Brecha salarial y científica de género

Boletín Igualdad Empresa

XLIV

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
empresas igualdad
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

ÍNDICE

1. **Presentación** 3

2. **Principales causas de la brecha salarial de género y conceptos clave** 4

3. **Referencias normativas en materia de igualdad salarial** 7

4. **Principales datos estadísticos sobre brecha salarial de género** 10

5. **Las mujeres en la ciencia** 13

   La brecha salarial y científica de género 13

   Artículo "No es una percepción. No, no lo es". Marta Macho Stadler. Doctora en matemáticas y divulgadora científica. 21

   Entrevista a Pilar López Sancho, presidenta de la Comisión Mujeres y Ciencia del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) 24

6. **Alemania e Islandia, primeros pasos hacia la igualdad salarial de género** 27

7. **Iniciativas para erradicar la brecha salarial de género** 28

8. **Acciones de las empresas de la Red DIE para promover la igualdad salarial de género** 33

NIPO **685-18-015-2**
Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
http://publicacionesoficiales.boe.es

1. Presentación

Con motivo del 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial, se publica Boletín Igualdad en la Empresa (BIE), que se enmarca en la iniciativa 365 días por la igualdad, que se presentó en enero de 2018 para dar visibilidad a todas y a cada una de las actuaciones que se llevan a cabo en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) en el ámbito de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Este mes de febrero está dedicado a la **Brecha salarial y científica de género**, contiene información sobre las principales causas que inciden en la brecha salarial de género, como son los tradicionales estereotipos de género o la segregación del mercado de trabajo. Así mismo, en este boletín se incluyen las referencias normativas y una recopilación de los principales datos estadísticos en materia de igualdad salarial de género.

En el punto 5 se destacan los principales datos sobre la participación de las mujeres en la ciencia, dentro del ámbito universitario y la carrera investigadora. Además se incluye un artículo de Marta Macho, doctora en matemáticas, y una entrevista a Pilar López, presidenta de la Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC.

El boletín se completa con las iniciativas dirigidas a erradicar la brecha salarial de género -*Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género* y *Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género*-, así como algunas de las acciones de las empresas de la Red DIE para conmemorar el día 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial.

BIE es una publicación periódica dirigida y coordinada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

2. Principales causas de la brecha salarial de género y conceptos clave

Las causas de la brecha salarial de género son diferentes y pueden estar interrelacionadas, creando un conjunto de influencias, en ocasiones inconscientes, que obstaculizan las carreras profesionales de las mujeres, tanto en lo que se refiere a acceso al empleo y promoción, como a las remuneraciones y compensaciones desarrollando el mismo puesto o un trabajo de igual valor. Entre las muchas causas que pueden interferir, hay varias que destacan.

Persistencia de los tradicionales estereotipos de género

Este aspecto es quizás el más influyente en la discriminación salarial de la que se habla. Y es que, debido a los tradicionales roles y estereotipos de género, el entorno laboral se ha visto segregado y los derechos de las mujeres trabajadoras se han limitado, incurriendo en categorizaciones y desvalorizaciones directas e indirectas que afectan a su desarrollo profesional. A pesar de que cada vez somos más conscientes de estos estereotipos, todavía muchos conviven en nuestro entorno sociolaboral. Es por ello que, a partir de este factor principal, sustentado en la arraigada educación y valores sociales tradicionales, nacen todos los que explicaremos a continuación.

Es importante destacar dos formas de enfocar este factor, pues inicialmente esta persistencia de los tradicionales estereotipos de género retroalimentan una serie de principios hegemónicos que actúan tanto consciente como inconscientemente en nuestras decisiones y cotidianidad. Estos hacen, por una parte, que concretas consideraciones habituales sobre el trabajo de las mujeres, su principal dedicación al hogar o incluso sus condiciones físicas, determinen sus dedicaciones y posibilidades laborales, limitando las oportunidades y, por supuesto, estableciendo unas claras discriminaciones de género en este ámbito.

Por otra parte, precisamente por las dificultades nacidas de estos tradicionales estereotipos, el camino de las mujeres en determinados sectores laborales se ha visto fuertemente obstaculizado, lo que ha provocado la ausencia casi total de referentes femeninos y ha propiciado la invisibilización de la presencia de las mujeres. Esto hace que en muchas ocasiones las nuevas generaciones de mujeres no se planteen iniciar o continuar ciertos itinerarios y termina por influir en sus idealizaciones y expectativas presentes y futuras. La falta o escasez de referentes femeninos en algunos ámbitos hace que se reduzcan las posibilidades de elección de ciertos sectores.

Discriminación salarial directa

Es la causa más evidente y fácil de detectar, pues ocurre cuando las mujeres reciben menos salario que los hombres en el desempeño del mismo trabajo dentro de una organización. De esta forma, el sexo sería un criterio específico para establecer las diferencias retributivas, infravalorando las capacidades y el trabajo de las mujeres.

Afortunadamente, en la actualidad este factor es uno de los menos comunes, aunque todavía sigue siendo la causa de muchas de las discriminaciones salariales de género que encontramos.

Segregación horizontal del mercado de trabajo

Debido a los estereotipos y roles de género persistentes, así como a la actual falta de referentes en el algunos ámbitos, las expectativas sociolaborales de hombres y mujeres se han segregado, apareciendo sectores concretos que se han feminizado o masculinizado. En esta línea, los sectores feminizados tradicionalmente se han relacionado principalmente con labores similares a aquellas realizadas en el hogar o ámbito doméstico, como pueden ser tareas de limpieza o atención a personas dependientes, entre otros. Estos sectores han sido menos valorados tanto socialmente, restando especificidad a sus labores, rebajando su cualificación y desvalorizando sus responsabilidades. Todo esto repercute tanto en su estimación como en su remuneración, que se ve disminuida.

Esta segregación se puede observar en los datos de personas ocupadas por rama de actividad y sexo en España del cuarto trimestre del año 2017:

DISTRUCIÓN DE PERSONAS SEGÚN RAMAS DE ACTIVIDAD Y SEXO EN ESPAÑA		
	Hombres	Mujeres
Total	54,42%	45,58%
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	76,20%	23,80%
B Industrias extractivas	93,83%	6,17%
C Industria manufacturera	74,12%	25,88%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	78,95%	21,05%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	79,81%	20,19%
F Construcción	91,14%	8,85%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	50,62%	49,38%
H Transporte y almacenamiento	80,90%	19,10%
I Hostelería	46,62%	53,38%

J Información y comunicaciones	69,00%	31,00%
K Actividades financieras y de seguros	50,62%	49,38%
L Actividades inmobiliarias	43,16%	56,84%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	51,22%	48,78%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	44,97%	55,02%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	58,41%	41,59%
P Educación	32,45%	67,55%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	22,31%	77,69%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	55,40%	44,60%
S Otros servicios	34,09%	65,89%
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	12,19%	87,81%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	25,64%	74,36%

La masculinización y feminización de algunas ramas de actividad son evidentes. Mientras ramas como *B Industrias extractivas* (93,83% de hombres), *F Construcción* (91,14% de hombres), *H Transporte y almacenamiento* (80,90% de hombres), *E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación* (79,81% de hombres), *D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado* (78,95% de hombres), *A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca* (76,20% de hombres), *C Industria manufacturera* (74,12% de hombres) e *J Información y comunicaciones* (69% de hombres) que están fuertemente masculinizadas, otras ramas de actividad están feminizadas, como es el caso de *T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio* (87,81% de mujeres), *Q Actividades sanitarias y de servicios sociales* (77,69% de mujeres), *U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales* (74,36% de mujeres), *P Educación* (67,55% de mujeres) y *S Otros servicios* (65,89% de mujeres).

3. Referencias normativas en materia de igualdad salarial de género

NORMATIVA EUROPEA		
NORMA	**ARTÍCULO**	
Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea	Artículo 157 (antiguo artículo 141 TCE)	1. 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. 2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, 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. La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo. 3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.
Derechos Fundamentales de la Unión Europea	Artículo 23	La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.
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	TÍTULO II DISPOSICIONES ESPECÍFICAS. CAPÍTULO 1 Igualdad de retribución. Artículo 4 Prohibición de la discriminación.	Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)		
Recomendación de la Comisión 2014/124/UE sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia		Reclama a los Estados Miembro estimular a las empresas públicas y privadas y a los interlocutores sociales a adoptar políticas que favorezcan la transparencia salarial; además de promover sistemas de detección, clasificación y evaluación de empleos no sexistas y establecer medidas específicas que favorezcan la transparencia, y con ello la igualdad salarial.

NORMATIVA NACIONAL		
NORMA	**ARTÍCULO**	
Constitución Española	Artículo 14 – Igualdad ante la ley.	Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
	Artículo 35 – El trabajo, derecho y deber	1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres	Artículo 5 – Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.	El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.
	Artículo 6 – Discriminación directa e indirecta.	1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. 2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas

		del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. 3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
	Artículo 11 – Acciones positivas.	1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.
	Artículo 46 – Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.	1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. 2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. 3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)	Artículo 22.3 – Sistema de clasificación profesional.	La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.
	Artículo 28 – Igualdad de remuneración por razón de sexo.	El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

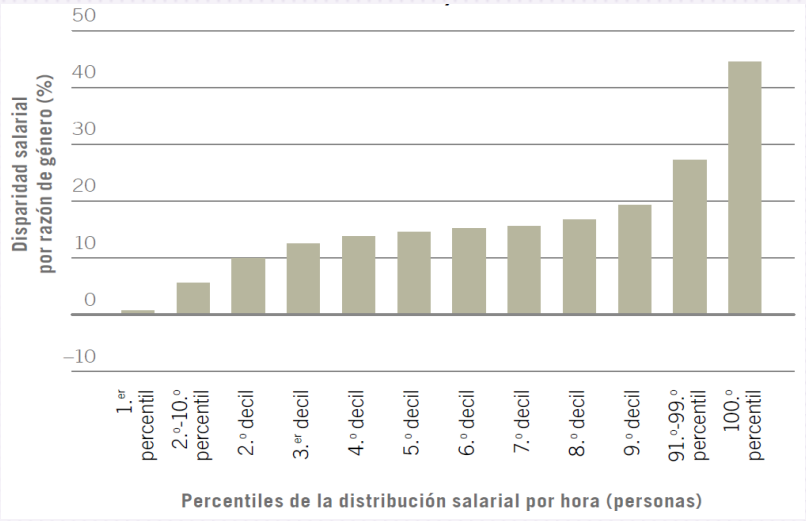
4. Principales datos estadísticos sobre brecha salarial de género

A pesar de que prácticamente en todos los países industrializados se han desarrollado en los últimos años numerosas normativas en torno a la igualdad de trato de mujeres y hombres en el mercado laboral, la desigualdad salarial por razón de sexo sigue siendo una realidad. Conocer los principales datos estadísticos sobre brecha salarial de género es fundamental para tomar conciencia de la problemática y, por ello, a continuación se muestran algunos datos y las principales conclusiones extraídas de dos estudios, uno realizado a nivel mundial realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otro, a nivel nacional, del Instituto Nacional de Estadística (INE)

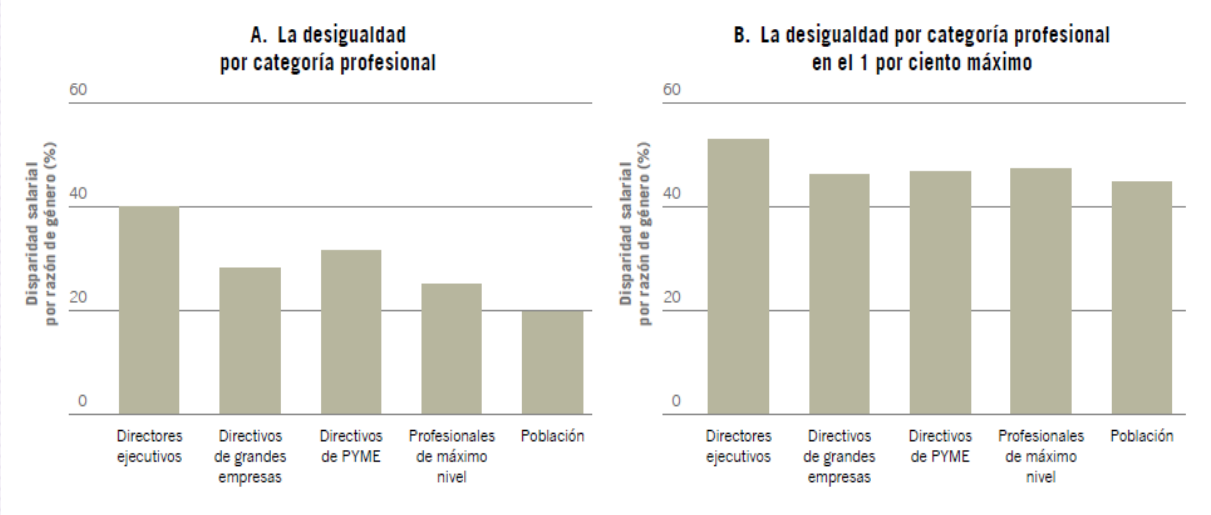
Informe mundial sobre salarios 2016/2017. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Una de las conclusiones más relevantes del informe es la afirmación de una evidente discriminación salarial de género, añadiendo además su crecimiento según aumenta el puesto y las responsabilidades, así como la edad de la persona trabajadora.

El gráfico 1 muestra una desigualdad de género en la población, aumentando a medida que los salarios aumentan, variando desde un 0,7% en el percentil inferior hasta un 45% en el superior. Es decir, cuanto más alta es la remuneración, más aumentan los salarios de los hombres por encima de la de las mujeres.



El gráfico 2 detalla la brecha entre los sexos en las cuatro categorías mejor remuneradas: profesionales de alto nivel, dirección de pequeñas y medianas empresas, dirección de grandes empresas y personas directoras ejecutivas. La desigualdad en las remuneraciones no sólo es mayor en las categorías mejor remuneradas y puestos de mayor responsabilidad, sino que además aumenta en el extremo máximo de la distribución salarial. De esta forma, la discriminación por razón de sexo en los puestos directivos de la población está en torno al 40% (el doble que la discriminación de género total). En el 1% máximo (Directores/as ejecutivos/as) representa más del 50%, es decir los hombres en puestos de dirección ejecutiva perciben el doble de salario que sus compañeras.



Visto con datos más concretos, existe una menor presencia de las mujeres en las ocupaciones donde la remuneración es más alta.

	Población (100%)	Masculina (52,1%)	Femenina (47,9%)
En la población:			
Directivos de PYME (%)	1,9	2,1	1,7
Directivos de grandes empresas (%)	3,9	5,1	2,7
Directores ejecutivos (%)	6,4	9,0	3,6
TOTAL	**12,3**	**16,2**	**8,0**
En el percentil superior de la distribución del salario por hora de las personas:			
Directivos de PYME (%)	6,8	25,6	6,1
Directivos de grandes empresas (%)	32,6	33,7	26,8
Directores ejecutivos (%)	12,0	12,9	8,2
TOTAL	**51,4**	**72,2**	**41,1**

Tabla 1: Distribución de los cargos directivos en la población, Europa, Promedios en 2010. Base de datos ESES, Eurostat. Informe mundial sobre salarios 2016/2017, OIT.

Por último, en estos cargos de mayor responsabilidad está también muy relacionada la edad. Se registra también una mayor brecha salarial de género según aumenta la edad de las personas trabajadoras.

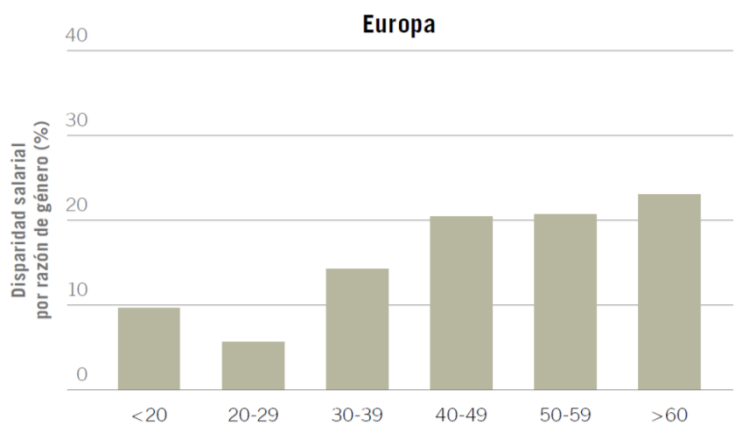


Gráfico 3: Desigualdad salarial por razón de género por edad de los/as asalariados/as, Europa, distribución salarial por hora. Base de datos ESES, 2010. Informe mundial sobre salarios 2016/2017, OIT.

Encuesta anual de Estructura Salarial 2017 (Datos relativos al año 2015). Instituto Nacional de Estadística (INE)

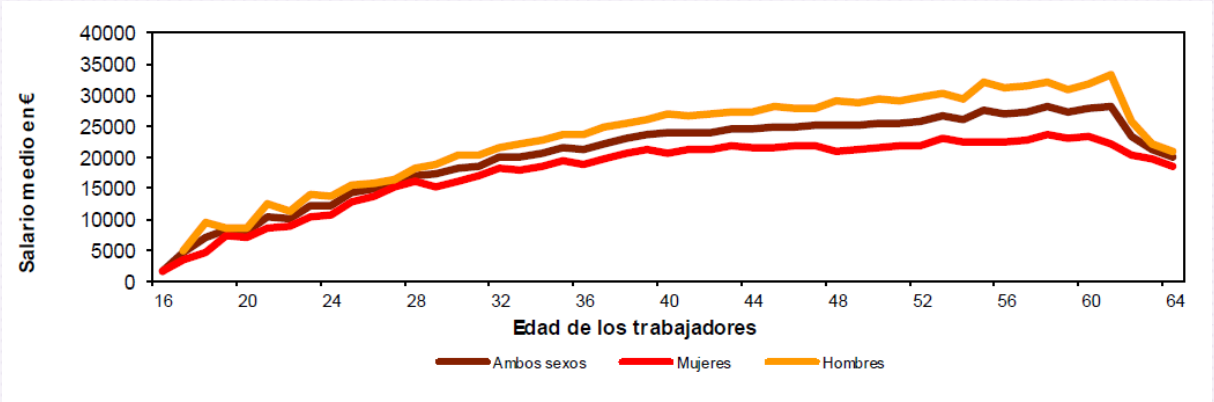
Uno de los principales resultados, en la línea con las observaciones destacadas en el informe de la OIT, refiere un salario medio anual de las mujeres de 20.051,58€, mientras los hombres incrementan un 25.992,76€. Con ello, el salario medio anual femenino representa el 77,1% del masculino.

El 18,2% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 7,4% de los hombres. Concretando los salarios más elevados, el 9,8% de los hombres presentó unos salarios cinco veces o más superiores al SMI, frente al 5,0% de las mujeres. Por su parte, las personas trabajadoras con ganancia baja (ganancia por hora por debajo de los 2/3 de la ganancia media), se representan 16,7% del total, de las cuales el 65,5% eran mujeres.

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
% Total de trabajadores	100,00	100,00	100,00
De 0 a 1 SMI	12,62	18,19	7,36
De 1 a 2 SMI	32,34	36,86	28,07
De 2 a 3 SMI	26,54	22,78	30,09
De 3 a 4 SMI	13,45	11,45	15,33
De 4 a 5 SMI	7,57	5,70	9,33
De 5 a 6 SMI	3,15	2,23	4,03
De 6 a 7 SMI	1,82	1,26	2,34
De 7 a 8 SMI	1,22	0,79	1,62
Más de 8 SMI	1,30	0,74	1,83

Gráfico 4: Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al SMI. Datos del 2015. Encuesta anual de Estructura Salarial 2017. INE, 2017.

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres aumentan a medida que aumenta la edad, y los puestos y responsabilidades ocupados. De esta forma, según avanza la edad la brecha salarial de género aumenta.



En resumen, el conjunto de estos datos y estudios evidencia la brecha salarial de género a nivel mundial, comunitario y nacional, ampliándose además según aumenta la edad y la responsabilidad de los puestos ocupados. No sólo las mujeres ocupan menos puestos de dirección, sino que además sus remuneraciones en tal caso son menores que las de sus homólogos hombres.

5. Las mujeres en la ciencia

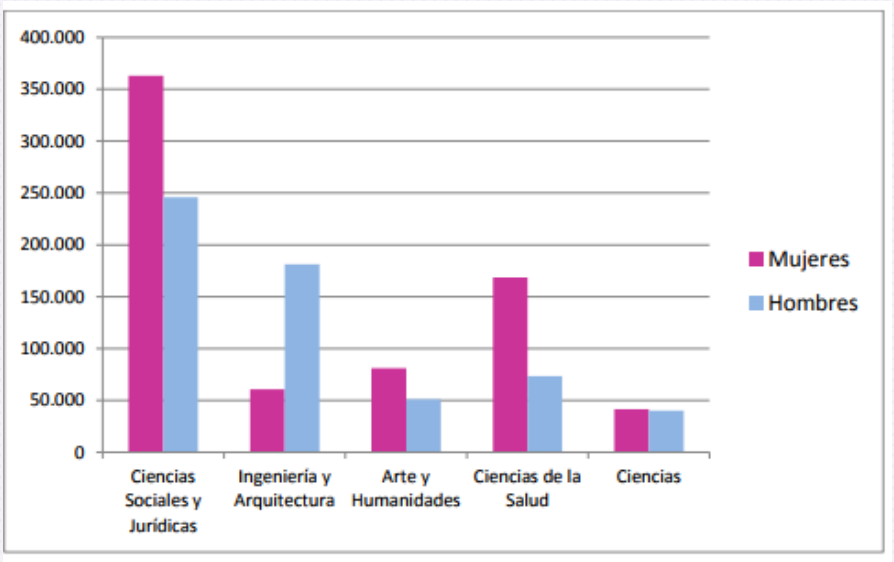
La brecha salarial y científica de género

Al igual que ocurre en otros sectores de ocupación, el sector científico no es una excepción en cuanto a la desigual participación de mujeres y hombres, existiendo lo que se ha venido a llamar “brecha científica”.

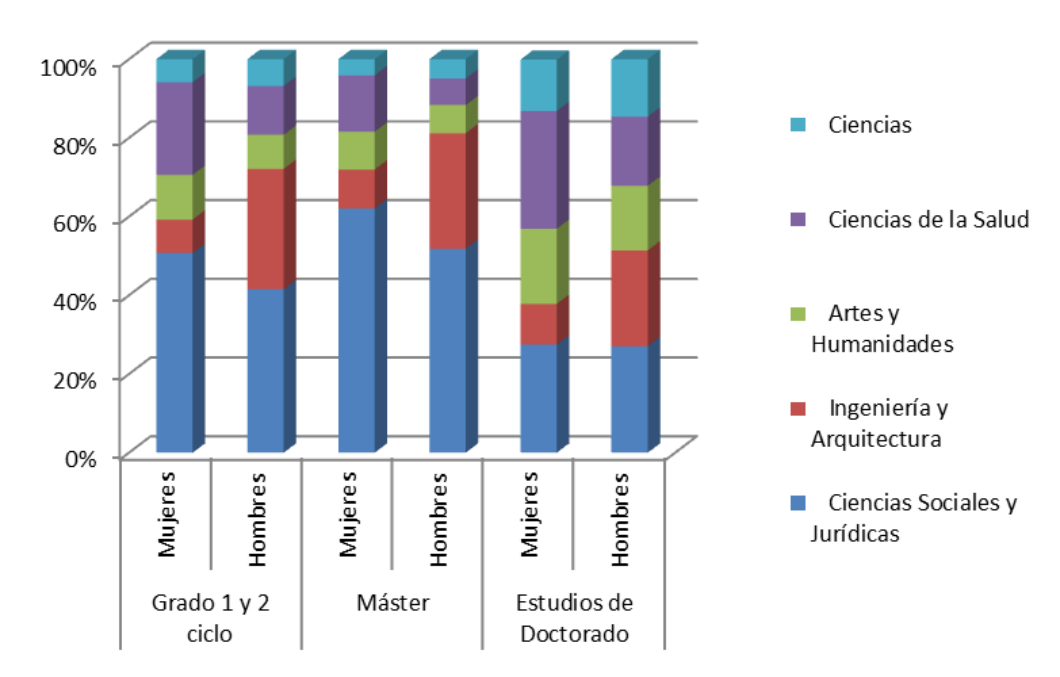
La distribución de mujeres y hombres en el ámbito de la ciencia comienzan desde la formación superior, cuando hombres y mujeres eligen las carreras que quieren cursar. Ya en este momento, se puede observar que la participación es desigual según las ramas de estudios.

Estudios universitarios

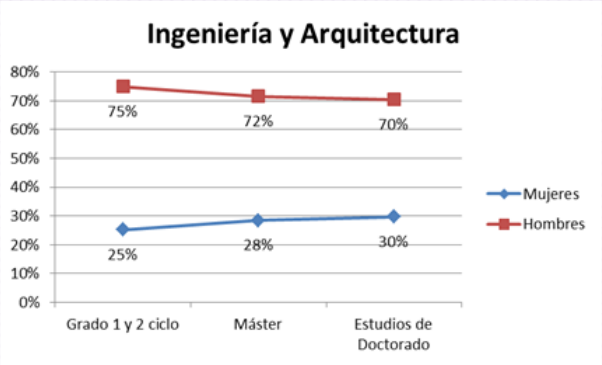
Según los últimos datos publicados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, referentes al curso académico 2016 – 2017, la distribución de las personas matriculadas en las universidades según sexo también presenta una fuerte segregación por ramas de enseñanza, concentrándose las mujeres en las *Ciencias Sociales* y en las *Ciencias de la Salud* y *Arte y Humanidades* y los hombres en la rama de *Ingeniería y Arquitectura*.

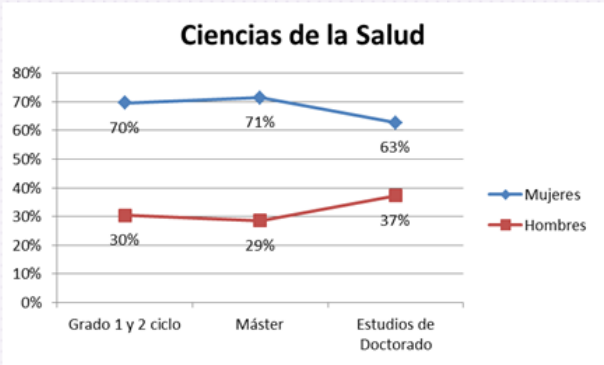


Según los diferente niveles en el ámbito universitario, existen diferencias entre la distribución de hombres y mujeres según los ámbitos de estudios, concentrándose en todos los niveles mayor porcentaje de hombres que de mujeres en las carreras de *Ingeniería y Arquitectura*. En el caso de *Ciencias de la Salud*, se concentra mayor porcentaje de mujeres que de hombres.



Especialmente llamativos son los casos de las ramas de estudios de *Ingeniería y Arquitectura y Ciencias de la Salud*, en las que la distribución por sexo del alumnado pone de manifiesto la existencia de una segregación en los itinerarios formativos de mujeres y hombres.





Carrera investigadora

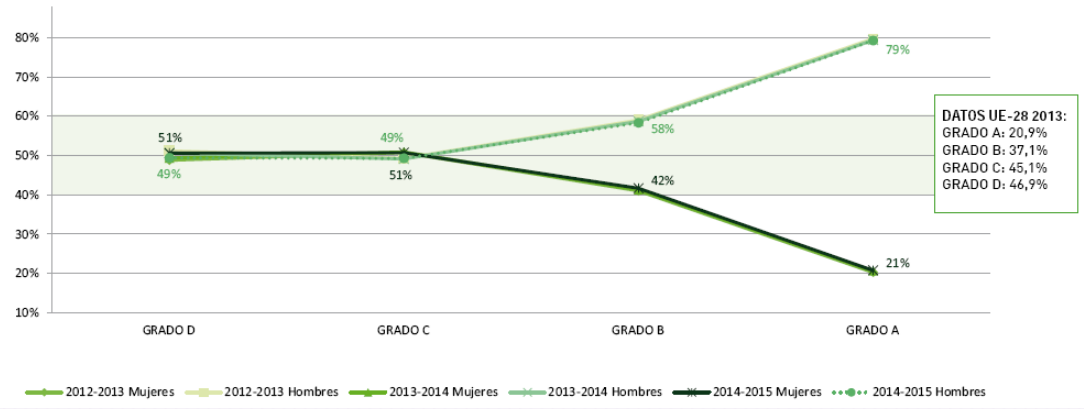
El informe *Científicas en Cifras 2015* pone de manifiesto la existencia de desigualdad de género tanto en el ámbito de la carrera investigadora como en convocatorias de I+D+i y órganos de gobierno. Las principales conclusiones de este informe son:

- La proporción de mujeres en el conjunto del personal investigador en España (39%) y en la Unión Europea (33%) se mantiene estable desde 2009. En ambos contextos ya se ha superado el listón del 40% de presencia de investigadoras en universidades y en Administración Pública, pero continúa

siendo muy baja la proporción de mujeres entre el personal investigador del sector empresarial, con mejores cifras en España (31%) que en la UE (20%).

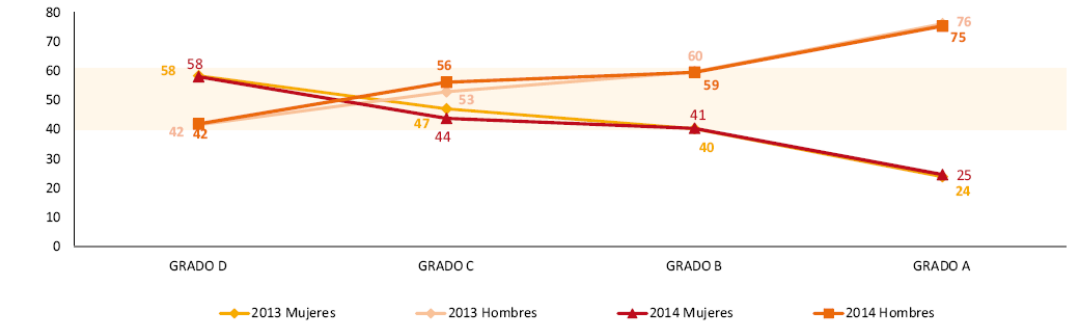
- Continúa la infra-representación de mujeres en la categoría de mayor rango de la carrera investigadora (el Grado A): en las universidades públicas españolas solo son mujeres el 21% del profesorado catedrático de universidad.

Evolución de la distribución de mujeres y hombres en el personal investigador de las universidades públicas según categoría investigadora. Cursos 2012-13 a 2014-15



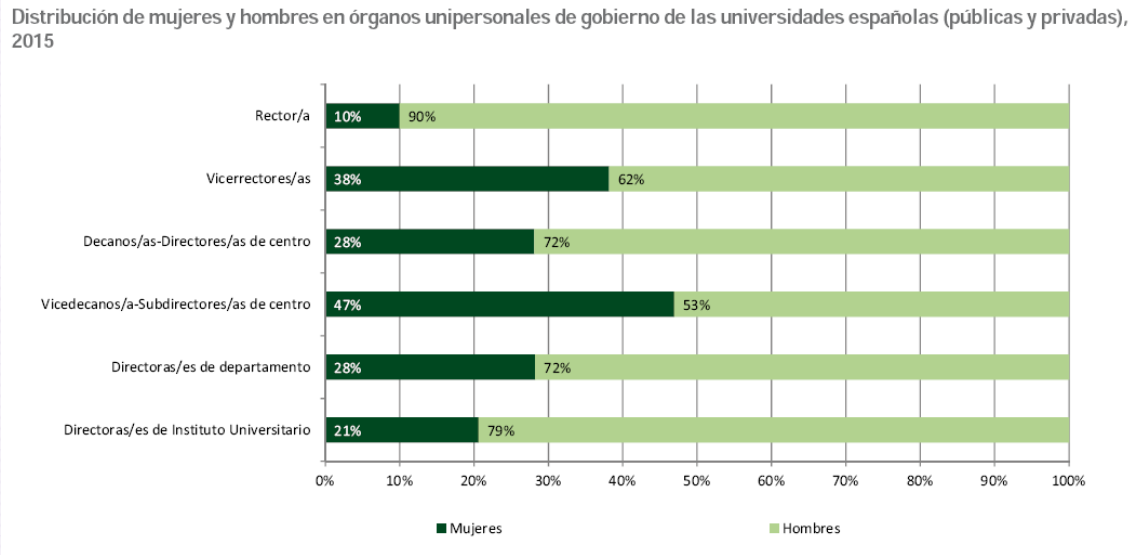
Esta proporción es algo mayor en los Organismos Públicos de Investigación (OPIs), con un 25% de investigadoras en el Grado A (que en OPIs agrega al profesorado de investigación y al profesorado catedrático de universidad), y que también supera al promedio de mujeres en el personal investigador Grado A de la UE (21%). Llama la atención que en las universidades privadas españolas ya se ha alcanzado el equilibrio de género en la categoría de máximo nivel, que en su caso es el profesorado director/ordinario/catedrático, con un 43% de mujeres.

Evolución de la distribución de mujeres y hombres en los Organismos Públicos de Investigación según categoría investigadora, 2013-2014

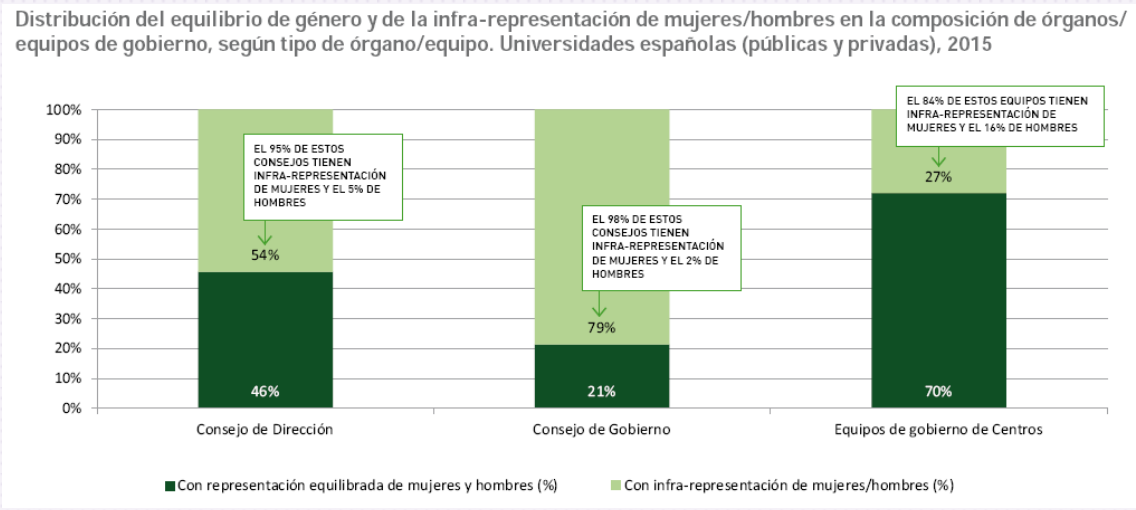


- Segregación vertical: Las investigadoras están infra-representadas en todos los órganos unipersonales de gobierno analizados, y además, en el caso de las universidades públicas se ha observado un retroceso en la proporción de rectoras y vicerrectoras. En el conjunto de universidades públicas y privadas la proporción de rectoras asciende al 10%, pero en cualquier caso, está

bastante por debajo del promedio de la Unión Europea (20% en 2014). Tampoco hay ninguna directora o presidenta de OPI.

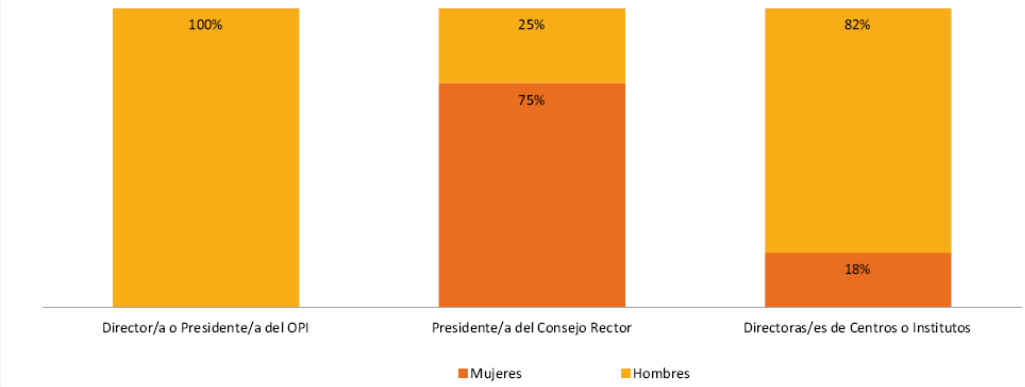


En el conjunto de universidades públicas y privadas solo cumplen con el preceptivo criterio del equilibrio de género, es decir, están integrados por un un 40-60% de mujeres/hombres, el 46% de los Consejos de Dirección, el 21% de los Consejos de Gobierno y el 70% de los equipos de gobierno de facultades y escuelas.

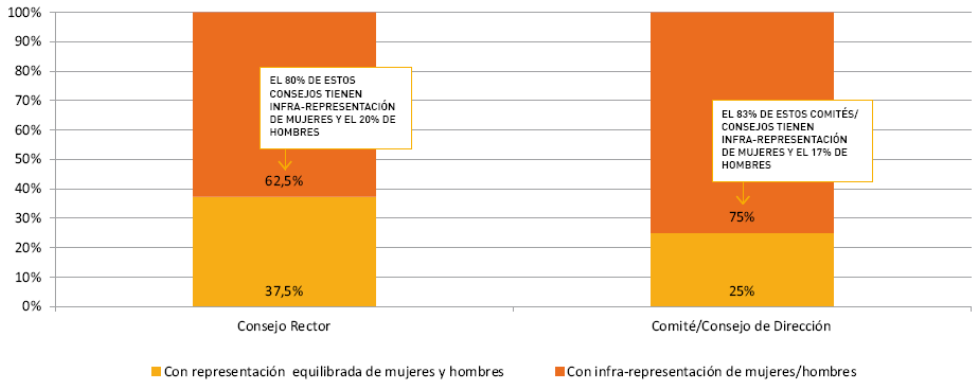


Y en los OPIs, donde la proporción de mujeres entre su personal investigador ya ha alcanzado el 43%, solo cumplen el criterio de equilibrio de género el 25% de los Comités de Dirección y el 38% de los Consejos Rectores.

Distribución de mujeres y hombres en órganos unipersonales de gobierno de los Organismos Públicos de Investigación (OPI), 2015

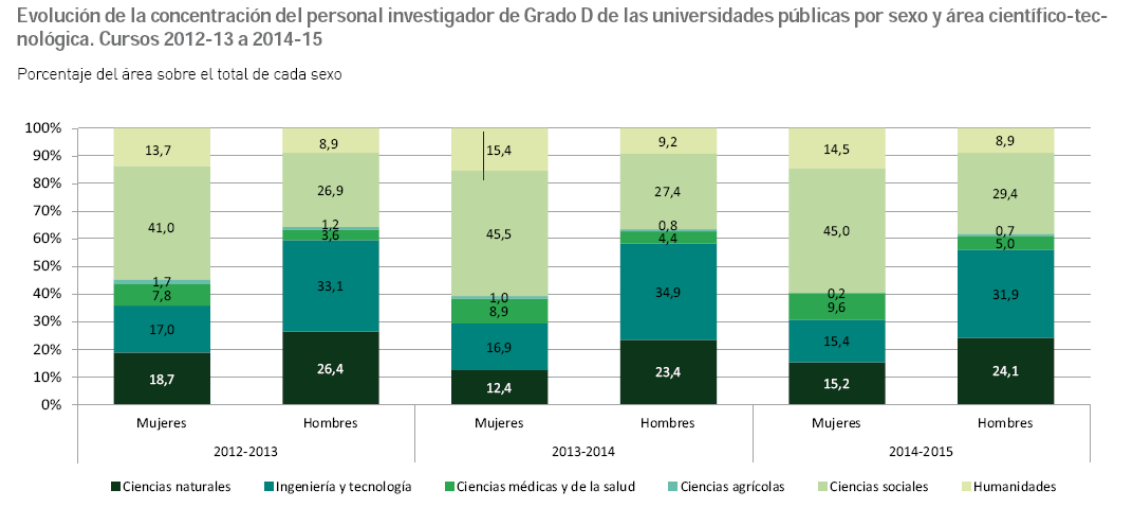


Distribución del equilibrio de género y la infra-representación de mujeres/hombres en la composición de órganos colegiados de gobierno, según tipo de órgano. Organismos Públicos de Investigación (OPIs), 2015

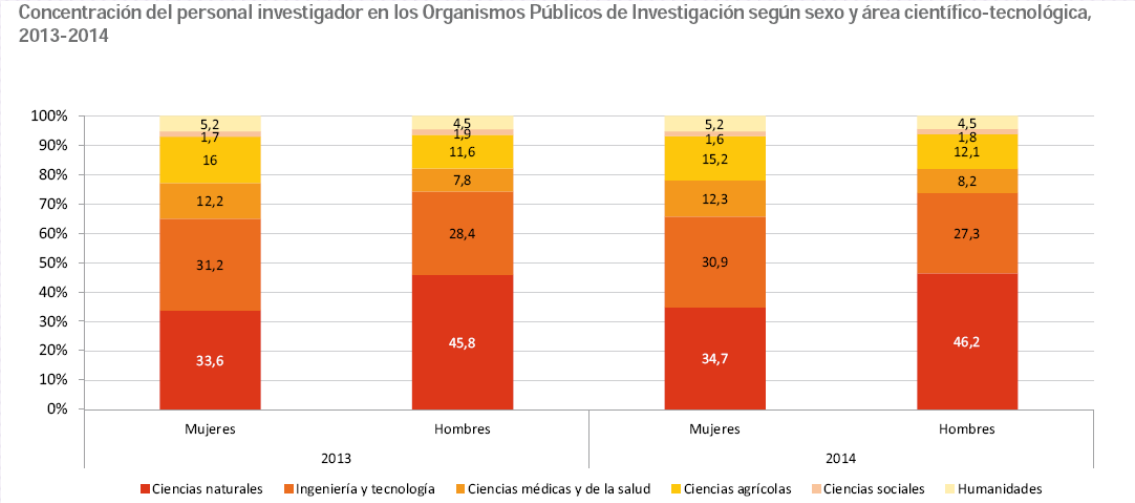


En el conjunto de las comisiones de evaluación de convocatorias de ayudas a recursos humanos y a proyectos I+D+i en el marco del plan estatal, solo el 56% de las comisiones de recursos humanos y el 30% de las de proyectos tenían en 2014 una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

- Segregación horizontal: se observa cierta segregación horizontal en todas las categorías investigadoras, pero las brechas de género tienden por lo general a disminuir y en algunos casos a revertir. Las brechas mayores y más consistentes en universidades públicas señalan que las mujeres tienden a concentrarse especialmente más que los hombres en Ciencias Sociales, y los hombres más que las mujeres en Ingeniería y Tecnología.

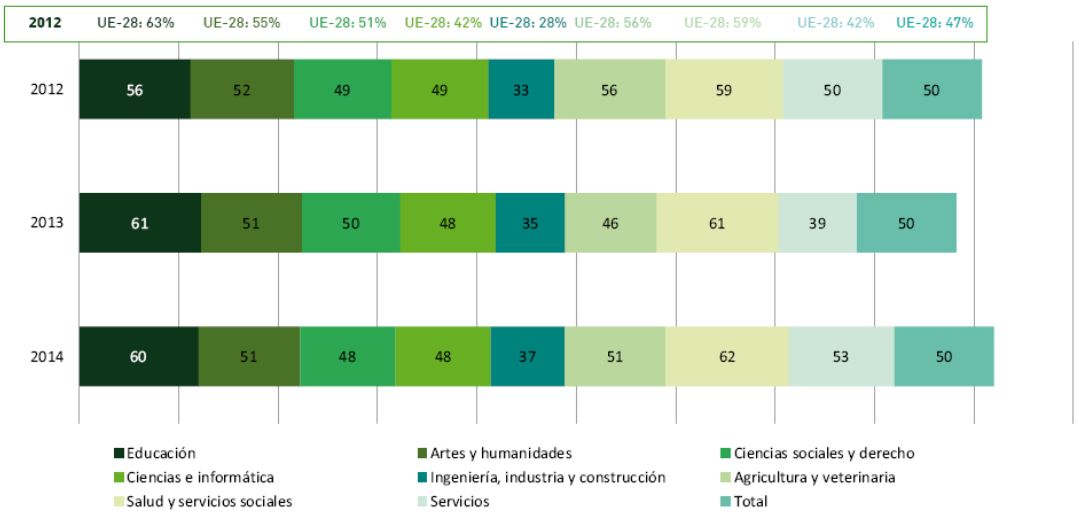


Y si bien la mayor parte del personal investigador de OPIs se concentra en el área de Ciencias Naturales, en el caso de los hombres su tasa de concentración en Ciencias Naturales supera en casi 12 puntos a la de las mujeres. No obstante, en los OPIs llama especialmente la atención que en Ingeniería y Tecnología se concentren más las investigadoras (30,9%) que los investigadores (27,3%), invirtiendo así el patrón tradicional de género observado en universidades y en el conjunto de la Administración Pública.



Y respecto a la proporción de mujeres entre quienes aprobaron la tesis doctoral en 2012, España (50%) supera en 3 puntos a la UE-28 (47%), pero estos 3 puntos no son consistentes en los distintos ámbitos de estudio debido a que la segregación horizontal de género en las tesis aprobadas es menor en España que en el promedio de la UE-28.

Evolución de la proporción de mujeres entre quienes aprobaron tesis doctorales en las universidades públicas según ámbito de estudio, 2012-2014



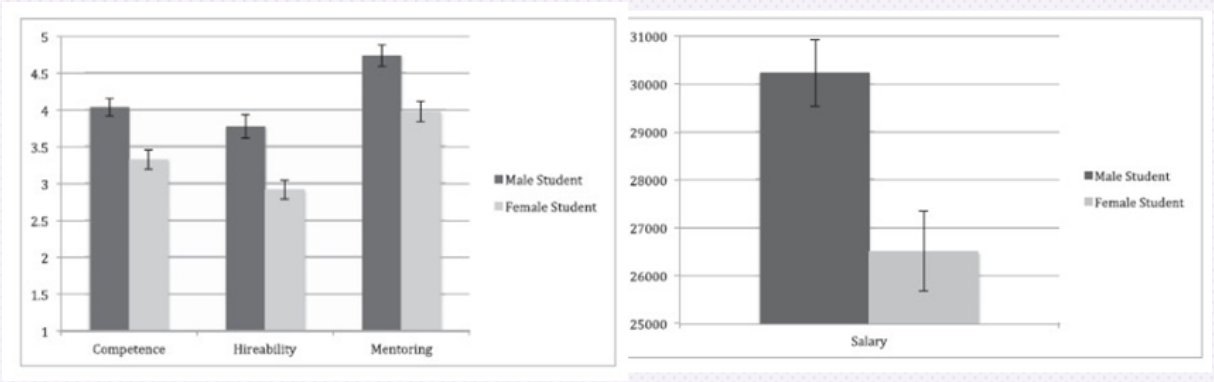
- Ayudas a la I+D+i: a partir de 2013, ya en el marco del plan estatal vigente, las tasas de éxito en el conjunto de ayudas de recursos humanos son iguales para mujeres y hombres, o con brechas por lo general menores y que no favorecen sistemáticamente a los hombres. Y en las convocatorias de proyectos todavía las mujeres suelen tener menores tasas de éxito que los hombres, pero las brechas de género tienden a ser menores y en algunas áreas el patrón se ha invertido, como es el caso de Ciencias Agrarias y de Ciencias Médicas y de la Salud en 2014, donde las tasas de éxito de las mujeres son algo mayores que las de los hombres.

La influencia de los sesgos inconscientes

En el año 2012, la Universidad de Yale realizó un estudio cuyo objetivo era investigar sobre si el sexo influía en la valoración que se hacía de las competencias investigadoras y científicas.

Para realizar dicho estudio se pidió a 127 profesores y profesoras de universidades de Estados Unidos que valoraran un currículo al que en unos casos se había puesto nombre de mujer (Jennifer) y en otros de hombre (John). Se les pidió que indicaran aspectos como el grado de cualificación que perciben, su empleabilidad, hasta qué punto merecería una persona mentora que le aconsejase y apoyase y el sueldo que le ofrecerían si tuvieran que contratarle.

Los resultados obtenidos fueron que, en todos los aspectos analizados, Jennifer recibió peor puntuación que John.



Artículo "No es una percepción. No, no lo es". Marta Macho Stadler. Doctora en matemáticas y divulgadora científica

Fotografía: Mikel Mtz. de Trespuentes. UPV/EHU.

Marta Macho Stadler es doctora en matemáticas y divulgadora científica española. Es profesora de Geometría y Topología en la Universidad del País Vasco y especialista en Teoría Geométrica de Foliaciones y Geometría no conmutativa.

Entre 2004 y 2009 formó parte de la Comisión de Mujeres y Matemáticas de la RSME y desde 2011 participa de forma activa en la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT).

Es también editora del espacio digital Mujeres con Ciencia de la Cátedra de Cultura Científica por el que ha recibido varios premios, entre ellos, el Premio Emakunde de Igualdad 2016.

En la comunidad científica, como en tantas otras, las mujeres no estamos en condiciones de igualdad. ¿Que por qué decimos eso? Porque las mujeres nos graduamos más y nos doctoramos más. Pero solo ocupamos el 20% de los puestos de liderazgo. Y eso no es una percepción. Es una evidencia. La discriminación de las mujeres en la ciencia se basa en datos. En hechos. No es una opinión. Y eso es inaceptable. Tiene que cambiar. Y tiene que cambiar ya.

El 11 de febrero de 2018 se celebró, por tercer año, el "Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia". ¿Por qué? Porque en pleno siglo XXI la brecha de género en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) se mantiene en todo el mundo. La cita que introduce este texto es parte del mensaje que se difunde en el video *No es una percepción*, producido por la Cátedra de Cultura Científica de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) y publicado precisamente el pasado 11 de febrero.

Imagen preparada a partir del video producido por la Cátedra de Cultura Científica con motivo del *Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia*.

Efectivamente, los datos no engañan. El informe *Científicas en Cifras 2015. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica* –editado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad y presentado en febrero de 2017– sostiene que el estado español sigue por encima de la media europea en mujeres en disciplinas STEM –en España, el 39% de personas en estas especialidades son mujeres frente al 33% de la Europa Comunitaria–, pero que este porcentaje no cambia desde el año 2009. Como sucede en otros muchos ámbitos, la representación femenina en la carrera investigadora disminuye al aumentar la escala y el rango. Sin embargo, el 54% del alumnado matriculado en universidades públicas españolas son mujeres –con el 57% de egresadas–, porcentaje que aumenta al 58% en el caso de estudiantes graduadas en másteres. Además, y por primera vez desde que hay datos, el número de mujeres que se doctoran en España se iguala al número de hombres, proporción similar a la media europea.

Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora en universidades públicas. Curso 2014-2015.

Estas cifras parecen esperanzadoras pero, como muestra la anterior gráfica, los porcentajes cambian radicalmente al aumentar el nivel –desde el grado D, profesorado contratado, al grado A, profesorado catedrático–. En los organismos públicos de investigación la diferencia entre hombres y mujeres en los estamentos más altos es más clara, y solo el 31% de mujeres forman la plantilla investigadora en el sector empresarial.

Las mujeres son una clara mayoría en el campo de la salud, mientras que en disciplinas como la física, la informática y las ingenierías, el porcentaje de mujeres desciende radicalmente. Y precisamente en estos últimos entornos –con un claro predominio masculino– son en los que las mujeres se sienten más discriminadas.

¿Existe brecha salarial de género en ciencia? Algunas personas afirman que no la hay. Es cierto que en el ámbito universitario –que es el que conozco– el sueldo se calcula a partir de los complementos por antigüedad, por cargos, por sexenios de investigación, etc. Teóricamente, los hombres y las mujeres cobramos lo mismo. Pero, en la práctica, el salario de los hombres es mayor, porque ocupan los lugares más altos en la escala universitaria y publican más artículos en media que las mujeres. Así que sí, sí hay una brecha salarial de género en las disciplinas STEM.

¿Estamos cerca de que esta situación cambie? Aunque se está mejorando, lamentablemente, no creo que estemos cerca de la igualdad. En primer lugar, es fundamental atraer a más mujeres a carreras como la informática o las ingenierías en las que son una clara minoría. Para conseguirlo, ellas necesitan referentes; en el blog Mujeres con ciencia de la Cátedra de Cultura Científica de la UPV/EHU trabajamos para hacer visibles a las muchas mujeres que han aportado y aportan en estas disciplinas. Además, se están llevando a cabo numerosas iniciativas con mentoras que, en primera persona, hablan a niñas y adolescentes sobre su trabajo, sus posibilidades de futuro y la indudable capacidad de las mujeres para llevarlo a cabo con éxito. Pero, no hay que olvidar que incluso en disciplinas con amplia mayoría femenina, la brecha entre hombres y mujeres se mantiene. El paso del tiempo no parece suficiente para erradicar esta situación: ellos siguen ocupando los lugares de liderazgo, también en estos ámbitos.

En un mundo cada vez más tecnológico, el liderazgo en cualquier espacio pasará por contratar a personal con amplios conocimientos en ciencia y tecnología. Si las mujeres no se forman en estas disciplinas, un futuro laboral con grandes posibilidades quedará vetado para ellas. Y perderán, de este modo, la oportunidad de participar en avances relevantes para la sociedad, y la ocasión de liderar y decidir en que se investiga y que se financia. Y con ello, irremediablemente, la brecha salarial seguirá reinando. No

cerremos los ojos ante el espejismo de la igualdad alcanzada. Queda aún mucho camino por recorrer, también en ciencia: No es una percepción[1].

Entrevista a Pilar López Sancho, presidenta de la Comisión Mujeres y Ciencia del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

Fotografía: Danniel Duch Dausa

Pilar López Sancho es doctora en Ciencias Físicas y profesora de investigación del CSIC, en el Departamento de Teoría y Simulación de Materiales del Instituto de Ciencia de Materiales de Madrid del CSIC.

El desarrollo de su carrera científica se ha desarrollado en el ámbito de la Física de la Materia Condensada: propiedades electrónicas de superconductores de alta temperatura crítica, de nanotubos de carbono y de grafeno y otros sistemas con fuerte correlación electrónica.

Es la presidenta de la Comisión de Mujeres de Ciencia (CMYC), fue cofundadora y presidenta (entre 2010 y 2013) de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT) y preside el grupo "Mujeres en Física" de la Real Sociedad Española de Física (RSEF) desde 2002.

Para comenzar, nos gustaría que nos hablara de la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito científico, la participación de las mujeres en los distintos niveles, etc...

Las estadísticas desagregadas por sexo elaboradas por organismos internacionales indican que las mujeres encuentran barreras para acceder a las categorías altas en el

[1] Otras fuentes utilizadas:
Cary Funk y Kim Parker, Women and Men in STEM Often at Odds Over Workplace Equity, Pew Research Center, 9 enero 2018 (http://www.pewsocialtrends.org/2018/01/09/women-and-men-in-stem-often-at-odds-over-workplace-equity/)

sistema académico. Cada tres años la Comisión Europea publica estadísticas con datos de todos los países de la Unión Europea que ponen de manifiesto que, a pesar de que las mujeres obtienen el 60% de los grados otorgados por las universidades públicas y el 47% de los doctorados, solo ostentan el 21% de las cátedras de universidad. Estas cifras bajan al 35%, 47% y 13% respectivamente cuando nos restringimos a las carreras de ciencias e ingenierías. La evolución de la presencia de mujeres en las categorías altas, aunque positiva, es muy lenta. Los datos correspondientes a la situación en España son muy parecidos a la media europea.

Aunque la participación de las mujeres en las carreras de ingeniería y ciencias está alrededor del 30%, el porcentaje de mujeres catedráticas está muy por debajo de ese porcentaje, ¿qué factores cree que influyen en la desigual participación femenina en los puestos de responsabilidad? En su opinión, ¿cuáles son las causas de segregación vertical en el ámbito científico?

La baja proporción de mujeres en las categorías académicas más altas influye en la escasa representación femenina en los puestos de responsabilidad que, en general, en las instituciones académicas se nutren de catedráticos. En las universidades españolas solo un 8% de los rectorados los ocupan mujeres y hasta 2017 ninguna mujer había presidido el Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Las causas de esta situación son complejas pero, sin duda, están relacionadas con los "estereotipos y barreras culturales y sociales que encuentran las niñas y mujeres para acceder a los estudios y para desarrollar la carrera profesional" como explicó Irina Bokova, Directora General de la UNESCO, en el Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia.

Estas desigualdades también se ven reflejadas en los premios científicos, ¿qué impacto tiene esto en la carrera de las mujeres científicas?

La proporción de mujeres que obtienen premios científicos es muy baja. En toda la historia del Premio Nobel, desde 1901 hasta 2017 solo un 5,8% de los premiados son mujeres. En España menos del 8% de los Premios Nacionales de Investigación han recaído en mujeres, sin embargo las mujeres obtuvieron el 52,3% de los Premios Extraordinarios Fin de Carrera que el Ministerio concede a los mejores expedientes. Los premios representan un reconocimiento al trabajo científico y si las mujeres no los reciben sus logros tienen menor repercusión y menor visibilidad.

Hay estudios que apuntan a la existencia de sesgos de género a la hora de evaluar y valorar los méritos científicos de las mujeres, ¿qué se puede hacer para neutralizar el impacto de estos sesgos?

La valoración de los méritos, a pesar de los muchos indicadores de calidad que tenemos, está sujeta al criterio de los jurados. Como indican muchos estudios, el peso

de los estereotipos y prejuicios culturales influye, muchas veces de forma inconsciente, en las decisiones de los miembros que forman las comisiones evaluadoras, tanto en hombres como en mujeres. Según los estudios publicados por el grupo de Helsinki, es importante explicar la existencia de ese sesgo que influye en nuestras decisiones y valoraciones. Para ello se necesitan personas cualificadas que demuestren que la falta de objetividad lastra el sistema científico. Conseguir que sea más objetivo y justo redundará en beneficio de los resultados científicos. Un ejemplo de lo importante que puede ser la perspectiva de género en la calidad de los resultados de la investigación es el proyecto Gendered Innovations que desde 2013 lleva a cabo la Comisión Europea en colaboración con la Universidad de Stanford que ha supuesto un gran avance en algunas áreas.

En ocasiones ha hablado de cambiar la imagen de lo que significa dedicarse a la ciencia, ¿qué imagen tiene ahora y qué imagen debería tener para fomentar la participación igualitaria de mujeres y hombres?

La imagen de los científicos como personas superdotadas, Einstein o Marie Curie, individualidades que consiguen resultados asombrosos, sugiere que para dedicarse a la ciencia hay que ser un genio. Pero ahora los experimentos científicos, en general, requieren grandes equipos experimentales y grupos con científicos de varias especialidades que colaboran entre ellos. Los conocimientos, el tesón y la curiosidad son a veces más importantes que la genialidad. Es importante visibilizar a científicas y científicos que han conseguido resultados importantes en el avance del conocimiento y que han quedado a la sombra al no entrar en las listas de primeras figuras.

¿Qué se está haciendo desde el CSIC y resto de organizaciones en las que trabaja para logar la igualdad real en el ámbito científico?

Desde 2011, por mandato de la Ley de la Ciencia, tanto las universidades como los organismos públicos de investigación cuentan con comisiones o unidades de igualdad que elaboran Planes de Igualdad para el personal y velan por la igualdad en las condiciones laborales. La publicación de estadísticas desagregadas así como de planes estratégicos son algunas de las acciones encaminadas a conseguir la igualdad. En el CSIC, además de una Comisión de Igualdad, contamos con la Comisión de Mujeres y Ciencia, que desde 2002 asesora a la Presidencia para mejorar la carrera científica de las mujeres en el organismo. La CMYC, en otras actividades, publica un informe anual con los datos de la situación de las mujeres en el CSIC, presenta candidaturas de científicas premios y para visibilizar el trabajo de las mujeres publican biografías de investigadoras en la página web.

6. Alemania e Islandia, primeros pasos hacia la igualdad salarial de género

La mayoría de los países europeos tienen leyes que garantizan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin embargo, la brecha salarial de género sigue siendo una realidad en la mayoría de ellos. En este sentido, dos países europeos, Islandia y Alemania, acaban de adoptar medidas novedosas dirigidas a hacer efectivo el principio de igualdad salarial. En el caso de Alemania, según un estudio de la OCDE, la brecha salarial de género es una de las más elevadas de Europa, alcanzando el 21%, frente al 16,3% de la media europea. Islandia, por su parte, es uno de los países más igualitarios del mundo, ostentando la mayor tasa de empleo de la OCDE.

Las medidas adoptadas por ambos países son de naturaleza distinta, sin embargo, en ambos casos prevén evaluaciones periódicas en las empresas para garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres. A continuación se realiza un breve resumen de lo que supone cada una de las normas aprobadas.

ALEMANIA	
	El de 30 de diciembre de 2017 entró en vigor la denominada Ley de Transparencia Salarial en Alemania. Con esta ley, las trabajadoras y los trabajadores que desarrollen su actividad en empresas con más de 200 personas, tendrán derecho individual a conocer la remuneración salarial de sus colegas del sexo contrario que desempeñen una actividad igual o equivalente. Para garantizar el anonimato, las empresas podrán indicar la media de varias personas empleadas en un mismo nivel profesional. **Según el Gobierno alemán esto influye en más de 14 millones de puestos de trabajo.** **Por otra parte, se recomienda al empresariado con más de 500 personas en su plantilla que establezca procedimientos de control para verificar periódicamente que se cumple con el requisito de igualdad salarial. Asimismo, las empresas con más de 500 personas que están obligadas a publicar un informe de situación conforme al Código de Comercio alemán, con la aprobación de esta ley, han de presentar un informe público sobre la igualdad salarial.**

ISLANDIA	
	El pasado 1 de junio Islandia aprobó una ley, que ha entrado en vigor el 1 de enero de 2018, que obliga a las empresas e instituciones, públicas o privadas, a garantizar la igualdad salarial con independencia del sexo, grupo étnico, identidad sexual, nacionalidad o religión. **Esta ley insta a todas las entidades, públicas o privadas, con una plantilla de 25 personas o más a conseguir un certificado de igualdad salarial. Esta ley cuenta con el beneplácito de la Comisión de Europea y se trata de una enmienda a un artículo de la ley sobre equiparación de estatus y derechos entre mujeres y hombres que data de 2008.** **La certificación se basa en la norma ISO "Sistema de gestión de la igualdad salarial. Requisitos y guía", cuya versión islandesa es ÍST 85:2012, y se llevará a cabo por parte de consultoras profesionales que deberán enviar un informe al Centro de Igualdad de Género. Este certificado deberá renovarse cada tres años.**

7. Iniciativas para erradicar la brecha salarial de género

Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género

La Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género es una utilidad disponible por parte del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a través de su web temática www.igualdadenlaempresa.es. Se trata de un instrumento que puede ser utilizado por todas las empresas, con independencia de su tamaño o sector de actividad, para orientarlas a la hora de introducir la perspectiva de género en sus políticas salariales y ayudarlas a detectar, analizar y reducir las prácticas discriminatorias y fomentar un cambio en la cultura organizacional tendente al autodiagnóstico y la evaluación en el desarrollo de todas sus políticas.

Esta Herramienta es 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 incorporaba de serie y que posibilita un importante número de interrelaciones entre variables que influyen en las retribuciones en una empresa y que 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 y, como complemento, se incluye 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.

La Herramienta es una nueva utilidad que se suma a otros recursos de apoyo para las empresas ya existentes en www.igualdadenlaempresa.es , web con carácter eminentemente práctico, que facilita a las empresas y a cualquier persona usuaria que quiera servirse de ella, pautas, formularios, ejemplos prácticos o, como en el caso que nos ocupa, un soporte técnico que nos permite realizar diagnósticos de situación que constituyan la base para implantar medidas correctoras de brecha salarial de género en una organización.

La Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género 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 ha supuesto una valiosa colaboración 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.

La Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género sirve para:

- Realizar un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres en una organización
- Identificar los orígenes de las diferencias salariales, en su caso
- Plantear posibles acciones correctoras aplicando el documento "Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización".

¿Cómo calcula la herramienta las diferencias salariales?

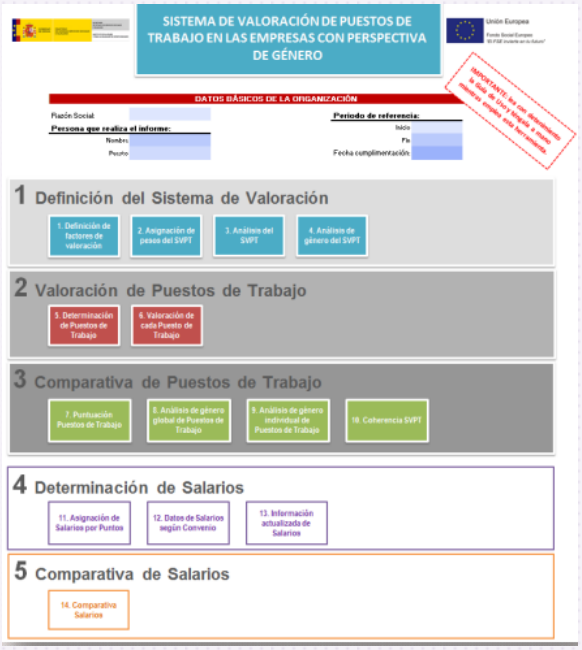
La herramienta calcula la diferencia entre la retribución de los hombres y la retribución de las mujeres respecto a la retribución de los hombres expresada en porcentaje (%). Como se trata de comparar retribuciones es preciso garantizar que sean comparables, para ello la herramienta considera la RETRIBUCIÓN NORMALIZADA, que es aquella que una persona tendría si cumpliera todas las condiciones siguientes durante todo el periodo de referencia:

- Ha estado contratada de principio a fin
- Su contrato es a tiempo completo
- No ha estado ningún día en situación de baja laboral
- No ha reducido su jornada laboral

Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género

La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, insta a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores y, además, propone una movilización que anime a las empresas e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

Por su parte, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades puso a disposición de las empresas, en febrero de 2015, una **Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género**. El documento de *"Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización"*, que acompaña a dicha herramienta, incluye pautas y líneas directrices, entre las que destaca la adopción de un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) que proporcione un valor a cada puesto, y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor. De este modo, el IMIO, considerando la Recomendación de la Comisión Europea, y como complemento a la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, ha elaborado la nueva aplicación Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas, con perspectiva de género.



La herramienta permite determinar el valor de los puestos de trabajo de una organización a través de los siguientes pasos:

1. Definición del sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) según distintos criterios denominados factores
2. Valoración de puestos de trabajo
3. Comparativa y análisis de las puntuaciones de los puestos de trabajo

Desde una perspectiva de género, esta herramienta procura la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores, estableciendo un SVPT que garantice la ausencia de discriminación. Además, una vez valorados los puestos de trabajo, permite analizar cuántos de los puntos obtenidos por un puesto proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros. A las tres fases enumeradas anteriormente, la herramienta añade dos más, la primera de ellas destinada a establecer un sistema de retribución que asigne el salario en función del valor que aportan los puestos a la organización, y una última etapa que compara salarios reales de mujeres y hombres de la organización, con los salarios teóricos determinados en la fase anterior:

1. Determinación de salarios
2. Comparativa de salarios La aplicación está desarrollada como fichero de Microsoft Excel®.

La información se debe introducir en él de manera secuencial, siguiendo los pasos descritos en la Guía y recomendaciones de uso que la acompaña, y que se invita a leer a la vez que se consulta el Ejemplo de uso de la herramienta. A medida que se va

completando información, la aplicación va generando resultados de manera automática, con lo que un conocimiento del programa a nivel usuario/a es suficiente.

Cupones de la ONCE

Con motivo del Día de la Igualdad Salarial entre hombres y mujeres (22 de febrero) y del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), la Organización Nacional de Ciegos de España lanza dos cupones conmemorativos de sensibilización. Hasta 11 millones de cupones saldrán a la venta en los diferentes puntos de venta que la organización tiene en toda España.

8. Acciones de las empresas de la Red DIE para promover la igualdad salarial

Comisiones Obreras Región de Murcia

- **Jornada formativa** dirigida a los delegados y a las delegadas sindicales y a su representación legal en el centro de trabajo.
  Se impartirán dos ponencias:
  - "La brecha salarial. Medidas para el fomento de la igualdad en la negociación colectiva".
  - "Situación de los planes de igualdad en la Administración Pública de la Región de Murcia".

Soemca Empleo, S.L.

- **Postal electrónica,** con la que van a divulgar, a través de una comunicación interna dirigida a la plantilla y de su difusión en las principales redes sociales, que Soemca Empleo apoya la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

- La postal se ha elaborado gracias a la colaboración de las personas usuarias del Taller de Oficina del proyecto Inicia, recurso financiado por el Gobierno de Cantabria destinado a prestar orientación y apoyo a la inserción sociolaboral de personas con salud mental.

Tiebel Sociedad Cooperativa

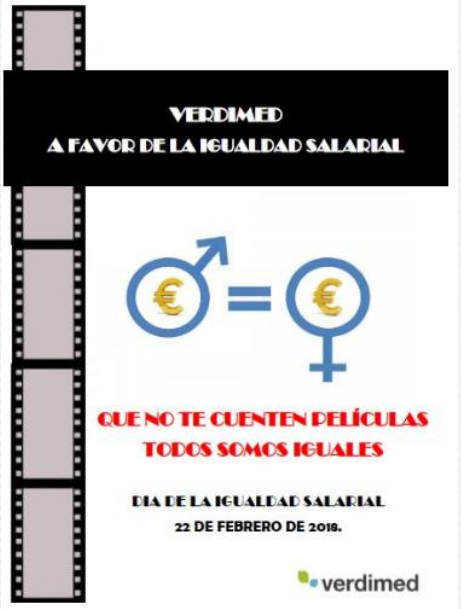
- **Cartel,** que difundirá entre la plantilla y a través de las redes sociales y profesionales donde tiene presencia la entidad.

- **Difusión de una buena práctica diaria para facilitar la consecución de la igualdad salarial** a través de las redes sociales durante la semana del 19 al 23 de febrero.

Verdimed, S.L.

Acciones de difusión interna entre las que se encuentran:

- **Cartel** para la conmemoración del 22 de febrero.
- **Envío de correo electrónico** al personal de oficina con el resumen de los principales datos estadísticos sobre brecha salarial de género, adjuntan el cartel.
- **Envío del cartel** al resto del personal a través de telegram y sms.
- **Pegada de carteles** en lugares estratégicos de la empresa.



Centro de Formación AFS, S.L.

- **Cartel para difundirlo el 22 de febrero a través de:**

  - Redes sociales de la empresa (Facebook, Instagram y LinkedIn)
  - Mailing a las empresas proveedoras y a las empresas colaboradoras de prácticas no laborales para el alumnado.
  - Envío del cartel a todo el personal docente y no docente y alumnado a través de WhatsApp.
  - Colocación del cartel en los tablones de anuncios de los centros y aulas de formación.

Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.

- **Cartel conmemorativo** que se colgará en su Intranet durante toda la semana y que estará a disposición de todo el personal de la empresa.

Mutua Montañesa, Muacss Nº 7

- **Cartel conmemorativo** que se publicará en la Intranet de la entidad y en las pantallas de televisión del hospital.
- **Publicidad en la web y redes sociales** (Twitter, LinkedIn, etc.)
- **Publicación de un artículo con buenas prácticas** para eliminar la brecha salarial de género.

Pavasal Empresa Constructora, S.A.

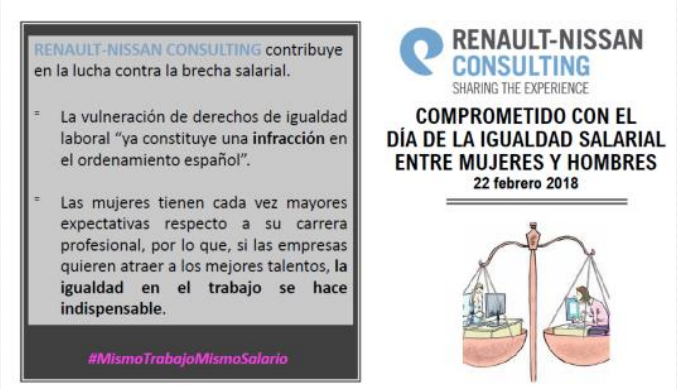
- **Cartel conmemorativo**
- **Publicación del Cartel** en el Portal del Empleado/a.
- **Difusión del apoyo de la entidad a la igualdad salarial** a través de las principales redes sociales de la empresa.

Fraternidad-Muprespa, Muacss Nº 275

- **Elaboración del documento ¿Qué hacemos con la igualdad salarial?** que se colgará en su Intranet durante toda la semana y que estará a disposición de todo el personal de la empresa.
- **Su III Plan de Igualdad (2018-2020)** se recoge el compromiso de la empresa para avanzar, entre otras cuestiones, en los estudios para la detección, análisi, evaluación de la brecha salarial de género, y realizar estudios y/o auditorías anuales periódicas sobre este tema que han incluido en un documento.

Renault Consulting, S.A.

- **Cartel conmemorativo "Día de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres"** y difusión del mismo a toda la plantilla y en las redes sociales de la entidad.



Pavapark Movilidad, S.L.

- **Cartel conmemorativo del 22 de febrero.**
- **Difusión del cartel** en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo y publicación en el Portal del Empleado/a.
- **Apoyo a la igualdad salarial a través de las diferentes redes sociales de la empresa.**

Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)

- **Plan de Igualdad con medidas específicas en el ámbito retributivo.**
- **Presentación conmemorativa del 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial**

Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A. (SOMAJASA)

- **Comunicación dirigida a todo el personal** en los tablones de anuncios de los centros de trabajo.
- **Cartel "Igualdad Salarial"** en todos los tablones de anuncios de los centros de trabajo.
- **Publicación de una noticia** relacionada con la igualdad salarial en la página web.
- **Pie de firma** con la fotografía del acto conmemorativo.

Carac Siglo XXI, S.L.

- **Elaboración de un cartel** y exposición del mismo en todos los centros.
- **Publicación en la página web de la entidad de un artículo** en referencia al 22 de febrero en el que ha participado toda la plantilla, aportando fotos, opiniones, etc.
- **Elaboración de un boletín,** que ha sido enviado internamente a la plantilla de las diversas empresas que conforman Grupo CARAC.

Madrodi, S.L.

- **Cartel conmemorativo** que se colocará en los tablones de anuncio de la empresa y se enviará por mail, tanto al personal como a la clientela y empresas proveedoras.

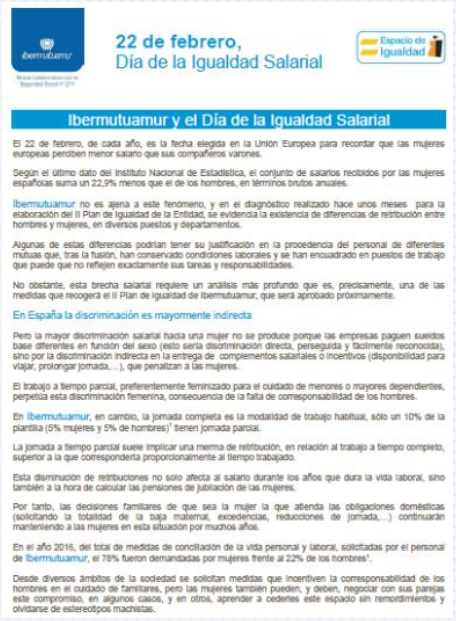
Consum S. Coop. V.

- **Imagen de la portada de la Intranet corporativa** en alusión a la apuesta de la entidad por la igualdad salarial.
- **Envío de una comunicación** a toda la plantilla, a través de correo electrónico.

Frescos y Elaborados Delisano, S.A.U.

- **Cartel conmemorativo** que se proyectará en la pantalla informativa de las instalaciones y en la intranet corporativa.

Ibermutuamur, Muaccs Nº 274



- **Publicación de una nota informativa** en su portal interno en la que se dan a conocer diversos aspectos que muestran que la entidad no es ajena a las diferencias remunerativas entre mujeres y hombres.
- **Aprovechan para publicar que una de las medidas comprometidas en el nuevo Plan de Igualdad** será el abordaje de un análisis exhaustivo en la materia.
- **También evidencian la necesidad de la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado familiar,** al considerar que perpetúa las diferencias salariales que sufren las mujeres.

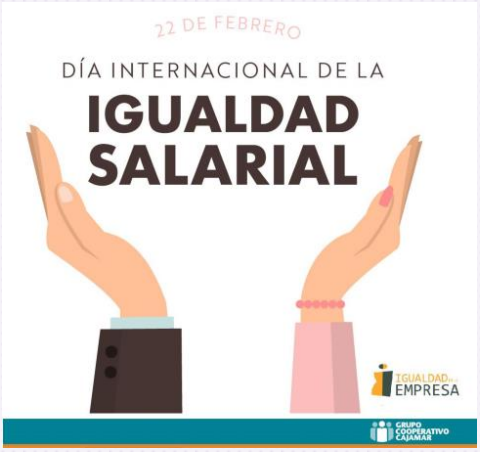
Asociación Dianova España

- **Comunicado interno** para sensibilizar a la plantilla.
- **Comunicado externo** en la página web de la entidad de redes sociales y a los medios de comunicación.
- **Elaboración de una Infografía** donde se muestran datos relevantes de la brecha salarial de género y difusión en los centros de Dianova España y difusión en las redes sociales.

Enagas, S.A.

- **Comunicado interno** a través del boletín de noticias digital "Ráfagas", que recibe toda la plantilla.
- **Difusión en las pantallas de una postal** que evidencia el posicionamiento corporativo en la materia.
- **Creación de un banner** para la Intranet.

Caja Mar Cajarural y Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A.



- **Cartel conmemorativo del "Día de la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres"** y difusión a toda la plantilla a través del Portal de RR.HH, la Oficina de Igualdad, el Blog de Compromiso social y el Portal de Voluntariado.
- **Nota informativa** para su publicación de la Intranet, dirigida a toda la plantilla.
- **Apoyo a la igualdad salarial** a través de diferentes redes sociales de la empresa

Formación Ocupacional Canaria Focan, S.L.

- **Elaboración de un video sobre la igualdad salarial que se difundirá a través de:**
  - Visualización al inicio de todas las clases de los 4 centros de formación.
  - Publicación en la página web, Facebook y Twitter.
- **Envío por correo electrónico** a la clientela, alumnado, empresas proveedoras, amigas y amigos, etc.

Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir

- **Carteles de sensibilización** que colgarán en los tablones instalados en todos los hospitales y que se pondrá como imagen de portada en los equipos de la Agencia.

igualdadenlaempresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la página web www.igualdadenlaempresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

- Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

  Correo electrónico: asesoriaie@msssi.es

- Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

  Correo electrónico: pdi@msssi.es

  Teléfono para consultas: 915 246 806

Síguenos en twitter
@IgualdadEmpresa

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS