sector de actividad, para orientar de forma pertinente su actuación a la hora de **introducir la perspectiva de género en sus políticas salariales**, ayudando a detectar, analizar y reducir las prácticas discriminatorias existentes, fomentando un cambio en la cultura organizacional tendente al autodiagnóstico y la evaluación en el desarrollo de todas sus políticas.



La Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género destaca por su practicidad y accesibilidad, ya que se trata de **una sencilla aplicación** basada en un fichero de Microsoft Excel, en el que se aprovecha la utilidad de las **tablas dinámicas**, funcionalidad que este programa incorpora de serie y que posibilita un importante número de interrelaciones entre variables que influyen en las retribuciones en una empresa.

La Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género es un soporte técnico que permite a las empresas realizar diagnósticos de situación de forma ágil y autónoma, de manera que tales ejercicios constituyan la base para implantar medidas correctoras de la brecha salarial de género en la organización. En suma, se trata de un instrumento para tomar decisiones informadas.

La Herramienta viene acompañada de una **Guía de uso** para facilitar su manejo. Asimismo, con esta utilidad se posibilita la realización de un diagnóstico de la situación en la que se encuentra una organización en términos de retribuciones salariales. Como complemento, se incluye también el documento **Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género**, en el que se proporcionan orientaciones para analizar los sistemas retributivos de manera objetiva, y se facilitan recomendaciones generales y específicas para incorporar la perspectiva de género en las políticas retributivas, evitando las prácticas discriminatorias y facilitando buenas prácticas.

Esta nueva utilidad se encuentra disponible en la web www.igualdadenaempresa.es, sumándose, de esta forma, a otros recursos de apoyo a las empresas ya existentes.

Destacar finalmente que este instrumento y, en concreto, la utilidad de las aludidas “tablas dinámicas”, ha sido testada de manera voluntaria por varias empresas adheridas a la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE), lo que permite afirmar el interés y la utilidad de la Herramienta, su carácter eminentemente práctico y su contribución a la igualdad real de mujeres y hombres en el ámbito empresarial.

Acto de presentación de la Herramienta



De izquierda a derecha: Antonio López, Carmen Plaza, Mercedes de la Serna y Luis Eduardo Pascuale

Con motivo de la celebración del Día de la Igualdad Salarial, tuvo lugar el acto de presentación de la *Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género*. En este marco, se realizó una demostración de uso de la *Herramienta* y se visionaron una serie de audiovisuales divulgativos, brindando, asimismo, un espacio para preguntas.

El acto, que estuvo presidido por Carmen Plaza, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, contó con la presentación de Mercedes de la Serna, Subdirectora General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, así como de Antonio López, Subdirector General Adjunto para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, quien realizó la presentación de la *Herramienta*. De igual forma intervino Luís Eduardo Pascuale, Técnico de Estrategia y Planificación de REPSOL, quien participó en representación de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE).

Asistieron al acto representantes de empresas de los diferentes programas que lleva a cabo el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, asociaciones de mujeres y empresariales, agentes sociales, representantes de los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, unidades de igualdad y representantes de los Departamentos Ministeriales y de delegaciones en España de instituciones europeas e internacionales.



Imágenes incluidas en el material audiovisual explicativo de la Herramienta

Otras iniciativas en España, Europa y el resto del mundo

“La desigualdad de remuneración es un problema crónico sutil difícil de superar si no se entienden claramente los conceptos e implicaciones que tiene tanto para el lugar de trabajo como para la sociedad en su conjunto, y si no se introducen medidas preventivas.”⁸

Organización Internacional del Trabajo

Proyectos financiados por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo (EEA Grants) a través de la convocatoria general del Programa de Igualdad de Género y Conciliación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades



El **Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo**, también denominado EEA Grants, es la vía de la contribución de tres países, Noruega, Islandia y Liechtenstein, para reducir las desigualdades económicas y sociales en el Espacio Económico Europeo, así como para fortalecer la cooperación con los países beneficiarios, entre ellos España.

Las temáticas y los campos de actuación de los proyectos destinatarios de los EEA Grants responden a las necesidades y desafíos más urgentes detectados en los diferentes países. Medio ambiente y cambio climático, fondos para las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), igualdad de género, conservación y revitalización del patrimonio natural y cultural, diversidad cultural y arte contemporáneo, y movilidad estudiantil, son los ámbitos en los que se enmarcan los proyectos financiados por los fondos asignados a España

El **Programa de Igualdad de Género y Conciliación**, impulsado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, tiene entre sus objetivos desarrollar **proyectos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral**. De igual manera, otras líneas de proyecto encaminadas a alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y que se circunscriben en este

⁸ OIT, op cit., prefacio (iii)

programa, son: el emprendimiento femenino, el equilibrio en consejos de administración de las empresas, la conciliación de la vida laboral y personal, la inclusión socio-laboral de mujeres de grupos vulnerables y la lucha contra la violencia de género.

El Programa se articula en cuatro modalidades:

- Proyectos seleccionados a través de una **convocatoria pública** en régimen de concurrencia competitiva.
- **Proyectos predefinidos** por el propio Programa de acuerdo con el socio donante noruego.
- Actuaciones concretas que fomenten las **relaciones bilaterales** con los donantes.
- **Acciones complementarias** para fomentar el intercambio de buenas prácticas con los países donantes.

En el ámbito de la igualdad salarial, la [convocatoria de ayudas del Programa de Igualdad de Género y Conciliación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#) financia proyectos destinados a mejorar la investigación sobre las causas de la brecha salarial de género, su medición, así como la visibilización de los resultados. De igual manera, proyectos orientados a favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres, así como a sensibilizar a las empresas, agentes sociales, operadores jurídicos y a la sociedad en su conjunto sobre este fenómeno.

Los proyectos financiados en este ámbito, de acuerdo a la [Resolución de 18 de noviembre de 2014, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#), son los siguientes⁹:

⁹ Punto Focal Nacional de EEA Grants (s.f.). *Igualdad de género*. Recuperado de: <http://www.eeagrants.es/sitios/eeagrants/es-ES/idg/Paginas/inicio.aspx>

ENTIDAD PROMOTORA	NOMBRE DEL PROYECTO	OBJETIVO
Línea 1.1 Proyectos de brecha por Universidades y Centros de Investigación		
Universidad de Córdoba	Mujeres, turismo rural y brecha salarial de género. Una propuesta de Investigación, acciones de fomento y sensibilización	Estudio sobre la brecha salarial en el sector del turismo rural
Universidad de Valencia	La brecha salarial y la brecha de cuidados. Dos factores de desigualdad de género	Análisis de la relación entre la brecha salarial y la brecha en cuidados
Universidad San Pablo-CEU	Mind the gap: para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres	Contribuir a la reducción de la brecha salarial para alcanzar un sistema productivo igualitario
Línea 1.2 Proyectos de brecha por Organizaciones Sindicales		
Confederación Sindical de Comisiones Obreras	Action Equal Pay	Desarrollo de medidas por parte del sindicato para combatir la brecha salarial
Unión General de Trabajadores de España	Herramientas para combatir la brecha salarial	Contribuir a reducir las diferencias salariales a través de los convenios colectivos
Unió General de Treballadors de Catalunya	Un futuro sin brecha	Encontrar una estrategia para combatir en la brecha salarial a través de acuerdos colectivos sectoriales
Línea 1.3 Proyectos de brecha de Organizaciones Empresariales		
Confederación española de la pequeña y mediana empresa. CEPYME.	Iguales	Análisis de buenas prácticas salariales en pymes de España y Noruega
Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos.	Equotel	Detectar las causas de la brecha salarial y combatir la discriminación de género en el sector turístico
Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios y Trabajadores Autónomos	El autoempleo como herramienta para la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres	Campaña de difusión y análisis entre el colectivo autónomo

Indicador sintético de Brecha Salarial (ISBRESA) del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

El **Indicador Sintético de Brecha Salarial (ISBRESA)**, creado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, mide de forma cuantitativa y resumida, un fenómeno tan complejo y con múltiples dimensiones como el de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, y las reduce a una dimensión común, sintetizando la información a varios niveles de forma piramidal hasta llegar a un solo indicador global. Este indicador utiliza e integra **seis dimensiones** para dar una visión holística del fenómeno multidimensional de la desigualdad salarial: personal, laboral, empresarial, segregación de género, institucional y socio-cultural.

El ISBRESA supone una herramienta de información periódica, completa y fiable, acerca de los factores explicativos de la brecha salarial, pudiendo servir a los poderes públicos y otros entes sociales para guiar el diseño y la puesta en marcha de acciones dirigidas a la reducción y eliminación de este fenómeno.

El indicador se ha construido a partir de las siguientes fuentes estadísticas: Encuesta de Estructura Salarial (ESS), Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), Encuesta de Población Activa (EPA) y Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT). Su escala de valores se mueve en el intervalo de 0 a 100 (0: inexistencia de diferencias entre sexos y 100: máximas diferencias).

Los valores obtenidos, a partir del análisis de resultados del ISBRESA, para cada una de las dimensiones citadas son los siguientes:

Personal	13,9
Laboral	23,0
Empresarial	21,9
Segregación de género	16,9
Institucional	8,5
Socio-cultural	23,4
ISBRESA GLOBAL	20,4

La incorporación de estas nuevas variables en relación a los modelos econométricos actuales supone un avance muy importante en el ámbito del análisis de la brecha salarial que hasta ahora se concretan en la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE. Así, este indicador puede complementar la actual utilización de la mencionada Encuesta como única fuente de análisis de la brecha salarial de género y, lo que es más importante, sus factores explicativos.

Las conclusiones extraídas de los resultados del ISBRESA en relación a la importancia de las diferentes dimensiones y ámbitos de la brecha salarial, son:

1. **Socio-cultural y laboral** son las dimensiones más importantes en la determinación de la brecha salarial de género, mientras que la **Institucional** ocupa la última posición.
2. La **empresarial y la segregación de género** tienen también un papel destacado en la explicación de la brecha salarial de género, siendo inferior la importancia de la **Personal**.
3. Entre los **factores explicativos** concretos de la brecha salarial de género, tienen un peso fundamental las diferencias relativas a complementos salariales y pagos extraordinarios; en puestos directivos y de responsabilidad; en la disponibilidad para realizar viajes de trabajo y en el reparto de las responsabilidades familiares y del hogar (corresponsabilidad).

Cupón de la ONCE



El jueves 19 de febrero tuvo lugar la presentación de los cupones de la ONCE conmemorativos del Día de la Igualdad Salarial (22 de febrero) y del Día Internacional de la Mujer, con el emblema “La igualdad beneficia a todos” (8 de marzo).

Un total de 11 millones de cupones saldrán a la venta para conmemorar ambas fechas.

Día de la igualdad salarial en Europa

Otros países europeos también consideran esencial la lucha por erradicar la brecha salarial de género, y han establecido sus propios días de repulsa y reivindicación.

Alemania



En Alemania celebran este año el 20 de marzo el [Día de la Igualdad Salarial](#).

En 2014, la Asociación de Mujeres de Negocios y Profesionales (BPW) en Alemania llevó a cabo una campaña de sensibilización bajo el lema "a tiempo parcial a lo largo de la vida" (*Part-time in the course of life*). En la misma fecha, el sindicato DGB se manifestó en varias ciudades alemanas y eligió diferentes profesiones para resaltar la existencia de la brecha salarial de género.

En Austria celebran este año el [Día de la Igualdad Salarial](#) el 31 de marzo. En campañas anteriores invitaron a las empresas a analizar sus estructuras retributivas para detectar posibles diferencias entre mujeres y hombres y pusieron en marcha acciones dirigidas a alentar a las mujeres a preguntar sobre su salario en sus lugares de trabajo. El día está organizado por la Asociación de Mujeres de Negocios y Profesionales (BPW) en Austria.

Austria



Bélgica



Bélgica fue el primer país europeo en organizar un [Día de la Igualdad Salarial](#) en 2005. La campaña se centró en sensibilizar al público y a los y las responsables políticos sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres.

El movimiento de mujeres progresistas Zij-kant, en colaboración con la FGTB sindical, es el principal organizador del evento. La fecha de celebración simboliza el número de días de más que las mujeres deben trabajar en Bélgica para situarse al mismo nivel salarial que los hombres.

En 2014 el [Día de la Igualdad Salarial](#) se celebró el 10 de abril. El principal promotor de las actividades es la Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales de Estonia. Las acciones de concienciación y sensibilización, que se desarrollan bajo el eslogan "Tilliga ja Tillita" se basan en un juego de palabras la primera puede significar tanto eneldo, como el órgano sexual masculino, mientras que la segunda significa salmón o brecha. Ese día en los restaurantes y cafeterías del país se sirven platos de salmón, con o sin eneldo con una diferencia de precios que simboliza la brecha salarial de género.

Estonia



República Checa



Las Mujeres Empresarias y Profesionales (BPW) de la República Checa celebran este día desde 2010. En 2015 está prevista la celebración de un congreso los días [17 y 18 de abril](#).

[Fawcett Society](#) organiza el Día de la Igualdad Salarial en Reino Unido desde 2009.

La fecha, que varía en función del último dato disponible sobre brecha salarial de género en el país, marca el punto en el que las mujeres que trabajan a tiempo completo dejarían de ganar en comparación con lo que ganan los hombres. En 2014 se celebró el 4 de noviembre.

Reino Unido



Herramientas para medir la brecha salarial de género

Al igual que España, otros países han desarrollado herramientas que permiten a las empresas detectar diferencias en las retribuciones de mujeres y hombres, analizar sus causas y reducir las prácticas discriminatorias existentes. A continuación se destacan algunas de ellas:

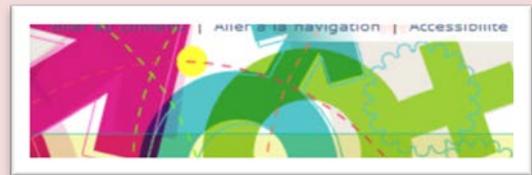
Alemania



En Alemania, la herramienta de gestión [Logib-D](#) ayuda a las empresas a identificar si existe brecha salarial entre sus empleados y empleadas. Mediante el análisis de las estructuras de pago, esta herramienta en línea permite explorar si existe brecha salarial de género y las razones de la diferencia. También ayuda a desarrollar soluciones para garantizar la igualdad salarial para toda la plantilla.

La herramienta on-line Logib-Lux, desarrollada en 2009 y recientemente actualizada, genera, una vez introducidos los datos, un informe de resultados en el que se analiza la estructura salarial de la empresa, se examinan las causas de las diferencias detectadas entre hombres y mujeres y se recomiendan posibles vías de mejora.

Luxemburgo



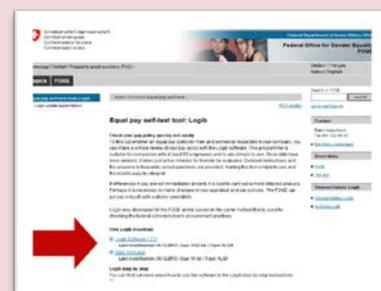
Portugal



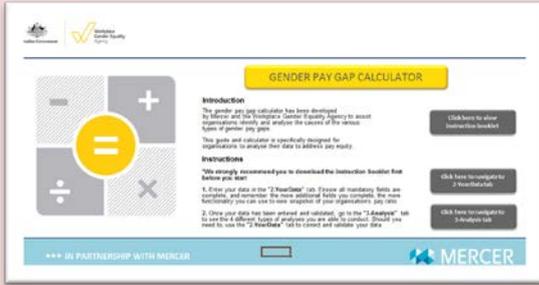
La Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), ha desarrollado dos [herramientas para el análisis de la brecha salarial](#), el ejercicio de autorreflexión sobre igualdad de remuneración para hombres y mujeres en las empresas y la Calculadora DSG. Esta metodología permite identificar las causas que dan origen a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, lo que permite el desarrollo de estrategias a nivel de gestión de personas, para corregir las situaciones de desigualdad identificadas.

La herramienta on-line, [Logib](#), permite a las empresas analizar su estructura salarial y verificar si existe igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras. La herramienta ofrece un informe que analiza las causas de las diferencias detectadas e incluye propuestas para hacer frente a la brecha salarial de género.

Suiza



Australia



La Agencia de Igualdad de Género en el lugar de trabajo del Gobierno de Australia, en colaboración con Mercer, ha desarrollado una [calculadora de brecha salarial de género](#) para ayudar a las organizaciones a identificar y analizar las causas de los diferentes tipos de brecha salarial de género. La Agencia ha desarrollado además un conjunto de recursos dirigidos a diferentes grupos de interés (dirección, CEOs, personal de RRHH, managers y empleados y empleadas).

IDENTIFICANDO Y REDUCIENDO LA BRECHA SALARIAL EN LA EMPRESA

“Los estereotipos sociales respecto al trabajo de las mujeres y el mantenimiento de modelos rígidos de carrera profesional siguen impidiendo el pleno aprovechamiento de la creatividad, cualificación y capacidades que aportan las mujeres al mundo económico.”¹⁰

Emakunde

La igualdad salarial: ¿qué pueden hacer las empresas para garantizarla?

Las **empresas son agentes económicos** que **generan riqueza** en las sociedades donde desarrollan su actividad productiva. Son motor de progreso, ya que el desarrollo de los países está directamente ligado al de las empresas. Pero además, las empresas cumplen otra función fundamental, ya que **distribuyen riqueza** de diversas formas, por ejemplo, mediante el empleo que generan. De esta manera, mejoran las condiciones de vida de las personas que conforman sus equipos de trabajo.

Las empresas socialmente responsables del siglo XXI no sólo persiguen el crecimiento económico, sino que además toman en cuenta los impactos que generan en el entorno, así como los intereses y necesidades de las personas, adoptando sistemas de gestión que integran **valores** que fomentan el **desarrollo sostenible**.

El **valor de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres** es un derecho fundamental de las personas que debe integrarse de manera transversal en las estructuras empresariales, los procesos productivos, las operaciones económicas, las relaciones empresariales, etc. Proceder en ese sentido es una garantía de éxito empresarial, ya que en un entorno de competencia global y cambio constante como es el actual, el factor diferencial entre empresas de un mismo sector está en el equipo humano, concretamente en su capacidad para integrar la diversidad del talento de las mujeres y los hombres en Igualdad de Oportunidades.

En este marco, **asegurar que la retribución de mujeres y hombres en la empresa se realiza de modo equitativo por trabajos iguales o de valor equivalente debe ser un compromiso ineludible**. Las políticas salariales y retributivas deben, de esta forma, reflejar la voluntad empresarial de valorar y reconocer la importante contribución que las mujeres hacen en la consecución de los resultados y objetivos estratégicos de la organización.

¹⁰ Emakunde (1996). *Guía práctica para diagnóstico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de las empresas*, p. 6. Recuperado de: http://igualdade.xunta.es/sites/default/files/files/documentos/guia_prac_diag_es%5B1%5D.pdf

Los **factores esenciales** que las empresas deben tener en cuenta para garantizar la igualdad salarial son:

Estructuras salariales

- En la gestión de la compensación de los equipos humanos, la estructura salarial es un elemento fundamental, que hace referencia a la totalidad del salario que obtiene una persona (como resultado de la suma del salario base y los complementos salariales). La remuneración económica, junto con otros factores intrínsecos a las personas, son un **elemento de reconocimiento del valor del trabajo y de la productividad**, así como un **mecanismo de motivación** (si bien no el único). Si una persona percibe que recibe una retribución inferior al valor que aporta a la empresa o que recibe menor salario por razones de discriminación salarial previa o directa (por cuestiones de género), puede disminuir su esfuerzo y su compromiso con la organización.
- Con la estructura salarial la empresa trata de equilibrar dos aspectos: la **equidad interna** y la **equidad externa**. La equidad interna hace referencia a que las diferencias retributivas entre las personas de la plantilla deben realizarse basándose en el valor que aporta a la empresa el trabajo de cada cual; no pueden ser arbitrarias. La transversalidad del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la estructura salarial garantiza la equidad distributiva. Por otra parte, la equidad externa está relacionada con la competitividad de la empresa, ya que el mercado también influye en retribución que recibe la plantilla. En este sentido, el tamaño de la empresa o su localización geográfica, por ejemplo, son elementos significativos.
- Las estructuras salariales se realizan tomando en cuenta **diversos factores** de la estructura de la empresa como los puestos y los niveles de ocupación, así como factores personales, como la formación, el nivel de cualificación, la eficiencia, etc. En ningún caso las estructuras salariales deben verse influenciadas por criterios discriminatorios como estereotipos o prejuicios de género.

Recomendación

La empresa debe realizar un análisis objetivo y exhaustivo de sus estructuras salariales para ver si existen diferencias salariales entre mujeres y hombres, estudiando si estas diferencias responden a razones objetivas y explicables o si, por el contrario, responden a cuestiones no explicables y discriminatorias.

Sistemas de clasificación profesional

- Todas las personas que forman parte de la plantilla ocupan en la empresa una posición que está enmarcada en una **categoría profesional**. La titulación, la formación, las habilidades, la experiencia o el grado de responsabilidad que desempeña una persona son **factores objetivos** que determinan la posición de las personas en la clasificación profesional.
- La clasificación profesional de las mujeres y los hombres determinan, en gran medida, las **actividades** (funciones y tareas) que desarrollan en la estructura organizativa de la empresa. Asimismo, la clasificación profesional está directamente relacionada con la **valoración de puestos de trabajo**. Todos los criterios de valoración de puestos de trabajo tienen que ser descritos y definidos de manera objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de discriminación de género.

Recomendación

La empresa debe establecer sistemas de clasificación profesional equitativos que garanticen la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Asimismo, estos sistemas deben ser la base sobre la cual se establecen los sistemas de retribución.

Medidas de acción positivas

- Reconocer la diversidad y promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa pasa, en ocasiones, por promover medidas de acción positivas. Estas medidas son **estrategias que permiten corregir discriminaciones** históricas hacia determinados grupos sociales (en este caso las mujeres), que son el resultado de prácticas excluyentes o estereotipos sociales. Las medidas de acción positiva, por lo tanto, son **correctoras de las desigualdades** y se caracterizan por tener un **carácter temporal**, pues cuando deja de existir la discriminación detectada ya no resultan necesarias. Ejemplos de medidas de acción positiva en la empresa que tienen efectos en la política salarial y retributiva son: impulsar el desarrollo de carrera de las mujeres y fomentar la promoción de mujeres con alto potencial; favorecer la contratación de mujeres en puestos de trabajo donde predominan los hombres (masculinizados) y de hombres en puestos de trabajo donde predominan las mujeres (feminizados).

Recomendación

La empresa puede implementar medidas de acción positiva para acabar con las causas de la discriminación de género en el ámbito laboral cuando, pese a haber aplicado las recomendaciones anteriores, las diferencias salariales persisten.

Para una información más amplia sobre las medidas a desarrollar por parte de la empresa para garantizar la igualdad salarial, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades pone a su disposición el documento **Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización**, disponible en la web del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas (www.igualdadenaempresa.es).

The image shows the interface of a web application titled "HERRAMIENTA DE AUTO DIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO". At the top, there are logos for the Spanish Government (GOBIERNO DE ESPAÑA, MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD, INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES) and the European Union (Unión Europea, Fondo Social Europeo, "El FSE invierte en tu futuro").

The main heading reads: "RECOMENDACIONES PARA ACTUAR FRENTE A LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO DE UNA ORGANIZACIÓN".

The application interface includes a section for "DATOS BÁSICOS DE LA ORGANIZACIÓN" with input fields for "País Social", "Persona que realiza el informe" (Nombre, Puesto), and "Periodo de referencia" (Inicio, Fin, Fecha cumplimentación). Below this, there are four buttons: "DESCRIPCIÓN DE LOS CAMPOS", "PERSONALIZACIÓN VARIABLES", "IR A DATOS", and "COMPROBAR DATOS".

The next section is "2 Análisis de promedios de Retribuciones Normalizadas", featuring a "GENERAR ANÁLISIS" button and six analysis options: "1. Puestos y Antigüedad", "2. Puestos y Nº Hijos/as", "3. Puestos y Tipo de Contrato", "4. Niveles de Responsabilidad y de Exigencia", "5. Grupos Profesionales y Categorías", and "6. Entornos y Niveles de Responsabilidad".

The final section is "3 Otros análisis", with options for "Box Plot por Niveles de Responsabilidad", "Box Plot por Puestos", "Máximo y mínimo por Puesto", and "ANÁLISIS PERSONALIZADO".

Acciones de la Red DIE en igualdad salarial

EQUIPOS NUCLEARES, S.A. (ENSA)



Con motivo del Día de la Igualdad Salarial ENSA publica en las pantallas distribuidas en su centro fabril y en las pantallas de los centros de trabajo de su filial, Enwesa Operaciones una presentación conmemorativa.

Calidad Pascual pone en marcha, través de su boletín de comunicación interna y de las principales redes sociales, una acción bajo el lema "a mí no me da igual" que consiste en recortar una plantilla, utilizarla a modo de careta, hacerse una foto y colgarla en las redes sociales como muestra de apoyo a la campaña.

CALIDAD PASCUAL



RENAULT CONSULTING



Con motivo del Día de la Igualdad Salarial la empresa remite a toda la plantilla de sus dos centros de trabajo un correo electrónico con el mensaje "Renault Consulting se compromete con la discriminación salarial" y una imagen con el logotipo institucional.

Enagás realiza una campaña sobre igualdad salarial y corresponsabilidad, animando a sus profesionales a disfrutar el permiso de paternidad y maternidad, recordándoles que complementa la prestación hasta el 100% del salario

ENAGÁS



VERIFICACIONES INDUSTRIALES DE ANDALUCÍA, S.A.



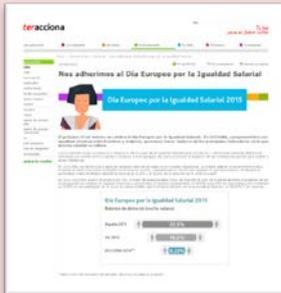
En Veiasa publican en su intranet una nota informativa con el objetivo de concienciar y fomentar la igualdad salarial.

En Martínez Loriente publican un cartel conmemorativo sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres, que se difunde tanto en la Intranet como en las pantallas de las áreas de descanso de sus centros de trabajo.

MARTÍNEZ LORIENTE



ACCIONA



Acciona se adhiere al día Europeo por la Igualdad Salarial manifestando su compromiso activo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Por ello publican una nota interna en la Intranet de la empresa haciendo referencia al balance de sus principales indicadores en lo que a brecha salarial se refiere. De este modo se quiere concienciar y sensibilizar a la plantilla sobre las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres a nivel europeo, así como promover las medidas necesarias para acabar con las mismas.

Sada Castilla-Galicia va a difundir entre la plantilla un [artículo](#) sobre la brecha salarial, el cual ha sido publicado en la web www.generandociudadania.org

SADA CASTILLA-GALICIA



METRO BILBAO



Para combatir la brecha salarial de género, Metro Bilbao ha adoptado un acuerdo con el objetivo de rechazar y evitar firmemente la penalización retributiva durante el embarazo. Con esta acción se evita que las mujeres embarazadas tengan que tomar la baja laboral por contingencias comunes previas al alumbramiento, que vean mermada la cuantía de su retribución variable, en base al criterio de presencia.

En B.T. la maternidad es igual al 100% del salario. Durante el embarazo, la empresa retribuye a sus trabajadoras con el 100% de la retribución salarial (lo que incluye una retribución variable del 100%), ya que entiende que la maternidad no debe mermar las condiciones salariales de la mujer.

B.T. ESPAÑA



igualdadenlaempresa.es