

Boletín

comunicación



22 Febrero

www.igualdadenlaempresa.es



empresas
asociación para la
igualdad



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

Sumario

•PRESENTACIÓN	1
•CONMEMORACIÓN DEL 22 DE FEBRERO DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL: ¿CUÁL ES SU HISTORIA?	2
•CAMPAÑAS DEL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD Y EUROPEAS	15
•ARTÍCULO “La Inspección de Trabajo y la Seguridad Social en el Día de la Igualdad Salarial”. José Ignacio Sacristán Enciso. Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.....	21
•ARTÍCULO “Acerca de la discriminación retributiva, en el Día de la Igualdad Salarial”. Jaime Cabeza Pereiro. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo.....	26
•ESTADÍSTICAS E INFORMACIÓN PARA REFLEXIONAR.	32

Presentación

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad, presenta este Boletín Temático: **“22 de Febrero-Día de la Igualdad Salarial”**, que tiene como objetivo la sensibilización en aras de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que transita necesariamente por la igualdad en los salarios, con independencia del sector de la actividad, de la ocupación que se desempeñe, y de las modalidades contractuales.

Este Servicio de Asesoramiento, pretende que esta publicación, sea una reflexión al trato diferente que recibe cada uno de los dos sexos a la hora de encontrar empleo o promocionarse dentro de la misma empresa, lo que evidencia que siguen existiendo desigualdades que afectan, entre otros aspectos, a los salarios y al resto de retribuciones.

Nuestro agradecimiento a todas las personas que han sido partícipes de este Boletín, ya que todavía hay hechos diferenciales importantes entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: en las tasas de empleo, en las tasas de contratación a tiempo parcial, en las tasas de temporalidad, en la forma de afrontar la conciliación entre la vida privada y la vida profesional y también en el salario, y en ocasiones hablar sobre esta materia no es tarea sencilla.

¿Cuál es su historia?



En España, desde el año 2011 se conmemora el 22 de febrero como Día de la Igualdad Salarial, en virtud de un acuerdo de la Comisión de Igualdad del Senado y el Consejo de Ministros (Acuerdo del 26/2/2010) en base a una Resolución del Parlamento Europeo.



El objetivo de esta efeméride, es poner de manifiesto que mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o de trabajos de igual valor, o dicho de otra forma, que las mujeres tienen que trabajar mucho más tiempo para ganar lo mismo que los hombres. Todo ello, a pesar del elevado desarrollo normativo y de los grandes avances conseguidos en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los últimos años, tanto en el ámbito europeo como en el nacional.



http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/igualdad_salarial/home_igualdad_salarial.htm

En España, la diferencia en las retribuciones salariales entre mujeres y hombres se ha mantenido casi invariable durante los últimos años. Y se tiene la conciencia que ellas tienen que trabajar más días que los hombres para poder percibir la misma retribución media anual.

¿Que dice la legislación?

En nuestro país el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres **es un derecho reconocido expresamente** en la Constitución Española (artículo 35) y en la 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”.

Artículo 6 - “Discriminación directa e indirecta”.

Artículo 11 - “Acciones positivas”.

Artículo 46 - “Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas”.

En el Estatuto de los Trabajadores, su artículo 28 dispone que, el empresariado 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 extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

En el marco normativo europeo, en la versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea del 2010, en su Artículo 157 (antiguo artículo 141 TCE), se establece que:

1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores 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 empresariado a la persona trabajadora 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.

Y es también a nivel de la Unión Europea, donde a través de una efeméride de este día, hace recordar que la igualdad salarial entre mujeres y hombres aún está por conseguir:



http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/raise-awareness/index_en.htm

Por otra parte, el informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación (refundición), se deduce que la consolidación de la legislación comunitaria sobre igualdad de trato pasa obligatoriamente por:

- La refundición, modernización y simplificación de las disposiciones contenidas en Directivas anteriores.
- La incorporación de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE.
- La introducción de novedades como:
 - La definición de retribución.
 - La igualdad de trato en los regímenes de pensiones, en especial en el caso del funcionariado público.
 - La igualdad de trato en los regímenes profesionales de Seguridad Social.
 - La inclusión expresa de la no discriminación ligada al cambio de sexo.

Según se desprende del citado informe, los principales problemas que dificultan la aplicación efectiva de las disposiciones sobre el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres son:

- La falta de claridad y de seguridad jurídica del concepto de trabajo de igual valor: no existe una definición a nivel comunitario del concepto de trabajo de igual valor, ni se han establecido criterios claros de evaluación para la comparación de diferentes trabajos. No obstante, y de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE, para determinar si trabajadores/as realizan el mismo trabajo, o “un trabajo de igual valor”, se debe determinar si están en una situación equiparable, considerando factores como la naturaleza y las condiciones del trabajo, así como el nivel de formación requerido.

Otro método para determinar el concepto de trabajo de igual valor es el uso de sistemas de clasificación profesional y de evaluación del desempeño neutral desde la perspectiva de género.

- La falta de transparencia de los sistemas retributivos: un mayor nivel de transparencia salarial en las empresas, tanto a nivel individual como colectivo, puede contribuir a revelar sesgos de género en los sistemas retributivos, permitiendo así que el empresariado, las personas empleadas y los agentes sociales adopten las medidas adecuadas para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad salarial.
- Obstáculos para el acceso a la justicia de las víctimas de discriminación salarial: largos y costosos procesos judiciales, ausencia de sanciones efectivas o de compensaciones adecuadas, acceso limitado a la información necesaria para fundamentar una reclamación por discriminación salarial, etc.

Las conclusiones y perspectivas de futuro: los Estados Miembros deben incrementar la aplicación efectiva del principio de igualdad salarial y adoptar medidas para reducir/eliminar la persistente brecha salarial de género.

Por su parte, la Comisión continuará supervisando con carácter integral la aplicación del principio de igualdad salarial, así como impulsando actividades de sensibilización y de difusión de buenas prácticas, junto con la formulación de recomendaciones específicas a cada país para hacer frente a las causas de la brecha salarial de género.

¿Qué son las diferencias de retribución entre mujeres y hombres?

La Unión Europea continúa trabajando para reducir las diferencias de retribución injustificadas entre mujeres y hombres, motivo por el que la Comisión está analizando la efectividad de la legislación comunitaria en cuanto a igualdad salarial y podría, si lo considerase necesario, presentar nueva legislación a este respecto.

Por término medio, las mujeres de la UE ganan un 16,2% (datos 2011) menos que los hombres. Las diferencias de retribución miden las diferencias de la retribución media por hora entre hombres y mujeres en el desempeño de trabajos remunerados en todos los sectores de la economía.

¿Por qué las mujeres todavía ganan menos que los hombres por término medio?

El tema de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres es una cuestión compleja que se origina por múltiples causas que suelen estar interrelacionadas.

- **Discriminación directa:** todavía en ocasiones las mujeres ganan menos que los hombres en el desempeño del mismo trabajo. Pero debido a los grandes avances que se han realizado durante los últimos años y al hecho de que actualmente disponemos de una legislación europea y nacional efectiva, este factor sólo explica una pequeña parte de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

- **Las competencias y capacidades de las mujeres están infravaloradas:** más frecuentemente las mujeres ganan menos que los hombres haciendo trabajos de igual valor. De hecho, a pesar de que las mujeres representan el 59% de las personas que obtienen el grado universitario, su trabajo todavía se considera menos valioso que el de los hombres, en iguales circunstancias. Las escalas salariales de trabajos que requieren las mismas capacidades, cualificaciones o experiencia tienden a ser más bajas cuando quienes los realizan son predominantemente mujeres.

- **Segregación del mercado laboral:** las mujeres y los hombres todavía tienden a desempeñar trabajos diferentes.

Las mujeres suelen trabajar en sectores en los que los salarios son, por término medio, más bajos que en los sectores donde los hombres tienen mayor presencia. Más del 40% de las mujeres trabajan en sanidad, educación y administración pública: dos veces más que el número de hombres. Sólo el 29 % de científicos e ingenieros de la UE son mujeres. Además, a las mujeres se les contrata principalmente como auxiliares administrativas, dependientas o como trabajadoras con baja cualificación con remuneración más baja.

- **Tradiciones y estereotipos:** si bien esto puede ser el reflejo de preferencias personales, las tradiciones y estereotipos también pueden influir, por ejemplo, en la elección de estudios y carreras profesionales.

- **Conciliación de la vida profesional y personal:** las diferencias de retribución entre mujeres y hombres también reflejan los obstáculos estructurales que existen en la vida laboral y que continúan afectando más frecuentemente a las mujeres. Éstas suelen interrumpir su carrera con mayor frecuencia, lo que repercute negativamente en su desarrollo profesional. Esto también se refleja en trayectorias profesionales menos remuneradas. Las diferencias de retribución reducen los ingresos durante la vida profesional de las mujeres y, en consecuencia, sus pensiones son también más bajas lo que es causa de un mayor riesgo de pobreza en la etapa más avanzada de su vida.

¿Por qué es importante?

Acabar con las diferencias de retribución entre mujeres y hombres beneficia a las empresas y crea una sociedad más igualitaria.

Las empresas que fomentan la igualdad en el entorno laboral crearán los **mejores lugares de trabajo** para todo el mundo. Una retribución que tenga en cuenta las aptitudes reales de mujeres y hombres y que valore equitativamente su contribución, permitirá contratar y retener la **mejor y más capacitada mano de obra**.



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES



empresas
e igualdad



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



El empresariado obtendrá mayores beneficios y utilizará la capacidad y el talento de las mujeres más eficazmente si se aseguran de que éstas participen en las actividades de formación y desarrollo profesional.

Esto es importante para aumentar la productividad y la competitividad. Un buen número de estudios revela que existe una correlación directa entre un mayor nivel de igualdad entre mujeres y hombres y los niveles de rentabilidad, especialmente en puestos directivos. Otras investigaciones establecen conexiones entre un mayor equilibrio en la proporción de mujeres y hombres en los equipos directivos y la capacidad de innovación.

Acabar con las diferencias de retribución entre hombres y mujeres puede contribuir a crear una sociedad **más igualitaria y cohesiva**.

Ayuda a conferir más poder de decisión a las mujeres y a mejorar su **independencia económica**. Puede aumentar los ingresos de las mujeres a lo largo de su vida laboral y reducir los niveles de pobreza, especialmente en su jubilación.

Más información en:



http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm

La Comisión Europea puso en marcha el 5 de marzo de 2011 el **Día Europeo de la Igualdad Salarial**, con el objetivo de sensibilizar cada año sobre el tiempo suplementario que tienen que trabajar las mujeres para ganar lo mismo que los hombres. El segundo Día Europeo se estableció el 2 de marzo de 2012 y el tercero el pasado 28 de febrero de 2013. **Es de señalar que este día se fija, en función de los últimos datos de brecha salarial disponibles.**



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

El principio de igualdad de retribución para mujeres y hombres por un trabajo igual o de igual valor está consagrado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (UE). A pesar de eso, la brecha salarial (promedio de la diferencia entre los ingresos brutos por hora de mujeres y hombres en todos los sectores de la economía) sigue siendo, en toda la UE, del 16,2 % (porcentaje al que asciende la diferencia salarial de género en el conjunto de la UE, según las últimas cifras publicadas por la Comisión Europea .

Esta jornada que se conmemora a nivel europeo, marca el número de días más extraordinarios que las mujeres deberían trabajar para situarse al mismo nivel salarial que los hombres **-actualmente 59 días-** por lo que, el pasado año 2013, se celebró en toda la UE el 28 de febrero.

Del cálculo de contabilizar estas "jornadas extra", resultaría que los hombres podrían empezar a trabajar el 28 de febrero de cada año y aun así, cobrarían igual que sus compañeras.



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

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

Con motivo del Día de la Igualdad Salarial, el 21 de Marzo de 2013, el Ministerio de la Mujer y la Familia, puso de relieve las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres. Señaló que en muchas posiciones de liderazgo, el rendimiento está vinculado a la disponibilidad y la flexibilidad ilimitada, y que por lo tanto las mujeres - que a menudo tienen responsabilidades de cuidados - no están debidamente representadas.



AUSTRIA

En Austria, el Día de la Igualdad Salarial se celebra anualmente durante el mes de Abril desde 2009. Las actividades han incluido alentar a las mujeres a hacer preguntas sobre la paga en sus lugares de trabajo, así como invitar a las empresas a analizar sus propias estructuras retributivas para ver si hay una diferencia de retribución entre plantillas masculinas y femeninas. El Día está organizado por Mujeres de Negocios y Profesionales (BPW) en Austria.



BÉLGICA

Bélgica fue el primer país de Europa en organizar un Día de la Igualdad Salarial en 2005. La campaña se centró en sensibilizar al público y a los 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, que tiene lugar cada mes de Marzo.



ESLOVAQUIA

El Día de la Igualdad Salarial, se celebró por primera vez el 30 de Marzo de 2013, y fue organizada por el Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia. Se difundieron información y folletos sobre las diferencias salariales entre mujeres y hombres.



ESTONIA

En Estonia, el Día Nacional de la Igualdad Salarial del 2013 se celebró el 11 de Abril. El principal promotor de las actividades es la Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales-Estonia. Las acciones de concienciación y sensibilización, que se desarrollan bajo el eslogan “Tilliga ja Tillita” se basan en un juego de palabras en idioma estonio, ya que la primera de ellas puede significar tanto eneldo, como el órgano sexual masculino, mientras que la segunda puede significar salmón. Ese día en los restaurantes y cafeterías del país se sirven platos de salmón, con o sin eneldo con diferentes precios, simbolizando así, la brecha salarial de género.



LETONIA

El 21 de Marzo de 2013, tras el Día de la Igualdad Salarial, el Ministerio de Bienestar Social organizó un debate sobre la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres en Letonia. Entre las personas participantes de la discusión estuvieron funcionarios públicos, empresariado, profesionales de recursos humanos, consultorías profesionales, antropólogos/as, personas expertas en derecho laboral, etc.



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



PORTUGAL

El día 6 de Marzo de 2013 se celebró su primer Día Nacional de la Igualdad Nacional de la Igualdad Salarial. Este día marca el número adicional de días que las mujeres tendrían que trabajar en un año para ganar el mismo salario que los hombres ganaron en el año anterior. Con el fin de crear conciencia acerca de la persistencia de la brecha salarial de género, la Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, lanzó una campaña que promocionó en el transporte público, y carteles se distribuyeron a través de las ciudades de Lisboa, Almada y Oporto.



REINO UNIDO

El Día de la Igualdad Salarial en el Reino Unido ha sido organizado por la Sociedad Fawcett 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 2013, el Día de la Igualdad Salarial fue el 7 de Noviembre. El día también fue apoyado por el Congreso de Sindicatos (TUC), así como otros sindicatos y organizaciones sociales.



R. CHECA

En la República Checa, un Día de la Igualdad Salarial ha sido organizado por Mujeres Empresarias y Profesionales (BPW) desde 2010. El cuarto EPD en la República Checa tuvo lugar el 24 de Abril de 2013 a la Congress Hotel Clarion.



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El F.S.E. invierte en tu futuro



SUECIA

Suecia ha celebrado el Día de la Igualdad Salarial en el mes de Abril desde 2011. Las actividades recientes han incluido una mesa redonda con participantes femeninas, incluyendo una directora ejecutiva de una gran empresa, un oficial de policía y máximos representantes de una universidad y de un consejo regional, para debatir diferentes aspectos de la igualdad de remuneración. El organizador principal es la Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales de Suecia.



SUIZA

En Suiza, las compañías pueden recibir una etiqueta de igualdad de remuneración si demuestran que han aplicado una política salarial equitativa entre mujeres y hombres. Para recibir esta una etiqueta de cada empresa debe someterse a una evaluación de su sistema retributivo para verificar que trabajadoras y trabajadores reciban igual remuneración. Esto es seguido por una auditoría *in situ*, que se centra en los sistemas de gestión y de recursos humanos de la empresa. Si se superan ambas evaluaciones, la empresa va a recibir su etiqueta de igualdad de remuneración y un logotipo que se puede utilizar, por ejemplo, en su página web y en anuncios de contratación. Lanzado en 2005, este proyecto de la igualdad salarial se realiza en colaboración con el Observatorio de Empleo de la Universidad de Ginebra.



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

CAMPAÑAS DEL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD Y EUROPEAS

ACCIONES A NIVEL ESTATAL:

Al mismo tiempo que usted recibe este Boletín, se está llevando a cabo en la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, el acto de presentación de los cupones de la ONCE dedicados en el año 2014, al “Día de la Igualdad Salarial” y al “Día Internacional de la Mujer” respectivamente. En este acto participan conjuntamente Carmen Plaza Martín, Directora General para la Igualdad de Oportunidades, y Teresa Palahí Juan, Vicepresidenta de la ONCE.



La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, viene realizando diferentes campañas de sensibilización en pro de la igualdad salarial. Con estas campañas se pretende concienciar y sensibilizar a la sociedad sobre la existencia de una clara desigualdad en la retribución que perciben las mujeres y los hombres ante la realización del mismo trabajo o trabajos de igual valor, así como sobre la necesidad de combatir dichas diferencias.



Logo institucional del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, creado específicamente para la conmemoración de esta efeméride.

Las campañas específicas de sensibilización que a continuación se citan, vienen complementadas por la realización de otras medidas que lleva a cabo esta Dirección General, como seminarios y foros de debate en materias relacionadas, colaboración con la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de su función inspectora, realización de estudios, propuestas de recomendaciones de medidas de acción positiva en las empresas, etc.

↳ Recordamos campañas realizadas conjuntamente con distintas entidades:

En 2011 se promovió una campaña con **Loterías y Apuestas del Estado**, con el lanzamiento de un décimo de lotería para difusión de dicha efeméride.



Boleto del sorteo que se celebró el 19 de Febrero de 2011.

Asimismo, junto con la Organización Nacional de Ciegos Españoles-ONCE, se emitió por primera vez un cupón con el mismo fin, el día 22 de Febrero de 2011.

Desde entonces se han repetido consecutivamente las siguientes publicaciones:



Ejemplar del año 2011



Ejemplar del año 2012

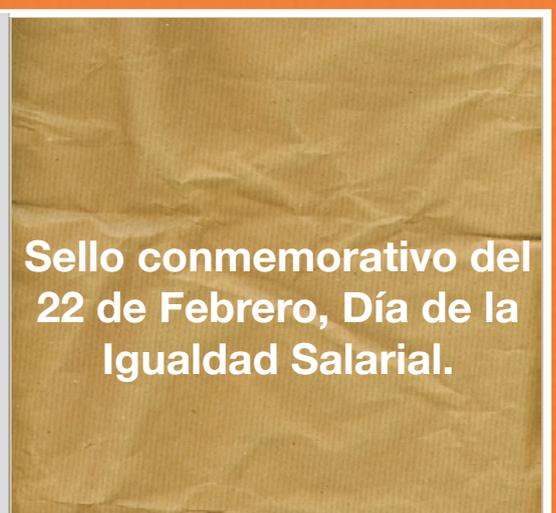


Ejemplar del año 2013



Ejemplar del año 2014

A través de la entidad de **Correos España**, se ha emitido un sello conmemorativo del 22 de Febrero y cuyo acto de presentación tuvo lugar el 25 de Febrero de 2013, y estuvo presidido por el Secretario de Estado de Servicios Sociales, el Presidente de Correos y el Subsecretario de Fomento, junto con la Directora General para la Igualdad de Oportunidades.



Sello conmemorativo del 22 de Febrero, Día de la Igualdad Salarial.

ACCIONES A NIVEL EUROPEO:

Desde la Comisión Europea se proponen herramientas para identificar la brecha salarial de género en el lugar de trabajo.



http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/depth-info/tools-gpg/logib-switzerland/index_en.htm

La brecha salarial de género refleja la discriminación y desigualdades en el mercado de trabajo, que en la práctica, afecta principalmente a las mujeres.

Sus causas son complejas y están interrelacionadas, y conocer el trabajo que se realiza desde Europa, no ayudará a entender por qué existe y aprender más a sobre combatirla.

CALCULADORA DE SUELDOS: COMISIÓN EUROPEA



Salary calculator, es una herramienta sencilla para proporcionar a las personas usuarias e interesadas, con las estimaciones de los salarios medios y ajustadas las diferencias salariales de género, desglosada en la medida de lo posible, por sexo, edad, educación, profesión, experiencia laboral, tipo de contrato, NACE/CNAE (sector de actividad) y tamaño de empresa. Su funcionamiento se basa en los microdatos obtenidos de la UE estructura de la renta (SES) de 2010.



http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/calculator/index_en.htm

MODELO ALEMÁN: LOGIB-D



Logo: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Logib-D

¿Qué es Logib-D? | Aplicar Logib-D | Asesoramiento | Acerca de la igualdad salarial | Noticias

¿Qué es Logib-D?

¿Por qué se aplica Logib-D?

Logib-D en su sector

Casa ¿Qué es Logib-D?

¿Qué es Logib-D?

Usted quiere obtener una visión rápida de Logib-D? El volante Logib-D (PDF) que le da a este:

Flyer Logib-D (PDF, 842 KB, el archivo no es accesible)

La marca registrada Logib-D significa " Lohn g unidad más ligera i m B peration - D em ". Logib-D se convierte en la práctica empresarial y ayuda a desarrollar soluciones operativas para una remuneración justa. Gerentes de recursos humanos pueden analizar las estructuras de las tarifas de su compañía bajo los aspectos de género. Logib-D es provista por el Ministerio Federal de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud y aplicarse en cooperación con socios de renombre de la economía alemana. La oferta completa es voluntaria y gratuita para la empresa. Logib-D representa una importante evolución de la versión original suizo Logib (Logib-CH), que fue la amabilidad de siempre de forma gratuita desde la Oficina Federal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del ministerio federal.

Aplicar Logib-D

Aplicar Logib-D

Trate Logib-D inmediatamente con los datos de prueba o sus propios datos.

Aplicar Logib-D

Acerca de la igualdad salarial

Aprenda más sobre el tema de la igualdad de remuneración.

Sobre la igualdad de remuneración

Es un instrumento analítico disponible en Internet que permite que aquellas empresas que voluntariamente lo deseen, puedan analizar su estructura retributiva (versión modificada de una herramienta informática inicialmente desarrollada por Suiza). Una vez que se introducen los datos retributivos y la cualificación profesional de los hombres y mujeres de la empresa, se facilita un análisis anónimo de la estructura retributiva y un diagnóstico de brecha salarial, distinguiendo entre brecha salarial sin ajustar (o bruta) y brecha salarial ajustada (considerando las diferencias entre empleados y empleadas en cuanto a formación, antigüedad, categoría profesional, etc.).



<http://www.logib-d.de/was-ist-logib-d/was-ist-logib-d/>

MODELO SUIZO: LOGIB – HERRAMIENTA DE AUTO-TEST



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBGM

Lohnvergleichsinstrument Bund - LOGIB

LOGIB ist ein Excel-Tool zur (Selbst)Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann

Herausgeberin
Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

¿Qué es Logib-D?

Aplicar Logib-D

Asesoramiento

Acerca de la igualdad salarial

Noticias

Logib, herramienta del gobierno federal para la autoevaluación de la igualdad salarial, se puede utilizar para investigar si un negocio garantiza la igualdad de salarios -en otras palabras-, la igualdad de remuneración por igual trabajo entre mujeres y hombres. El cálculo de la igualdad salarial se lleva a cabo por medio de un análisis de regresión estadística. El cálculo se basa en los datos sobre los salarios del empresariado, las calificaciones y el perfil del empleo.



<http://www.logib-step-by-step.ch/>

“LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL”



José Ignacio Sacristán Enciso.
Director General de la
Inspección de Trabajo y
Seguridad Social. Ministerio
de Empleo y Seguridad Social.

La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales ha tenido un tratamiento muy dispar en los últimos tiempos.

La Ley del Contrato de Trabajo de 1944 (hoy derogada), en su artículo 58 comenzaba estableciendo que “será válido el pago hecho a la mujer casada de la remuneración de su trabajo, si no consta la oposición del marido, y al menos si no consta la oposición del padre, de la madre y, en su caso, de sus representantes legales”.

Afortunadamente lejos queda ya dicha concepción. El principio de no discriminación por razón de sexo en materia salarial es hoy reconocido y amparado por el ordenamiento jurídico español a través de múltiples normas.

La más importante de ellas es, sin duda, la Constitución Española de 1978. Por un lado y de manera general, proclama en su artículo 14 el derecho de todos los españoles a la igualdad 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. Por otro y de manera específica prevé en su artículo 35 que “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”.

Esto es refrendado a nivel legal y ya desde su redacción inicial (Ley 8/1980, de 10 marzo) por el hoy Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En efecto, el artículo 28 del citado texto legal expone con total claridad que “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 aquélla”.

Especial importancia en materia de igualdad reviste la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres cuya mayor novedad reside, según su Exposición de Motivos, en la prevención de las conductas discriminatorias por razón de sexo y en la revisión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, lo que implica necesariamente una proyección de dicho principio sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

Uno de estos ámbitos es el laboral y una de las principales manifestaciones de dicho principio es el derecho a una igualdad salarial entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

Por esta razón, la implicación de las Administraciones Públicas debe ser total en la erradicación de la discriminación salarial por razón de sexo.

Un papel fundamental en dicha tarea lo lleva a cabo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, órgano dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a quien compete la vigilancia y exigencia a las empresas del cumplimiento de la normativa de orden social en general y, de modo particular, de la igualdad salarial entre mujeres y hombres.



La actuación en esta materia se realiza por un lado, con un origen rogado (denuncia, petición de otros órganos). Pero por otro, es absolutamente necesario el mantenimiento de una adecuada planificación de campañas a fin de que, mediante las mismas y en base a los criterios que en cada momento y a tal efecto se fijan, se lleve a cabo un permanente control de las condiciones salariales y de la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en las empresas.

Así y con el fin de verificar la existencia de discriminación salarial, que puede ser directa o indirecta, se atiende, entre otros extremos, a la constatación del reconocimiento a los trabajadores hombres de complementos salariales voluntarios, que no vengan previstos en los correspondientes convenios colectivos y que no hayan sido reconocidos a las mujeres que realizan el mismo trabajo o uno de igual valor, sin que exista justificación objetiva y razonable para ello. Del mismo modo, se verifican las cantidades percibidas por los trabajadores y trabajadoras en concepto de dietas, compensaciones de gastos, horas extraordinarias y pagas extraordinarias para comprobar, tanto si a igualdad de condiciones alguna trabajadora no las percibe, como si lo hace en cuantía inferior.

Inciendo en esta línea de control permanente, la disposición adicional décimosexta.2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, estableció el mandato a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que incluyera en su Plan Integrado de Actuación con carácter de objetivos de alcance general, un plan específico en materia de discriminación salarial entre mujeres y hombres.

De este modo y como se viene realizando de manera reiterada, se ha previsto para el presente año 2014 tras el correspondientes acuerdo con las Comunidades Autónomas, las cuales ostentan la competencia de ejecución de la legislación laboral, la continuidad en la realización de campañas en materia de igualdad y, particularmente, en materia de discriminación salarial de modo que, año tras año, se avance sin descanso en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en aquellos ámbitos en los que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene una incidencia directa.

En relación con la última campaña de discriminación salarial llevada a cabo y de la que se dispone de datos con carácter definitivo, la correspondiente a 2012 (los datos de la campaña de 2013 tienen en este momento carácter provisional), el número de empresas inspeccionadas durante ese año fue de 411 en toda España. En cuanto a los sectores económicos a los que pertenecían las empresas, 16 correspondían al sector de las entidades financieras (Bancos y Cajas de Ahorro), 75 al sector de hostelería, 27 al sector de limpieza de edificios y locales, 231 al comercio, 16 a la industria textil y 46 a la industria siderometalúrgica. De las 411 empresas inspeccionadas, en 21 de ellas se detectó la existencia de discriminación salarial por razón de sexo. De éstas últimas, 10 tenían menos de 50 trabajadores y 11 entre 50 y 250.

En dos de los casos, se extendió acta de infracción con propuesta de sanción y en el resto de casos se requirió a la empresa para que procediera a subsanar las deficiencias constatadas.

La labor que lleva a cabo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en este ámbito cuenta con la colaboración del Ministerio de Sanidad, Servicio Sociales e Igualdad, quien a través de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades dependiente de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad participa en la elaboración de las correspondientes campañas. Esta participación y colaboración recíproca entre ambos Ministerios se ha plasmado recientemente en la firma, el 8 de julio de 2013, del Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el propio Ministerio de Empleo y Seguridad Social para la vigilancia permanente en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que tiene por objeto establecer los mecanismos necesarios que permitan mantener, promover e impulsar el cumplimiento de toda la normativa vigente sobre obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a prevenir y evitar la discriminación por razón de sexo en las empresas.

Así, en el marco del citado Convenio, se desarrollarán tres tipos de actuaciones. Por un lado, se llevará a cabo la colaboración en la determinación de los objetivos cualitativos y cuantitativos y en las áreas de actuación de la actividad inspectora para la vigilancia de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.

Por otro, se procederá al intercambio de información y mutuo asesoramiento sobre los resultados de las actuaciones realizadas y sobre la situación de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.

Por último, y no por ello menos importante, se llevará a cabo una necesaria colaboración en la sensibilización, información y difusión entre las empresas, los trabajadores y las trabajadoras y los interlocutores sociales sobre la importancia de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Es necesario que las empresas tomen conciencia de la necesidad de hacer efectivo dicho principio de igualdad, no sólo por temor a una posible sanción administrativa sino como una cuestión de justicia social.

En una sociedad moderna y avanzada no es admisible la existencia de desigualdades salariales discriminatorias en perjuicio de las mujeres trabajadoras, y toda constatación de la misma debe merecer el mayor rechazo y repulsa por parte de todos.

En la lucha contra la discriminación de las mujeres en las empresas se encuentra, junto al resto de Administraciones y agentes implicados, de manera incesante y como no podría ser de otra manera, la actividad diaria y constante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

“ACERCA DE LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA, EN EL DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL”.

Jaime Cabeza Pereiro.



El Sr. Cabeza es Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo.

Está especializado en materias de igualdad y no discriminación por sexo y por orientación sexual.

En su trayectoria profesional, ha publicado diversos libros y artículos de revista, sobre temas de conciliación de vida familiar y laboral, discriminación retributiva, trabajo a tiempo parcial y maternidad.

También ha elaborado informes para la Comisión Europea, para el Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y para algunas CC.AA.

Ha participado en la redacción del anteproyecto de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y ha asesorado a entidades públicas y privadas sobre planes de igualdad y eliminación de discriminaciones indirectas.

Las cifras sobre diferencias retributivas entre hombres y mujeres que trabajan en España, de conformidad con las estadísticas del Instituto de la Mujer, situadas en torno al 16 por 100 a favor de los hombres, no guardan grandes diferencias con las de otros Estados próximos al nuestro. Pero, en este tema, parecerse a los demás no es buen consuelo, sino que pone de manifiesto una característica sistemática de los mercados de trabajo convencionales consistente en la degradación del trabajo femenino.

El análisis de las causas constituye una exigencia de equidad y de democracia. Y, a partir de su identificación, resulta preciso preguntarse sobre la eficacia de las normas que establecen el principio de no discriminación salarial entre hombres y mujeres. Resulta, como mínimo, extraño comprobar el escaso número de demandas judiciales que se producen en esta materia.

En cuanto a las causas, el tratamiento deliberadamente perjudicial hacia las mujeres en materia de salario constituye una tendencia claramente en declive. La discriminación directa, entendida como conjunto de medidas que diferencian en la retribución entre mujeres y hombres en detrimento de aquéllas a causa del sexo, con existir, constituye una situación bastante excepcional. Sí que es verdad que se encuentran algunos casos de prácticas ancestrales de empresas que se han enquistado como condiciones más beneficiosas para los trabajadores varones derivadas de percepciones salariales que, varias décadas atrás, tan solo se le reconocieron a los hombres y no a las mujeres. Se trata de situaciones aisladas en trance de superación.

Pero sí que abundan y se desarrollan, sin tendencia alguna a desaparecer, prácticas aparentemente neutras que perjudican a las trabajadoras. El ámbito de las discriminaciones indirectas es especialmente propicio para que se exploren diferencias entre trabajadores y trabajadoras, y se multipliquen las diferencias salariales. Lamentablemente, no existe en nuestro sistema de relaciones laborales una tradición suficiente de identificación de tales prácticas aparentemente neutras, ni mucho menos una acción más o menos sistemática para combatirlas. No es fácil sistematizar las más importantes, pero puede aludirse a las siguientes, como más características:

La existencia de sistemas clasificatorios que tienden a minusvalorar los trabajos desempeñados mayoritaria o clásicamente por trabajadoras. Se trata de la plasmación práctica de la segregación entre trabajos de hombres y trabajos de mujeres. Que, en la realidad, se traduce en que los grupos o categorías feminizados ostentan peor consideración y, por consiguiente, peores salarios base. A veces esta tendencia se acompaña de la propia definición en femenino de dichos grupos o categorías. Tales fenómenos, que parten de una ponderación sesgada y sexista del valor de los trabajos, resultan sumamente eficaces en la diferencia salarial.

Las mayores dificultades de promoción profesional que afrontan las mujeres en relación con los hombres. Dichas dificultades tienen distinto origen y distintas manifestaciones, pero todas ellas confluyen en una visión estereotipada de las carreras profesionales en ambos sexos. Las prácticas informales producen unas consecuencias perjudiciales en el acceso a los grupos superiores para las trabajadoras, que quedan excluidas de los mismos. Las responsabilidades familiares reales o supuestas que deben afrontar las excluyen de los círculos de poder y de toma de decisiones, al considerarse que estarán más comprometidas con su círculo privado que con el desempeño y resultados de la empresa. Las conductas sexistas más o menos explícitas se acentúan si cabe aún más en el círculo estricto de dirección empresarial, de lo cual es expresión muy elocuente la circunstancia de que las diferencias retributivas, lejos de atenuarse, se hacen más pronunciadas a medida que se asciende en el sistema clasificatorio.

Desde otro punto de vista en apariencia opuesto, pero en el fondo complementario del anterior, los grupos y categorías peor considerados ostentan un sesgo predominantemente femenino. Lo cual tiene diversas explicaciones, pero acaso la más evidente consiste en las mayores dificultades que afrontan las mujeres para acceder y mantenerse en el mercado de trabajo, la propia irregularidad e inestabilidad de sus carreras profesionales, o la consideración de sus salarios como segundas rentas de la unidad familiar, a salvo, por supuesto, de las familias monoparentales. Asimismo, sus mayores dificultades para poder acceder a la formación para el empleo y para poder acreditar sus cualificaciones profesionales.

Como corolario de lo anterior, se produce otra consecuencia muy visible, que consiste en una sobre-representación de las mujeres en el ámbito del empleo atípico. Lo cual es muy obvio y conocido en cuanto al trabajo a tiempo parcial, pero también a los contratos de duración determinada, al trabajo autónomo y, con una menor evidencia, al trabajo prestado a través de empresas de trabajo temporal. En cuanto al trabajo a tiempo parcial, ha sido suficientemente descrita la discriminación indirecta que supone un tratamiento peyorativo de esta modalidad de contratación.

Pudiera pensarse que la discriminación salarial se circunscribe a un problema de valoración de los trabajos y de estancamiento en los sistemas clasificatorios. Sin embargo, hay muchas evidencias de que las diferencias en contra de las mujeres se multiplican en toda la estructura salarial. Los complementos personales, y muy singularmente el de antigüedad, premian cualidades –continuidad en las vinculaciones con las empresas- que adornan más a los trabajadores varones. Lo mismo sucede con los complementos de puesto de trabajo –que premian de una forma muy descompensada las condiciones de desempeño que más afectan a los hombres-, los pluses de productividad –más valorados desde una perspectiva cuantitativa que cualitativa- y, en general, con los conceptos extrasalariales. Hay que concluir que la discriminación salarial comienza en el salario base –que, además, sirve de parámetro de cálculo de otros complementos-, pero se expande y multiplica en todos los conceptos retributivos. Y, por supuesto, allá donde los salarios merecen considerarse más opacos y menos descifrables, curiosamente se produce una mayor brecha salarial entre sexos.

Por supuesto, gran parte de los problemas residen en cómo se configuran los salarios y sus estructuras en la negociación colectiva. Debe reconocerse que la discriminación salarial indirecta tiene mucho que ver con la propia redacción de las cláusulas de los convenios. Pero también debe destacarse que la aplicación de los mismos constituye otra importante fuente de diferencias, por la confluencia de criterios y de prácticas muy enquistadas que agravan más la situación perjudicial en contra de las trabajadoras. Los ejemplos serían muchos, pero baste con decir que ni las normas convencionales son intrínsecamente neutrales ni mucho menos lo son los criterios aplicativos.

Descrito a grandes trazos el problema, resulta paradójica la ineficacia de las normas de prohibición de discriminaciones para conjurarlo. Debe reconocerse que nuestro sistema normativo, sobre todo a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Igualdad, cuenta con los resortes suficientes como para combatir con eficacia la diferencia salarial por razón de sexo. Sin embargo, resulta muy decepcionante el escaso interés que los agentes sociales y los responsables de la adecuada aplicación de las normas han prestado a este asunto espinoso, por el que la realidad laboral ha pasado de puntillas. Puede decirse, en primer lugar, que la crisis económica ha servido de pretexto para que se obviara, como si otras preocupaciones merecieran mayor atención y respuesta más urgente.

Podría argumentarse que la situación laboral actual, rodeada por unas mayores inseguridades, por una mayor precariedad y por una más intensa inestabilidad en el empleo no anima a que se planteen abiertamente pretensiones de equiparación salarial, ya sea judicial o extrajudicialmente. Es evidente que, en épocas recesivas, la tolerancia de los trabajadores y de las organizaciones sindicales hacia prácticas dudosamente legales se amplía mucho. Todo lo cual, sin duda, constituye un argumento digno de tomarse en consideración, pero sin olvidar que en otros asuntos próximos –vg., derechos de conciliación de la vida familiar y laboral centrados en organización del tiempo de trabajo y reducción de jornada- la litigiosidad ha sido relativamente intensa, pese a la situación actual.

Mejor que buscar argumentos que expliquen la falta de atención a este problema, resulta más provechoso buscar responsables. En mi opinión, los distintos actores en liza no son plenamente conscientes de sus responsabilidades. Las mujeres, pese a que son muy conocedoras de que sus salarios son injustamente más reducidos que los de sus compañeros varones, no reclaman la equiparación porque se encuentran aisladas, porque la prueba de la discriminación resulta muy compleja y costosa y porque no cuentan con un asesoramiento y con una ayuda suficientes.

Así pues, hay que buscar responsabilidades en unas organizaciones sindicales que no prestan suficiente atención a este asunto. El número de reclamaciones planteadas por ellas a través de conflictos colectivos ha sido irrisorio y, con muy contadas y honrosas excepciones, no han actuado con la suficiente diligencia. Del mismo modo habría que hablar de los representantes de los trabajadores en la empresa, pues tienen derecho a recibir una información del empresario que les confiere importantes bazas para salvaguardar la equidad retributiva.

Pero, a un mayor nivel, los organismos públicos de defensa de la igualdad merecen fuertes críticas. Apenas han ayudado a los colectivos de trabajadoras en esta tarea de identificar y perseguir discriminaciones retributivas. Han actuado como organismos totalmente subalternos del poder político y nada autónomos, al contrario de lo que pretendía la Estrategia de Beijing. No han sido conscientes de las fuertes competencias y atribuciones que les han conferido las leyes sustantivas y procesales para perseguir las discriminaciones de todo tipo. Y mucho menos han tenido voluntad política para cuestionar la brecha salarial con un mínimo de eficacia. Mención aparte merecen las autoridades laborales, con una absoluta dejación de sus responsabilidades en lo que atañe a controlar la legalidad de los convenios colectivos desde el punto de vista de la igualdad salarial por razón de sexo. Las discriminaciones retributivas florecen como plantas silvestres por nuestro tejido de convenios colectivos sin que nadie les preste la menor atención.

Por supuesto, las empresas tienen una cuota importante de responsabilidad. En términos generales, los planes de igualdad no han atendido suficientemente a este problema. Y mucho menos se ha producido una incorporación generalizada de la equidad salarial como componente importante de la responsabilidad social corporativa.

Dicho sintéticamente: la discriminación salarial por razón de sexo continúa siendo una asignatura pendiente en nuestra realidad laboral. Que no se afronta no porque el marco legal sea insuficiente, sino por falta de compromiso y de vocación genuina de abordarlo.

ESTADÍSTICAS E INFORMACIÓN PARA REFLEXIONAR

En España, las cifras hablan por sí solas, por ese motivo, reflejamos los datos recogidos hasta la fecha en distintos portales de web institucionales, por lo que cuentan con el máximo rigor:

La Encuesta de Estructura Salarial, realizada desde el Instituto Nacional de Estadística (INE), es una operación estadística de periodicidad cuatrienal, que ofrece datos provisionales en los años en que no se publica la cuatrienal, realizada en el marco de la Unión Europea con criterios comunes de metodología y contenidos, con el fin de obtener unos resultados comparables sobre la estructura y distribución de los salarios entre sus Estados Miembros. Esta encuesta investiga la distribución de los salarios en función de una gran variedad de variables como son el sexo, ocupación, rama de actividad, antigüedad, o tamaño de la empresa.

Los principales resultados extraídos de la última encuesta anual, que son datos provisionales, han sido:

SALARIO ANUAL MEDIO, MEDIANO, MODAL, TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL

2011

Salario anual	Mujeres	Hombres
Salario a tiempo completo	23.692,8	27.595,5
Salario medio bruto	19.767,6	25.667,9
Salario mediano	16.796,4	21.488,0
Salario más frecuente	14.468,5	18.465,2
Salario a tiempo parcial	10.077,8	11.232,7

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2011, INE

SALARIO POR HORA SEGÚN TIPO DE JORNADA

2011

Salario anual	Mujeres	Hombres
Salario a tiempo completo	13,8	15,9
Sin diferenciar jornada	13,1	15,7
A tiempo parcial	10,1	12,8

2010

Salario anual	Mujeres	Hombres
Salario a tiempo completo	10,7	11,9
Sin diferenciar jornada	10,2	11,8
A tiempo parcial	8,2	10,0

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2011, INE

Según datos actualizados por el INE a fecha del 23 de Enero de 2014, “Salarios, ingresos, cohesión social”, para comparar el salario femenino y el masculino es necesario considerar situaciones similares respecto a variables laborales como tipo de jornada, ocupación, tipo de contrato, etc., que inciden de forma importante en el salario. Para analizar las retribuciones según tipo de jornada, especialmente en el caso de personas trabajadoras a tiempo parcial, es necesario considerar el salario por hora.

Existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan diferencias salariales de mujeres y hombres dando origen a la brecha salarial de género. A la valoración de las competencias laborales hay que unir la segregación del mercado de trabajo con diferente representación de ambos en los distintos sectores económicos, las características de la oferta de empleo femenino, la participación en el trabajo a tiempo parcial y los mecanismos establecidos de retribuciones salariales.

Si nos fijamos en la situación que se vive en otros países de la Unión Europea, manteniendo el mismo periodo de tiempo, la imagen que nos encontraremos, partiendo de la definición de Eurostat, es que la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para personas asalariadas que trabajan en empresas de 10 y más trabajadores/as y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias.



Tabla Brecha salarial de género en salarios por hora por sectores de actividad económica en la UE

Además de realizar el seguimiento de la aplicación de las leyes, la UE tiene como objetivo cambiar la distinta percepción que sobre mujeres y hombres se tiene en diferentes ámbitos: escuela, hogar, lugar de trabajo y la sociedad en general.

La brecha salarial de género, no es un indicador de la desigualdad total entre mujeres y hombres, ya que sólo se refiere a las personas asalariadas. La brecha debe ser considerada en conjunto con otros indicadores relacionados con el mercado laboral, en particular, aquellos que reflejan los diferentes modelos de trabajo de las mujeres. En los países donde la tasa de empleo de las mujeres es baja (por ejemplo, Italia), la diferencia de remuneración es inferior a la media.

Esto puede ser un reflejo de la escasa proporción de mujeres poco cualificadas o no cualificadas en la fuerza laboral. La diferencia de remuneración alta suele ser característico de un mercado de trabajo que es altamente segregado, lo que significa que las mujeres están más concentradas en un número limitado de sectores y/o profesiones (por ejemplo, la República Checa, Estonia y Finlandia), o en los que una proporción significativa de las mujeres trabajan a tiempo parcial (por ejemplo Alemania y Austria). También hay que tener en cuenta, que los mecanismos institucionales y sistema de establecimiento de las retribuciones pueden influir en las diferencias de remuneración.

Si desean encontrar más información sobre los datos señalados, desde este Servicio de Asesoramiento se recomienda visitar las siguientes páginas webs:

- [Encuesta de Estructura Salarial INE](#)
- [Estadísticas de mercado laboral. Salarios EUROSTAT](#)
- [Gender Data OCDE](#)
- [Estadísticas de Género. Empleo y economía. Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa UNECE](#)

CONTACTO

Hemos creado @IgualdadEmpresa, cuenta de twitter, con la intención de poner en común con todas las personas interesadas en la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, eventos, noticias, jornadas, talleres, etc. que se lleven a cabo por empresas, administraciones, universidades..., en relación con estas políticas, además, de compartir documentos, estudios, análisis, etc. que ayuden al avance del conocimiento de las mismas. En este twitter, las actividades y opiniones de las entidades que forma parte de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” y las que participan en los programas de apoyo (subvenciones, asesoramiento) para la elaboración e implantación de planes de igualdad, tendrán una presencia destacada. Os animamos a seguirnos para dinamizar, entre todas y todos, este foro de comunicación.



www.igualdadenlaempresa.es



[@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)

