

# GUIA DE SENSIBILIZACION EMPRESARIAL SOBRE LA BRECHA SALARIAL: RECOMENDACIONES

Esta Guía de sensibilización empresarial sobre la brecha salarial constituye un paso más con respecto a la Guía elaborada en el año 2013 por este Ayuntamiento dirigida al empresariado del municipio de Valdemoro con la finalidad de dar a conocer las iniciativas políticas y legislativas en España y la Unión Europea para la consecución de la reducción de la brecha salarial.

**Entidad Promotora:**

Concejalía de Acción Social, Salud y Consumo. Área de Mujer del Ayuntamiento de Valdemoro.

*En el marco del Convenio de Colaboración entre la Comunidad de Madrid a través de la Consejería de Asuntos Sociales y el Ayuntamiento de Valdemoro para la realización de actuaciones contra la Violencia de Género y para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, cofinanciado por el FSE en el P.O. Competitividad y Empleo eje 2, TP 69.*

**Elaboración:**

Almudena Rodríguez de Llano Rodríguez

**Mes y año de edición:**

Octubre de 201



## INDICE

Introducción.....	4
¿Qué significa la brecha salarial? Y sus causas.....	6
Implantación de una política salarial no discriminatoria en las Empresas.....	9
Formación y capacitación de las personas responsables de las políticas salariales.....	10
Elaboración de un diagnóstico. Matriz analítica.....	12
Valoración de los puestos de trabajo de la empresa.....	14
Sistema de valoración de puntos.....	18
Los Modelos de regresión para estimar la diferencia y la discriminación salarial.....	21
Aspectos a tener en cuenta para prevenir y/o identificar La discriminación en las empresas.....	22
La igualdad en la toma de decisiones.....	33
Anexo I.....	35
Anexo II.....	40
Bibliografía.....	42

## INTRODUCCIÓN.

La igualdad de género es uno de los principios fundamentales de la Unión Europea. El principio de igualdad de remuneración está consagrado en los Tratados desde 1957 e incorporado a la *Directiva 2006/54/CE* relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

Las últimas cifras publicadas por la Comisión Europea ponen de manifiesto que la **brecha salarial media era del 16,4 %** en la Unión Europea en 2012 (*IP/14/190*). Estas cifras reflejan un **estancamiento tras la tendencia ligeramente descendente** registrada en años recientes con respecto a los porcentajes del 17 % o más de periodos anteriores. Esa muy ligera tendencia a la baja de los últimos años se ha debido esencialmente a la crisis económica, que ha provocado una reducción de los ingresos de los hombres —especialmente en algunos sectores con predominio masculino, como la construcción o las obras públicas— y no al aumento de los sueldos de las mujeres.

Un informe presentado por la Comisión Europea en diciembre de 2013 sobre la aplicación de las normas de la UE en materia de igualdad de trato laboral a las mujeres y los hombres (*Directiva 2006/54/CE*) puso de manifiesto una serie de factores que dificultan la igualdad salarial, como la falta de transparencia de los sistemas de remuneración (*IP/13/1227*). Sin información adecuada sobre los niveles salariales en una organización, a un trabajador que cobra menos que un compañero del sexo opuesto le resulta difícil poder protestar. Según el informe, el aumento de la transparencia en materia de retribución salarial puede mejorar la situación individual de las víctimas de la discriminación salarial, facilitando su comparación con los trabajadores del sexo opuesto.

Además de supervisar la correcta ejecución de la legislación de la UE, la Comisión ha proseguido su actividad en todos los frentes para acortar la brecha salarial, con iniciativas como la denominada *La igualdad es rentable*, que, a lo largo de 2012 y 2013, ayudó a las empresas a acortar la brecha salarial con la organización de talleres y actividades de formación; las *Recomendaciones específicas por países* anuales emitidas en el proceso del Semestre Europeo, que llaman la atención de los Estados miembros sobre la necesidad de resolver las diferencias salariales (véase *IP/13/463*); la organización de Días de la igualdad salarial (*IP/14/190*); el *intercambio de las mejores prácticas*; y la financiación de iniciativas de los Estados miembros con cargo a los Fondos Estructurales y de *acciones de la sociedad civil*.

Las diferencias entre mujeres y hombres constituyen una de las caras más visibles de la discriminación en el trabajo, dado que las mujeres reciben menos ingresos que la de los hombres por la realización de trabajos del mismo valor. Sin embargo esta no es la desigualdad de género dado que las trabajadoras representan menores tasas de participación laboral, mayores tasas de desempleo, vínculos inestables con el trabajo remunerado y un perfil ocupacional concentrado en los servicios y en los puestos de

menor jerarquía. Esto es debido a que hombres y mujeres han ocupado diferentes espacios de vida, espacios de relación donde se produce el proceso de socialización diferencial y por tanto, en los que se producen también las desigualdades y las discriminaciones por razón de género. El espacio de la actividad productiva, en él se realiza la gestión política y económica, las relaciones sociales y el trabajo remunerado es un espacio principalmente de presencia y dominio masculino, además del espacio del reconocimiento social. El espacio privado y de trabajo reproductivo es el espacio del trabajo doméstico y de crianza así como del cuidado de las personas dependientes, un trabajo no reconocido económicamente. Es el espacio de las relaciones afectivas. Se identifica con la inactividad y principalmente de presencia y dominio femenino.

A través de la política de Recursos Humanos, una empresa puede incidir en la igualdad de género: sistemas de retribución, no discriminación, la igualdad de oportunidades en la promoción, aprendizaje continuo, mejora y comunicación no sexista, condiciones de trabajo que garanticen la igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral con las necesidades de la vida familiar y personal, etc.

Como beneficios para las empresas por promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, puede destacarse el cumplimiento de la ley, las ventajas competitivas, el aumento de la motivación del personal, el aprovechar su potencial y capacidades, el consolidar una cultura de empresa más participativa, diferenciarse como empleador, fortalecer la imagen corporativa de la empresa... Los argumentos más relevantes se focalizan en torno a la gestión de personas y la atracción, gestión y retención de talento.

En 1978, se aprueba la Constitución española, cuyo artículo 35 consagra “el derecho y el deber al trabajo de todos los españoles, 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”.

Después de aprobada la Constitución se produjo una intensa actividad legislativa para desarrollar el principio de igualdad. Así, en el ámbito laboral, se procedió a aprobar el *Estatuto de los trabajadores mediante Ley 8/1980, de 10 de marzo*, y posteriormente mediante *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo*.

En la norma de 1980, sólo se recogía el principio de igualdad de retribución de una manera muy limitada: el artículo veintiocho, sobre “Igualdad de remuneración por razón de sexo”, establecía: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales sin discriminación alguna por razón de sexo”.

En su redacción original en 1995, el Estatuto, entre los derechos de las personas trabajadoras, se recogía en el artículo 4.2. letra c) el derecho “A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”.

Y el artículo 28 recogía: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por complementos salariales y sin discriminación alguna por razón de sexo”.

## ¿QUÉ SIGNIFICA LA BRECHA SALARIAL?

Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

La Igualdad en las retribuciones económicas de hombres y mujeres, por la realización de un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, es un derecho recogido por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28, desde hace más de diez años, sin embargo continua siendo hoy una de las más importantes discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito laboral.

La brecha salarial entre mujeres y hombres persiste y se mantiene en el tiempo de manera casi invariable, a pesar de las iniciativas legales, normativas y recomendaciones de las instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Parlamento y la Comisión Europea, así como nuestra legislación nacional con la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Estatuto de los trabajadores, de las recomendaciones incluidas en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva y del papel de la Inspección del Trabajo.

Las principales causas de la brecha salarial de género son:

- **La infravaloración del trabajo de las mujeres.** El empresariado paga menos salarios a trabajos realizados mayoritariamente por mujeres, aún cuando se exigen habilidades, cualificaciones y experiencia similares a otros desarrollados mayoritariamente por hombres. Asimismo hay que señalar que el mercado de laboral tiende a desvalorizar las habilidades profesionales que se necesitan para desarrollar que se necesitan para puestos de trabajo que se realizan mayoritariamente por mujeres y, por lo tanto, se concede una clasificación profesional inferior, que incide de manera directa en los salaros y complementos retributivos.

**La segregación ocupacional** que distingue entre:

- **Segregación Vertical**, pone de relieve que, incluso en aquellos sectores que tradicionalmente han sido ocupados por mujeres, los altos cargos son ocupados por trabajadores y cuando las trabajadoras llegan a ocupar esos altos cargos, su retribución es menor que la de sus compañeros.
- **Segregación Horizontal**, las mujeres suelen trabajar en sectores en los que su trabajo se valora menos y se paga peor que en los sectores dominados por los hombres. Se habla así de “sectores feminizados”. Más del 40% de las mujeres trabajan en sanidad, educación y administración pública. Esto es dos veces más que el porcentaje de hombres en los mismos sectores. Si consideramos únicamente los sectores de salud y

trabajo social, un 80% de las personas que trabajan allí son mujeres. Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE, la última de las cuales fue publicada en octubre de 2012 y con datos relativos a 2010, analizando las diferencias salariales para cada actividad económica, se comprueba que las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres en todas ellas.

La distribución de mujeres y hombres en el mercado laboral ofrece concentraciones de unas y otros en distintos sectores. La segregación está frecuentemente ligada a **los estereotipos de género**. Si bien en algunos casos esto puede ser el reflejo de las elecciones personales, los estereotipos pueden influir, por ejemplo, en la elección de las trayectorias educativas y, por consiguiente, las carreras profesionales que desarrollan las mujeres. La segregación ocupacional, es la segregación en el empleo y en la formación ocupacional, constituida por la segregación horizontal y la segregación vertical.

. **Déficit en la corresponsabilidad.** La falta de estructuras y servicios de atención a las personas dependientes, provoca que a pesar de la existencia de numerosa legislación en materia de igualdad, la dedicación a la familia (que sigue siendo mayoritariamente desarrollada por las mujeres) sea una limitación en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres que incide de manera directa en sus salarios. Además, el hecho de que las mujeres sigan soportando el peso del trabajo del hogar y del cuidado de las personas dependientes hace que tiendan a trabajar un menor número de horas, desempeñar trabajos a tiempo parcial y no ocupen puestos de responsabilidad.

- **Estereotipos y tradiciones de género** asignan unas habilidades distintas a trabajadoras y trabajadores que se perciben de manera distinta por el empresariado, incidiendo de forma directa en la retribución de éstos. El sueldo de la mujer sigue considerándose por muchos empresarios como un sueldo complementario al de los hombres. Además, el empresario sigue considerando que la mujer falta más al trabajo debido a su maternidad y el cuidado de las personas dependientes, aún cuando numerosos estudios demuestran lo contrario.
- **Techo de cristal** barrera “invisible” difícil de traspasar, que impide a la mayoría de mujeres avanzar en su carrera laboral. La promoción y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral está fuertemente condicionado por la existencia de estereotipos, que hace que asuman mayores responsabilidades domésticas y familiares que los hombres. Aunque el trabajo a tiempo parcial puede ser una elección personal, las mujeres son las que recurren más a él para compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares.
- **Conciliación de la vida, laboral, y personal.** Las mujeres trabajan menos horas y a menudo lo hacen a tiempo parcial para poder compaginar sus responsabilidades familiares y su trabajo remunerado. La brecha salarial aumenta entre mujeres y hombres cuando las mujeres tienen hijos e hijas y cuando trabajan a tiempo parcial. La puesta en marcha por parte del empresariado de medidas que propicien y faciliten la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras debe ser una práctica habitual de los departamentos de Recursos Humanos o personas responsables de Recursos Humanos No debemos olvidarnos que cuando hablamos de



conciliación de la vida laboral, personal y familiar debemos hablar también de la corresponsabilidad, es decir, el equilibrio en el reparto de mujeres y hombres de las responsabilidades domésticas y de cuidado. La falta de corresponsabilidad es uno de los factores que más influye en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social.

En todos los países de la Unión Europea las tasas de trabajo a tiempo parcial de mujeres duplican, triplican incluso cuadruplican las de hombres. El trabajo a tiempo parcial en La Europa de los veintisiete, es cuatro veces mayor de media para las mujeres (31,9%) que para los hombres (8,7 %). En España, donde un 13,3% de la población empleada (según datos de 2012) trabaja a tiempo parcial, más de tres cuartas partes del total de personas trabajadoras a tiempo parcial son mujeres. Todo ello por si solo, o interrelacionado, hace que la brecha salarial de género sea un hecho que en España alcanza unas proporciones que evidencian la desigualdad en el mercado de trabajo. (Fuente consultada del INE).

La actividad de las empresas tiene gran impacto en la vida social y, siendo conscientes de esto, se les pide que contribuyan a revertir una situación de desigualdad manifiesta pues, como afirma la Recomendación CM/Rec(2007)17 del Consejo de Europa, “La igualdad entre mujeres y hombres no es una cuestión que únicamente afecte a las mujeres, sino que también atañe a los hombres y a la sociedad en su conjunto. Además de ser un requisito de la democracia y la justicia social, la igualdad entre mujeres y hombres también es un bien común, una fuente de ventajas sociales, políticas y económicas, para cada individuo de la sociedad y para la sociedad en su conjunto”.

- **Desigual reparto del trabajo y la vida privada.** La adaptación de las empresas al cambio social que se produce con la incorporación de la mujer al mercado laboral, sigue funcionando como si las mujeres tuvieran una plena dedicación al cuidado del hogar y la familia. Por lo tanto la sociedad sigue dividida en los roles según el sexo y todavía sigue asignando a las mujeres la responsabilidad de la familia y a los hombres básicamente a la vida laboral y pública repercutiendo en la calidad de vida de las mujeres y en que tengan menos oportunidades.
- **Escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo de responsabilidad y en la toma de decisiones.** Esta desigualdad se debe a que las mujeres tienen que hacer frente a más barreras que los hombres para acceder a roles de liderazgo. Estos puestos han sido ocupados tradicionalmente por hombres que son finalmente los que deciden en los procesos de selección y promoción del personal. La escasa presencia de mujeres en puestos directivos de liderazgo tienen consecuencias negativas tanto en el plano social como individual ya que dificulta en desarrollo del pleno potencial de una persona por el hecho de ser mujer.
- **La brecha salarial y las pensiones.** Aunque la Seguridad Social ha eliminado todos los sesgos por cuestión de género y se utilizan las mismas fórmulas para mujeres y hombres en el cálculo de la prestación, en la práctica al asumir las mujeres y los hombres distintas responsabilidades en el ámbito familiar, el sistema de la seguridad social sigue perjudicando más a la mujer que al hombre al no haber asumido éste su participación en el hogar. Como consecuencia la mujer cuando llega a los 65 años y realiza el cálculo de su pensión se encuentra con una menor cotización debido a las interrupciones laborales y el contrato a tiempo parcial a consecuencia de su dedicación a la familia, con el consiguiente impacto

directo en el cálculo de la pensión final. Otra penalización que afecta a las mujeres es la ampliación del período de cotización.

## **IMPLANTACIÓN DE UNA POLÍTICA SALARIAL NO DISCRIMINATORIA EN LAS EMPRESAS.**

Cómo incorporar políticas salariales igualitarias en las empresas.

Antes de exponer los pasos para establecer una política salarial no discriminatoria en las empresas a través de un proceso de valoración de puestos de trabajo que puede ser llevado a cabo de manera unilateral por el empresariado o a través de la negociación colectiva, es necesario capacitar y formar en igualdad de oportunidades al personal responsable de las políticas salariales de las empresas, así como realizar un estudio – diagnóstico dirigido a detectar si existe o no, una discriminación en dicha organización. En este contexto, este capítulo ha sido estructurado en las siguientes secciones:

4.1 Política Retributiva.

4.2 Formación y capacitación de los responsables de las políticas salariales.

4.3 Elaboración de un diagnóstico. Matriz analítica.

4.4 Valoración de los puestos de trabajo de la empresa.

4.5 Definición, implantación y revisión de la política retributiva de la empresa.

4.5 La igualdad salarial en la Negociación Colectiva.

### **Política retributiva.**

En esta sección se tratará de dar una visión general sobre el concepto, características y los objetivos de una política retributiva igualitaria.

El concepto de retribución de una empresa está ligado a la estrategia de las empresas, ya que ésta puede considerar a su plantilla como un coste, su mayor capital, una apuesta o una prioridad en su gestión. En este contexto de vinculación entre la retribución y la estrategia hay que distinguir entre las siguientes características<sup>1</sup>:

- Establecer una retribución directa entre la complejidad del puesto y la retribución que se perciba.
- Premiar altos niveles de desempeño, integrando en la retribución elementos que recompensen los logros personales.
- Integrar a las personas con la cultura y fines en la organización.
- Individualizar la contraprestación.

No obstante, para que se lleve a cabo una política retributiva justa e igualitaria entre

---

<sup>1</sup> Profesor Gerardo Lara del IE Business School. 2008

hombres y mujeres, en la que esté incorporada la perspectiva de género, tienen que perseguirse los siguientes objetivos:

- **Ser equitativa**, de manera que la retribución de cada trabajador/a sea coherente con el puesto que desempeña. Para ello es necesario:
  - Tener establecida una política retributiva en la organización.
  - Realizar una valoración correcta del trabajo que realiza cada persona de la plantilla, así como de cada puesto de trabajo.
  - Establecer claramente la responsabilidad de cada puesto.
  - Identificar la estructura y la organización de la plantilla.
- **Ser competitiva**, de forma que permita captar, atraer, retener y motivar a los mejores profesionales del mercado. Para ello es necesario:
  - Tener un conocimiento profundo del mercado de trabajo.
  - Establecer una retribución acorde con el desempeño del trabajo, con independencia del sexo de la persona trabajadora.
- **Ser motivadora**, de manera que la retribución establecida permita retener a los mejores profesionales. Para ello es necesario:
  - Establecer una retribución acorde con las responsabilidades del puesto que se ocupa.
  - Ofrecer una retribución competitiva y premiar las buenas actuaciones de mujeres y hombres.
  - Establecer una política retributiva clara e informar sobre ella a toda la plantilla.

**Con la implantación de una política retributiva**, basada en los objetivos anteriores, que tienen incorporada la perspectiva de género, la empresa consigue:

- Retener y captar a los/as mejores profesionales
- Disminuir el absentismo laboral
- Aumentar la calidad del trabajo
- Evitar la rotación del personal
- Implicación de la plantilla con la empresa
- Aumento del rendimiento y la iniciativa de la empresa
- Mejorar el clima laboral
- Flexibilidad en el ajuste de los salarios a las situaciones de coyunturas económicas

## **FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LAS POLÍTICAS SALARIALES.**

Uno de los requisitos previos necesarios para poder detectar las discriminaciones salariales en el entorno laboral por razón de sexo y poner en marcha políticas

retributivas igualitarias es la formación y sensibilización de las personas encargadas de la gestión de recursos humanos, la propia dirección, así como las personas de la organización que participen en la realización del diagnóstico o la valoración de los puestos de trabajo.

La formación en teoría de género, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de recursos humanos, el conocimiento de la legislación en materia de igualdad de género y sus implicaciones para las organizaciones empresariales, deben constituir una exigencia para el equipo o equipos de personas responsables de garantizar entornos laborales libres de cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

Adicionalmente, no podemos obviar que esta formación tiene incidencia directa en la lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo, ya que constituye una herramienta para actuar contra los estereotipos y tradiciones de género, que se perpetúan en los convenios, así como los sistemas de clasificación profesional y valoración del puesto. La impartición de esta formación garantizará la aplicación del principio de igualdad en la gestión de los recursos humanos y contribuirá a la eliminación de la segregación ocupacional de hombres y mujeres, así como a la discriminación salarial.

Por esta razón desde la dirección de las empresas se debe trabajar para que los y las responsables de RRHH de sus organizaciones, adquieran esta formación y sensibilización que es ofrecida de manera continua por las diferentes administraciones nacionales, entre otras el propio Ayuntamiento de Valdemoro o la Comunidad de Madrid.

*“La Unión Europea ha adoptado una Recomendación en la que pide a los Estados miembros que mejoren la transparencia en cuanto a salarios de hombres y mujeres, a fin de contribuir a acabar con la brecha salarial entre ambos sexos. La brecha salarial-la diferencia media entre los ingresos por hora de las mujeres y los hombres en todos los sectores de la economía apenas ha variado en los últimos años y está estancada en el 16,4% en toda la unión europea. Una mayor transparencia en los salarios es una parte importante para acortar la brecha salarial, ya que puede poner de manifiesto un sesgo en función del género, así como la discriminación en la fijación de salarios de una organización. Permite también a los trabajadores, empresarios e interlocutores sociales adoptar medidas efectivas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración. La Comisión recomienda que los Estados miembros la transparencia salarial a través de una serie de medidas, como permitir ue los empleado y empleadas soliciten información sobre la remuneración, la presentación de informes por parte de las empresas, auditorías sobre salarios en grandes empresas e incluir el principio de igualdad de remuneración en las negociaciones colectivas. Los Estados miembros tendrán que informar a la Comisión sobre las medidas que hayan adoptado para aplicar las recomendaciones para finales de 2015”*

La recomendación de la Comisión a los Estados miembros expone un amplio abanico de medidas que abordan específicamente la transparencia salarial, entre otras:

## ELABORACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO. MATRIZ ANALÍTICA.

El diagnóstico de la política retributiva de una empresa debe realizarse por personas expertas o con formación en igualdad de oportunidades y puede constituir un estudio en sí mismo, ser una parte del diagnóstico de igualdad de una organización de una empresa o simplemente un paso previo a la realización del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo. En uno u otro caso, hay que señalar que su estudio permitirá conocer de manera clara las diferencias salariales que pueda existir entre las personas de una empresa que realizan las mismas funciones y visibilizar las posibles diferencias de género que puedan existir en la organizaciones empresariales.

Para facilitar el análisis de estos datos, es necesario comenzar con la realización de una matriz analítica clara que dé un primer punto de vista de la situación general de la organización. A continuación se muestra un ejemplo de matriz.

Salario medio al año—	Trabajadoras			Trabajadores		
	Fijo	Variable	En especie	Fijo	Variable	En especie
<b>Cargos más altos</b>						
<b>Puestos directivos</b>						
<b>Mandos intermedios – Nivel 4</b>						
<b>Mandos intermedios – Nivel 3</b>						
<b>Mandos intermedios – Nivel 2</b>						
<b>Mandos intermedios – Nivel 1</b>						
<b>Personal administrativo</b>						
<b>Personal técnico</b>						
<b>Personal operario</b>						

Una vez establecido el mapa general de los puestos será necesario ahondar en el **análisis con perspectiva de los diferentes elementos retributivos: fijos, variables y en especie**, puesto que cada uno tiene su propia naturaleza jurídica y pueden clasificarse en<sup>2</sup>:

- **Retribución fija anual en efectivo:** tiene carácter fijo y periódico, además de no estar ligado a la actuación del individuo. Su cuantía depende del contenido del puesto y de la competitividad externa. Además la Ley y los Convenios establece el mínimo de los mismos.
- **Retribución variable a corto plazo:** no está garantizada por la empresa y es

<sup>2</sup> Arraiz, 1999

el reconocimiento por el desempeño anual de sus funciones. El análisis de esta variable con perspectiva de género será fundamental, ya que es donde mayores diferencias salariales se identifican entre los trabajadores y las trabajadoras, al ser la parte más subjetiva del salario. Estas retribuciones son generalmente: primas, comisiones, bonos, gratificaciones o reparto de beneficios.

- **Incentivos a corto plazo:** son compensaciones diferidas que percibe el empleado/a en un periodo superior al ejercicio económico, normalmente entre tres y cinco años y están ligadas con los resultados empresariales, actuaciones del empleado/a y la evolución del negocio. El análisis de estos incentivos será fundamental también para visibilizar las posibles diferencias entre los trabajadores y trabajadoras, ya que se trata de un concepto subjetivo. Entre ellas están las opciones sobre acciones, las acciones o los bonos a largo plazo.
- **Pagos en Especie,** que son aquellos que sustituyen a parte de la remuneración dineraria del empleado para obtener algún tipo de ventaja fiscal o social. Entre estos pagos destacan: vehículo de la empresa, plus transporte, préstamos, vivienda y ayuda comida.
- **Beneficios de previsión extrasalarial,** dirigidas a que los trabajadores hagan frente a pérdidas de renta de trabajo, por contingencias de fallecimiento, invalidez o enfermedad, seguros de vida, seguros de accidentes, planes médicos o planes de jubilación.

Además del análisis de elementos distributivos, el diagnóstico deberá contener un análisis de la equidad interna y el valor externo de los puestos, así como de la estructura salarial:

- **La equidad interna** relaciona la retribución con el contenido de los puestos a través de una herramienta objetiva. La más utilizada es la valoración de los puestos (ver apartado 4.4)
- **Valor externo del puesto,** que compara las retribuciones de los diferentes puestos de la empresa, respecto a puestos similares en otras empresas<sup>3</sup>. Si no se paga lo que el mercado está ofreciendo, las empresas corren el riesgo de no encontrar los perfiles profesionales que necesitan o de generar un aumento de la rotación que dañe la eficiencia de la organización. Una empresa que no tiene implantada una política retributiva igualitaria correrá el riesgo de que buenas profesionales trabajadoras decidan seguir ejerciendo su actividad laboral en otras empresas.
- **La estructura salarial, la cual debe garantizar el principio de igualdad retributiva.** Para ello ésta deberá recoger las siguientes características<sup>4</sup>:
  - Disponibilidad o flexibilidad, cuando sea necesario para el puesto y

---

<sup>3</sup> Existen empresas especializadas que proporcionan datos para estas comparaciones

<sup>4</sup> Medidas para prevenir y eliminar la desigualdad retributiva

nunca entendida como una característica de las personas o como sentido de la responsabilidad.

- Penosidad, tanto del esfuerzo físico, como el mental o emocional y tanto el manejo de cargas como el mantenimiento de posturas, las tareas repetitivas y a gran velocidad.
- Asistencia/Asiduidad: sin ser afectado por las ausencias derivadas del disfrute de permisos de maternidad, permisos parentales o para el cuidado de personas dependientes.
- Antigüedad, computando más como experiencia (es decir, acumulando todas los períodos trabajados a lo largo de la trayectoria profesional ya sea en una o más empresas) o, al menos, computando todo el tiempo trabajado en la organización, independientemente del tipo de contrato y el tipo de jornada.

Por último, es importante señalar que al finalizar este diagnóstico se contará con datos desagregados por sexo, estadísticas comparadas de las retribuciones de las trabajadoras y trabajadores según categoría o grupo profesionales en todos los conceptos retributivos, salario base, complementos, incentivos, pagos en especie, etc. Además, permitirá identificar claramente los puestos que ocupan las mujeres y los hombres en la organización. La identificación de estos puestos permitirá a la organización poner en marcha mecanismos dirigidos a corregir las segregaciones horizontales y verticales que persistan en la entidad.

## **VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA.**

Una vez realizado un primer diagnóstico, el personal formado y sensibilizado en materia de igualdad en el mercado de trabajo podrá proceder a implantar una política salarial igualitaria, para lo cual se hace imprescindible llevar a cabo una valoración de los puestos de trabajo de la organización con perspectiva de género.

Los procedimientos específicos de valoración de puestos son muy numerosos y variados y se pueden clasificar en procedimientos cualitativos y cuantitativos:

- **Los cualitativos** valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización) o de situarlos en un nivel entre los previamente establecidos (sistemas de clasificación), permiten saber cuál es la importancia de cada puesto de la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.

- **Los cuantitativos o analíticos** evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto, y por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de la mujer.

**La valoración de los puestos de trabajos “es una técnica que determina el valor de un puesto dentro de una organización, en función de los demás puestos de dicha organización”.** Cabe señalar que es imprescindible la realización de esta valoración para conseguir un reparto equitativo de la masa salarial y evitar las posibles tensiones que se pueden producir como consecuencia de llevar a cabo una política basada en improvisaciones. Esta valoración proporcionarán al empresariado:

- Datos sobre el valor relativo de los puestos.
- Información para la administración de los salarios
- Datos para medir los costes laborales
- Información para afrontar las negociaciones y convenios colectivos
- Una base sobre la que definir la selección, promoción y capacitación del personal.
- Información para aclarar las funciones y responsabilidades de todo el personal de la empresa.

Todas las empresas deben llevar a cabo una valoración de los puestos de trabajo con el objetivo de aumentar la eficacia y efectividad de sus políticas salariales, pero **esta valoración se hace imprescindible**, sobre todo, en todas las organizaciones empresariales donde:

- Se haya detectado desigualdades salariales entre los sueldos de la plantilla (incorrecta valoración de la importancia del puesto, por discriminación, traslados, ascensos, etc.)
- Exista una confusa composición de las nóminas.
- Se produzcan dificultades para situar trabajos nuevos.
- Afloran problemas para fijar salarios nuevos al cambiar de métodos, maquinaria, etc.
- Exista una ausencia de sistemas para clasificar categorías.
- Se produzcan dificultades en la revisión de los sueldos.

Antes de comenzar a realizar la valoración de un puesto de trabajo es importante tener



en cuenta y analizar, al menos, **los siguientes conceptos**:

- **Tarea:** Todo lo que exige un esfuerzo humano para lograr un fin físico (mover, empujar...) o mental (planear, explicar,...).
- **Puesto:** Conjunto de tareas que justifican el empleo de una persona que la realice.
- **Trabajo:** Grupo de empleos idénticos en cuanto a sus tarea principales.
- **Profesión:** Conocimientos y experiencias que capaciten a una persona para desarrollar trabajos similares.
- **Función:** Conjunto de trabajos a realizar para lograr unos objetivos.

El análisis de estos conceptos nos permitirá contar con una matriz, que pongan en relación todos estos conceptos, como la siguiente:

- **Matriz que relaciona los distintos elementos clave de la valoración de los puestos.**

Tareas	Puestos	Trabajo	Profesión	Función
* Registrar pedidos, * Rellenar fichas, * Hacer informes.	2	Control de pedidos	Administrativo	Compras
.....				
.....				

En este contexto, se debe **adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo** que reúna las condiciones siguientes<sup>5</sup>:

- Debe estar descrito completamente y de forma comprensible y bien documentada. Los factores deben estar definidos con claridad y las diferencias de puntuación para cada factor deben estar claramente marcadas.
- El método debe ser consistente, es decir, la evaluación de un mismo puesto de trabajo por parte de dos personas distintas debe conducir a un resultado equivalente.
- Deben definirse y describirse los procedimientos para la descripción de los puestos, su evaluación y clasificación, así como las diferentes etapas del proceso de valoración y los objetivos de éste.

<sup>5</sup> Requisitos publicados en: Instituto de la Mujer, 1999, Guía de Buenas Prácticas. Pp 139-142

- Deben poder identificarse los resultados de la evaluación. La puntuación en cada uno de los factores, así como la puntuación final del puesto de trabajo, deberán estar justificadas de forma convincente.
- El método debe presentar con claridad qué cualidades se evalúan con cada factor. Debe impedirse que una cualidad sea evaluada por más de un factor, ya que se le estaría otorgando más valor que a otras.
- El método debe estar provisto de un conjunto de puestos de referencia de distinta naturaleza y nivel, que sirva de estándar y de ejemplo para evaluar los demás puestos.
- Los puntos obtenidos por los puestos deberán guardar relación con los requerimientos del puesto. Los grados o niveles de los factores deberán estar basados en los requerimientos reales de los puestos de trabajo.
- El sistema de valoración debe ofrecer buena información a las personas empleadas respecto a la descripción y posterior valoración del puesto y debe proporcionar un procedimiento de apelación.
- La lista o relación de puestos de trabajo debe ser reconocible por las personas empleadas en la organización.

**Además, a efectos de realizar la valoración de los puestos desde una perspectiva de género, que ofrezca garantías de neutralidad, el análisis que se lleve a cabo debe tener en cuenta que:**

- Se valore el puesto y no la persona.
- Sea analítico o cuantitativo.
- Analice y evalúe todos los aspectos significativos de todos los puestos.
- La realización de una evaluación tenga en cuenta los factores de capacidades (conocimientos y aptitudes), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades y condiciones de trabajo.
- La valoración debe poder ser aplicable a todos los puestos de trabajo de la organización. En organizaciones grandes y complejas, se podrán aplicar distintos subsistemas a distintos grupos de trabajo, es decir aplicar el mismo sistema pero con los subfactores adaptados a cada grupo.
- En el conjunto de puestos de referencia de distinta naturaleza y nivel, que sirve de estándar y de ejemplo para evaluar los demás puestos, deben estar presentes puestos en los que predominan las mujeres.
- Características tanto femeninas como masculinas.
- La ponderación de los factores no ha de favorecer a ningún grupo de características (masculinas o femeninas) en particular.

- Las personas que lleven a cabo la valoración hayan sido formadas tanto en aspectos propios de valoración de puestos como en aspectos relativos a la discriminación.
- Debe ser necesario evitar los factores de subjetividad
- Debe haber mujeres a lo largo de todo el proceso de valoración y también en el comité de valoración.

A continuación se expone cómo llevar a cabo la valoración de los puestos de trabajo a través de uno de los métodos más objetivos y eficaces, el sistema de valoración de puntos, en el cual se ha incorporado la perspectiva de género.

## EL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUNTOS.

Es el sistema más utilizado y consiste en ***“Valorar cada uno de los componentes de los puestos de trabajo y plasmar esta valoración en un cifra, que reflejará como se encuentra respecto a las demás, según una escala, así como en qué medida estamos más alto o más bajo”***

Se trata de un método objetivo y científico que requiere seguir un procedimiento y una elaboración cuidadosa que se plasma en un Manual de uso exclusivo para la empresa, que no puede aplicarse a otras organizaciones y en el cual deberá participar personal técnico de recursos humanos, jefes de la organización y participantes en la valoración. Además, es importante señalar que **las herramientas principales** para la recopilación de la información necesaria para llevar a cabo esta evaluación serán:

- La observación directa, inmediata, suficiente y aceptada.
- La realización de encuestas a través de cuestionarios a cumplimentar por las personas que desempeñan cada puesto.
- Entrevistas personales con las personas trabajadoras y los y las jefes/as.

Cabe señalar que las etapas necesarias para la correcta implantación de la valoración de los puestos de trabajo serán:

- a) Planificación del proceso
- b) Información
- c) Análisis y descripción de los puestos
- d) Elaboración del Manual de Valoración
- e) Valoración de los puestos – Tipo
- f) Corrección del manual
- g) Ponderación de factores
- h) Ampliación a todos los puestos

A continuación se explica cada una de estas etapas:

**a) Planificación del proceso.**

Durante esta planificación se establecerá el papel que desempeñarán cada uno de los participantes en este proceso (dirección, representantes de las personas trabajadoras, analistas, ocupantes de los puestos, etc.) además, de llevar a cabo la **definición clara de los objetivos** que se persiguen, entre los que deberá figurar el establecimiento de una política salarial basada en criterios igualitarios que no permita la discriminación por razón de sexo. Además, durante esta fase será imprescindible determinar:

- **Identificar quienes serán los participantes de la evaluación.** En él deberán estar representados todos los puestos a evaluar y debe contar con representación femenina.
- **Establecer los principios** sobre los que se basará el proceso y las garantías de neutralidad.
- **Determinar el campo de aplicación.** Es decir a quién se va a valorar y por quién. En este sentido hay que señalar que la muestra de personas a evaluar deberá estar integrada por hombres y mujeres. Del mismo modo sería conveniente que las personas que llevarán a cabo la evaluación tuvieran formación sobre como incorporar la igualdad de oportunidades en las políticas salariales.
- Seleccionar un sistema analítico de valoración por **asignación de puntos por factor.**
- **Identificación de las herramientas de trabajo**, que se utilizarán para llevar a cabo la recopilación de toda la información necesaria para realizar dicha valoración (encuestas, entrevistas, observación directa, etc.)
- **Establecimiento de un cronograma de trabajo**, que establezca el cómo y el cuándo de cada una de las actividades necesarias para la realización de las distintas actividades necesarias para llevar a cabo la valoración de los puestos.

**b) Información.**

Informar a todo el personal de la organización empresarial será fundamental, ya que el éxito de la valoración dependerá en gran medida de la implicación y participación de todas las personas trabajadoras, en este proceso.

Con este fin se enviará **una nota informativa** a todo el personal de la empresa que se vaya a valorar, así como a sus jefes y responsables de área o departamento. El objetivo de comunicación no sólo será informativo, sino también estará dirigido a

conseguir una implicación real de estas personas. Además, a través de esta nota, se debe dejar claro que no se va a valorar a las personas y que la identificación de las desigualdades puede ser beneficioso para muchas personas. Así a través de esta nota se informará:

- Los objetivos de la valoración.
- En qué consiste dicha valoración.
- A quién se va a valorar y por qué.
- Cómo se va a llevar a cabo la valoración.
- Quién y cómo llevará a cabo la valoración.
- Las consecuencias que podría tener la evaluación.

Además, debe dejarse muy claro en dicha nota que el **objetivo final de la valoración es conseguir la igualdad retributiva para trabajos de igual valor en la organización.**

### ***c) Análisis y descripción de los puestos.***

Durante el análisis de los distintos puestos de trabajo de una empresa es fundamental examinar detalladamente todos los hechos, tareas y características relativos a un puesto determinado, desmenuzándoselos en sus componentes con el fin de obtener un conocimiento exhaustivo y claro de las distintas tareas de cada puesto. La incorporación de un análisis que tenga en cuenta la perspectiva de género se hace imprescindible durante esta fase, así como identificar si dichos puestos de trabajo son desempeñados mayoritariamente por mujeres o hombres o si trabajadores y trabajadoras de esos puestos desempeñan funciones distintas.

Así durante esta etapa se procederá a realizar:

- **Análisis de los puestos de trabajo:**
  - Identificación del puesto: nombre, dependencia jerárquica, horario, etc.
  - Asignación de nombres a todos los puestos con denominaciones neutras y que no transmitan ni el género del ocupante, ni el estatus histórico del puesto.
  - Asegurar que se dan nombres distintos a puestos que consisten en tareas distintas y que puestos iguales no reciben la misma denominación
- **Descripción de los puestos tanto las ordinarias, como las extraordinarias.**
  - Información obtenida a través de un método mixto mediante cuestionario y entrevista.

- El cuestionario debe contener explicaciones y ejemplos de cada factor.
  - El analista entrevistará a los ocupantes para eliminar infravaloraciones y complementaría la información.
  - Las descripciones se realizarán en un formato standard.
  - La descripción de cada puesto debe ser objetiva y completa.
  - El ocupante del puesto debe firmar la descripción del puesto una vez redactada por el analista dejando constancia de su acuerdo o desacuerdo.
- **La tipificación de las exigencias, entre las que se ahondará en aquellas dirigidas al trabajador/a** (actividad física, mental y virtual), en cómo las llevan a cabo (procedimiento estándar, rutina, criterio propio), con qué medios (personales, equipos, maquinaria) y cuándo (% de la jornada que le dedica)

Toda esta información debería recogerse en una matriz analítica con el objeto de poder disponer de una información clara y eficaz.

## **LOS MODELOS DE REGRESIÓN PARA ESTIMAR LA DIFERENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL**

La estimación de la diferencia y la discriminación salarial se basa en la especificación, estimación e interpretación de modelos de regresión lineales, con los que se puede explicar:

- Cómo incide cada variable (característica personal, laboral y de empresa) de la persona empleada en el salario y, en concreto,
- Cómo afecta el sexo al salario percibido, esto es, cuál es la discriminación salarial de las mujeres, ya sea en media, ya sea matizada para las diferentes características de los trabajadores.

Este análisis econométrico se lleva a cabo en dos pasos:

- La estimación del efecto de las diferentes variables sobre el salario, y en especial del efecto del sexo. De este modo, se comprueba si el sexo de la persona empleada condiciona el salario que percibe y, en consecuencia, se estima la discriminación salarial media de las mujeres en el mercado de trabajo (discriminación salarial directa).
- La estimación de las interacciones entre el sexo y el resto de características personales, laborales y/o de empresa de los trabajadores. Ello permite matizar

(al alza o a la baja) la estimación de la discriminación salarial media de las mujeres obtenida con el modelo anterior, determinando qué características personales, laborales o de empresa inciden más/menos en la menor retribución salarial de las mujeres (discriminación salarial indirecta).

## ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA PREVENIR Y/O IDENTIFICAR LA DISCRIMINACIÓN EN LAS EMPRESAS.

### VARIABLE DEPENDIENTE O A EXPLICAR.

La variable dependiente o a explicar en los modelos construidos es la Ganancia media por hora, que se calcula a partir de la información de la EES con la siguiente formulación, según la metodología utilizada por el INE:

**Ganancia media por hora = Ganancia mensual / Horas trabajadas mensuales**

Donde:

**Ganancia mensual** = Salario bruto mensual del mes de Octubre

= Salario Base del mes de Octubre

+ Complementos salariales del mes de Octubre

+ Pagos por horas extraordinarias del mes de Octubre

**Horas trabajadas mensuales** = Horas normales de trabajo en el mes de octubre

+ Horas extraordinarias realizadas en el mes de

octubre

**Horas normales de trabajo en el mes de octubre** = *Jornada semanal pactada*

*(horas + minutos/60)*

*\* 31 / 7*

La variable Ganancia media por hora es la única variable continua incluida en el modelo. Se le aplica la transformación logarítmica con un doble objetivo. En primer lugar, para eliminar el efecto de las unidades de medida, que no siempre son homogéneas ni comparables entre todas las posibles variables del modelo. Y en segundo lugar, para linealizar la relación entre las variables, de manera que aumente la bondad del ajuste en este tipo de modelos, lineales.

### VARIABLES INDEPENDIENTES O EXPLICATIVAS.

Las variables independientes o explicativas de los modelos hacen referencia a las distintas características personales, laborales y de empresa de los trabajadores que se quieren estudiar. En particular:

- Personales: Sexo, Edad, Nivel educativo, Nacionalidad.
- Laborales: Antigüedad en la empresa, Ocupación, Tipo de jornada laboral, Duración del contrato, Responsabilidades organizativas y/o de supervisión.
- De empresa: Actividad económica principal de la empresa, Mercado de destino de la producción, Estrato de trabajadores, Titularidad de la empresa y Tipo de Convenio.

La mayoría de las variables independientes o explicativas incluidas en los modelos son variables discretas, ya que no se corresponden con un valor cuantitativo sino con diferentes categorías a las que pueden pertenecer los individuos. La Antigüedad y la Edad, sin embargo, son continuas ya que toman un valor numérico para cada uno de los individuos de la muestra. Para introducir estas dos últimas variables en los modelos también se categorizan, de manera que sea posible cuantificar la brecha salarial por sexo para las diferentes categorías que puedan ser de interés para el análisis. Esto facilita la interpretación de sus coeficientes e incluso la bondad de los modelos.

Por ejemplo:

- La variable Sexo es discreta y tiene dos categorías: Sexo hombre y Sexo mujer.
- La variable Edad es continua, pero para facilitar el análisis, se puede categorizar por tramos, que podrían ser: De 16 a 24 años, De 25 a 29 años, De 30 a 39 años, De 40 a 49 años, De 50 o más años.

Una vez categorizadas todas las variables, para incorporarlas como explicativas en los modelos, se definen tantas variables como categorías contenga cada variable, todas ellas binarias (toman valores 0 ó 1). Por ejemplo: Variable Tipo de jornada:

JC = 1 si la persona empleada tiene jornada completa

JP = 1 si la persona empleada tiene jornada parcial

y 0 en otro caso.

### **El Modelo 1.**

El primero de los modelos de regresión que se estima tiene las características técnicas indicadas a continuación. Para explicarlo, por simplicidad y sin pérdida de generalidad, se considera que la Ganancia media por hora viene explicada por el Sexo (variable personal), el Tipo de jornada (variable laboral) y el Tipo de convenio (variable de empresa).



## ESPECIFICACIÓN

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 SH_i + \beta_2 SM_i + \beta_3 JC_i + \beta_4 JP_i + \beta_5 CS_i + \beta_6 CC_i + \beta_7 CE_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Donde:

$i = 1, 2, \dots, n$  (número de individuos de la muestra)

$w$  = Salario por hora (ganancia media por hora)

SH y SM = Variables binarias: Sexo hombre y Sexo mujer

JC y JP = Variables binarias: Jornada completa y Jornada parcial

CS, CC y CE = Variables binarias: Convenio de sector, Convenio interprovincial/provincial/ comarcal y Convenio de empresa/ centro de trabajo/ otro.

$\varepsilon$  = Término de error

Se aplica la transformación logarítmica a la Ganancia media por hora porque linealiza la relación entre las variables, lo que contribuye a aumentar el poder explicativo del modelo.

Este modelo no puede estimarse porque presenta multicolinealidad exacta, ya que, para cada variable (Sexo, Tipo de jornada y Tipo de convenio), la suma de todas sus categorías es igual al término independiente. Para solucionar este problema, se elimina una categoría de cada variable (en concreto SH, JP y CC), quedando el siguiente modelo estimable.

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_2 SM_i + \beta_4 JC_i + \beta_5 CS_i + \beta_7 CE_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

## INTERPRETACIÓN DE LOS COEFICIENTES.

Considerando que todas las variables son discretas, los coeficientes de las categorías de cada variable explicativa que quedan en el modelo estimable, se interpretan como el efecto de más o de menos sobre la Ganancia media por hora (según sea el signo positivo o negativo, respectivamente) que tienen las categorías que quedan en el modelo con relación a la categoría eliminada. Por lo tanto, a la hora de estimar el modelo siempre existe un individuo de referencia, cuyas características vienen dadas por las categorías eliminadas de las variables personales, laborales y de empresa del modelo.

Por ejemplo, si se elimina la categoría Sexo hombre, el coeficiente que acompaña a la categoría Sexo mujer indica el efecto de más o de menos sobre el salario que tiene ser mujer con relación a ser hombre.

## INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Con un modelo de este tipo se puede estimar:

La parte de la Ganancia media por hora explicada por las variables incluidas en el modelo:  $\ln w_i$  estimado (el componente explicado).

El efecto sobre la Ganancia media por hora de las variables omitidas del modelo, es decir, aquellas que no han sido incluidas:  $\mu_i$  estimado (residuos) (el componente no explicado).

El efecto sobre la Ganancia media por hora de cada una de las características personales, laborales y de empresa, con independencia del resto de las variables explicativas. En este modelo, la variable Sexo se considera como una variable explicativa más, facilitando de esta manera la cuantificación de la discriminación salarial directa. Por ejemplo:

$\beta_2$  SM = Efecto sobre la Ganancia media por hora del Sexo  
 $\beta_4$  JC = Efecto sobre la Ganancia media por hora del Tipo de jornada

- La Ganancia media por hora de hombres y mujeres con cualquier combinación de características personales, laborales y de empresa. Por ejemplo:

$\ln w_{SM/JC,CE} = (\beta_0 + \beta_2 + \beta_4 + \beta_7) =$  ganancia media por hora de una mujer con jornada completa que trabaja en una empresa con convenio de empresa.  
 $\ln w_{SH/JP,CS} = (\beta_0 + \beta_5) =$  ganancia media por hora de un hombre con jornada parcial que trabaja en una empresa con convenio sectorial.

- La brecha salarial entre mujeres y hombres (medida en % puesto que se ha aplicado la transformación logarítmica a la variable dependiente):

Brecha salarial (%) =  $\ln w_{SH} - \ln w_{SM} = (w_{SH} - w_{SM}) / w_{SH}$ .

- La brecha salarial entre mujeres y hombres con diferente dotación de características y, la parte de ésta por razón de sexo, que es la discriminación salarial. Por ejemplo, entre hombres con jornada completa y convenio sectorial y mujeres con jornada completa y convenio provincial:

Brecha salarial (%) =  $\ln w_{SH/JC,CS} - \ln w_{SM/JC,CC}$ .

$$= (\beta_0 + \beta_4 + \beta_5) - (\beta_0 + \beta_2 + \beta_4) = \beta_5 - \beta_2$$

$$\text{Discriminación salarial (\%)} = -\beta_2$$

- La brecha salarial entre mujeres y hombres con igual dotación de características, que es la discriminación salarial por razón de sexo. Por ejemplo, entre hombres y mujeres con jornada completa y convenio sectorial:

$$\text{Brecha salarial (\%)} = \ln w_{SH/JC,CS} - \ln w_{SM/JC,CS}$$

$$= (\beta_0 + \beta_4 + \beta_5) - (\beta_0 + \beta_2 + \beta_4 + \beta_5)$$

$$= -\beta_2 = \text{Discriminación salarial (\%)}$$

## VARIABLES INCLUIDAS:

Las variables utilizadas en este primer modelo son:

- La variable a explicar: la Ganancia media por hora.

14 variables explicativas:

o 4 de naturaleza personal: Sexo, Edad, Nivel de estudios y Nacionalidad.

o 5 de índole laboral: Antigüedad, Ocupación, Tipo de jornada, Duración del contrato y Responsabilidad.

o 5 de características de la empresa: Estrato de trabajadores, Control, Tipo de convenio, Mercado y Actividad Económica.

Se utilizan, por tanto, todas las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores que están disponibles en la EES.

Una vez categorizadas las 14 variables explicativas se obtienen 52 variables binarias, según se indica en la siguiente tabla.

**Tabla 2. Variables explicativas incluidas en los modelos como binarias.**

## VARIABLES BINARIAS

<b>Variables binarias asociadas a la variable SEXO</b>
<b>SH</b> SEXO: Hombre
<b>SM</b> SEXO: Mujer
<b>Variables binarias asociadas a la variable EDAD</b>
<b>E1</b> EDAD: De 16 a 24 años

<p><b>E2 EDAD:</b> De 25 a 29 años</p> <p><b>E3 EDAD:</b> De 30 a 39 años</p> <p><b>E4 EDAD:</b> De 40 a 49 años</p> <p><b>E5 EDAD:</b> De 50 o más años</p> <p><b>Variables binarias asociadas a la variable NIVEL DE ESTUDIOS</b></p>
<p><b>T1 NIVEL DE ESTUDIOS:</b> Sin estudios, con Educación Primaria o con ESO de primer ciclo</p> <p><b>T2 NIVEL DE ESTUDIOS:</b> ESO 2º ciclo</p> <p><b>T3 NIVEL DE ESTUDIOS:</b> Formación Profesional</p>
<p><b>T4 NIVEL DE ESTUDIOS:</b> Estudios Superiores</p> <p><b>Variables binarias asociadas a la variable ANTIGÜEDAD</b></p>
<p><b>A1 ANTIGÜEDAD:</b> Menos de 1 año</p> <p><b>A2 ANTIGÜEDAD:</b> De 1 a 2 años</p> <p><b>A3 ANTIGÜEDAD:</b> De 3 a 5 años</p> <p><b>A4 ANTIGÜEDAD:</b> De 6 a 10 años</p>
<p><b>A5 ANTIGÜEDAD:</b> Más de 10 años</p> <p><b>Variables binarias asociadas a la variable OCUPACIÓN</b></p>
<p><b>O1 OCUPACIÓN:</b> Dirección de empresas y Administraciones Públicas</p> <p><b>O2 OCUPACIÓN:</b> Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</p> <p><b>O3 OCUPACIÓN:</b> Técnicos y profesionales de apoyo <b>BINARIAS</b></p> <p><b>O4 OCUPACIÓN:</b> Empleados de tipo administrativo</p> <p><b>O5 OCUPACIÓN:</b> Trabajadores en servicios de restauración, personales, protección, y vendedores</p> <p><b>O6 OCUPACIÓN:</b> Trabajadores cualificados de la agricultura y la pesca, la industria manufacturera, la construcción y la minería</p> <p><b>O7 OCUPACIÓN:</b> Operadores de instalaciones y maquinaria u montadores</p> <p><b>O8 OCUPACIÓN:</b> Trabajadores no cualificados</p>
<p><b>Variables binarias asociadas a la variable TIPO DE JORNADA</b></p>
<p><b>JC TIPO DE JORNADA:</b> Completa</p> <p><b>JP TIPO DE JORNADA:</b> Parcial</p> <p><b>Variables binarias asociadas a la variable DURACIÓN DEL CONTRATO</b></p> <p><b>CI DURACIÓN DEL CONTRATO:</b> Indefinido</p> <p><b>CT DURACIÓN DEL CONTRATO:</b> Temporal</p>
<p><b>Variables binarias asociadas a la variable RESPONSABILIDAD</b></p>
<p><b>RN RESPONSABILIDAD:</b> Sin responsabilidad en organización y/o supervisión de otras personas</p>
<p><b>RS RESPONSABILIDAD:</b> Con responsabilidad en organización y/o supervisión de otras personas</p> <p><b>Variables binarias asociadas a la variable ESTRATO DE TRABAJADORES</b></p>
<p><b>EN ESTRATO DE TRABAJADORES:</b> De 1 a 9 trabajadores</p> <p><b>EP ESTRATO DE TRABAJADORES:</b> De 10 a 19 trabajadores</p> <p><b>EM ESTRATO DE TRABAJADORES:</b> De 20 a 49 trabajadores</p>

<b>EG</b> ESTRATO DE TRABAJADORES: De 50 y más trabajadores
<b>Variables binarias asociadas a la variable CONTROL</b>
<b>P1</b> CONTROL: Público <b>P2</b> CONTROL: Privado
<b>Variables binarias asociadas a la variable TIPO DE CONVENIO</b>
<b>CV1</b> TIPO DE CONVENIO: Estatal sectorial <b>CV2</b> TIPO DE CONVENIO: Sectorial de ámbito inferior
<b>CV3</b> TIPO DE CONVENIO: De empresa, centro de trabajo u otro
<b>Variables binarias asociadas a la variable MERCADO</b>
<b>M1</b> MERCADO: Local o regional <b>M2</b> MERCADO: Nacional
<b>M3</b> MERCADO: Internacional
<b>Variables binarias asociadas a la variable ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>
<b>R1</b> ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria <b>R2</b> ACTIVIDAD ECONÓMICA: Construcción <b>R3</b> ACTIVIDAD ECONÓMICA: Comercio <b>R4</b> ACTIVIDAD ECONÓMICA: Transporte, almacenamiento y comunicaciones <b>R5</b> ACTIVIDAD ECONÓMICA: Hostelería <b>R6</b> ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades financieras y de seguros <b>R7</b> ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades inmobiliarias y servicios empresariales
<b>R8</b> ACTIVIDAD ECONÓMICA: AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales
<b>Variables binarias asociadas a la variable NACIONALIDAD</b>
<b>NE</b> NACIONALIDAD: Española <b>NEX</b> NACIONALIDAD: Extranjera

### ESTIMACIÓN DEL MODELO.

Con objeto de evitar el problema de multicolinealidad perfecta que presentan las variables binarias definidas, a la hora de estimar el modelo se ha eliminado una categoría de cada variable original, de manera que el Modelo 1 estimable responde a la siguiente ecuación:

$$\begin{aligned}
 \ln w_i = & a_0 \\
 & + a_1 * S M_i \\
 & + a_2 * E 1_i + a_3 * E 2_i + a_4 * E 4_i + a_5 * E 5_i \\
 & + a_6 * T 2_i + a_7 * T 3_i + a_8 * T 4_i \\
 & + a_9 * A 1_i + a_{10} * A 2_i + a_{11} * A 3_i + a_{12} * A 4_i \\
 & + a_{13} * O 1_i + a_{14} * O 2_i + a_{15} * O 3_i + a_{16} * O 4_i + a_{17} * O 6_i + a_{18} * O 7_i + a_{19} * O 8_i \\
 & + a_{20} * J P_i \\
 & + a_{21} * C T_i
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &+ a_{22} \cdot RS_i \\ &+ a_{23} \cdot EN_i + a_{24} \cdot EP_i + a_{25} \cdot EM_i \\ &+ a_{26} \cdot P1_i \\ &+ a_{27} \cdot CV1_i + a_{28} \cdot CV2_i \\ &+ a_{29} \cdot M2_i + a_{30} \cdot M3_i \\ &+ a_{31} \cdot R1_i + a_{32} \cdot R2_i + a_{33} \cdot R3_i + a_{34} \cdot R4_i + a_{35} \cdot R5_i + a_{36} \cdot R6_i + a_{37} \cdot R7_i \\ &+ a_{38} \cdot NEX_i \\ &+ g_i \end{aligned}$$

Una vez eliminada una categoría de cada variable, el logaritmo neperiano de la Ganancia media por hora queda explicado por 38 variables, estimándose 38 coeficientes cuya interpretación se realiza con relación a la categoría eliminada. Es decir, el coeficiente que acompaña a cada categoría se interpreta como el porcentaje de aumento o disminución de la Ganancia media por hora (según sea el signo positivo o negativo) que supone esa categoría con relación a la que se ha quitado.

Teniendo en cuenta que las categorías eliminadas no condiciona la bondad del ajuste ni las conclusiones que revela la estimación del modelo, se ha optado por quitar aquellas que aglutinan un mayor número de individuos, con objeto de garantizar que dicha categoría sea una referencia sólida para la comparación y se identifique con la generalidad de los trabajadores.

## **El Modelo 2.**

El segundo modelo profundiza en la relación del Sexo con el resto de variables explicativas y su efecto en la Ganancia media por hora. En concreto, se estima la discriminación salarial por razón de sexo desagregada en función de las características personales, laborales y empresariales que la provocan. Con ello, se trata de determinar las características que debilitan o intensifican la brecha salarial entre mujeres y hombres, que no está justificada por su diferente dotación de aracterísticas. Esto es, se estima la parte de discriminación salarial que aporta cada característica, facilitando de este modo una cuantificación de la discriminación salarial indirecta.

Además, desde el punto de vista técnico, este modelo puede considerarse un avance importante, con respecto a la técnica de Oaxaca-Blinder, por alcanzar a estimar el efecto cruzado del Sexo con el resto de variables explicativas.

## **ESPECIFICACIÓN.**

En términos técnicos, con este modelo se estima el efecto cruzado del Sexo con el resto de características sobre la Ganancia media por hora. Por tanto, es preciso

construir las variables que recojan ese efecto cruzado, a partir del producto de cada categoría de la variable Sexo con cada categoría del resto de variables del modelo.

Siguiendo con el ejemplo considerado anteriormente por simplicidad y sin pérdida de generalidad, y considerando que la especificación del modelo, la interpretación de los coeficientes y la eliminación de la multicolinealidad exacta se realiza en este modelo bajo los mismos criterios y procedimientos que en el modelo anterior, el Modelo 2 estimable es:

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_2 S M_i + \beta_4 J C_i + \beta_5 C S_i + \beta_7 C E_i + \beta_8 (S M J C)_i + \beta_9 (S M C S)_i + \beta_{10} (S M C E)_i + \epsilon_i$$

Donde las nuevas variables son:

SM JC = efecto cruzado de sexo femenino y jornada completa

SM CS = efecto cruzado de sexo femenino y convenio sectorial

SM CE = efecto cruzado de sexo femenino y convenio de empresa

## INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Con este tipo de modelo se puede estimar:

- La parte de la Ganancia media por hora explicada por las variables incluidas en el modelo:  $\ln w_i$  estimado (el **componente explicado**).
- El efecto sobre la Ganancia media por hora de las variables omitidas del modelo:  $\mu_i$  estimado (residuos) (el **componente no explicado**).
- El efecto sobre la Ganancia media por hora de cada una de las características personales (excepto del Sexo), laborales y de empresa, independientemente del resto de variables explicativas. Por ejemplo:

$\beta_4 J C$  = Efecto sobre la Ganancia media por hora del Tipo de jornada

- El efecto sobre la Ganancia media por hora del Sexo, matizado por el Tipo de jornada de la persona y por el Tipo de convenio de la empresa:

$\beta_2 S M_i + \beta_8 (S M J C)_i + \beta_9 (S M C S)_i + \beta_{10} (S M C E)_i$

Dependiendo del perfil del individuo, las correspondientes variables categóricas

toman valores 1 ó 0, dando lugar a una suma de coeficientes en cada caso que permite cuantificar dicho efecto.

· La Ganancia media por hora de hombres y mujeres con cualquier combinación de características personales, laborales y de empresa. Por ejemplo:

**In wSH/JC,CE = ( $\beta_0 + \beta_4 + \beta_7$ )** = ganancia media por hora de un hombre con jornada completa que trabaja en una empresa con convenio de empresa.

**In wSM/JC,CC = ( $\beta_0 + \beta_2 + \beta_4 + \beta_8$ )** = ganancia media por hora de una mujer con jornada completa que trabaja en una empresa con convenio provincial (en este caso, también aparece el coeficiente del efecto cruzado de SM y JC).

· La **brecha salarial** entre mujeres y hombres (medida en % puesto que se ha aplicado la transformación logarítmica a la variable dependiente):

$$\text{Brecha salarial (\%)} = \ln w_{SH} - \ln w_{SM} = (w_{SH} - w_{SM}) / w_{SH}$$

· La **discriminación salarial** por sexo desagregada por características. Por ejemplo, entre hombres y mujeres con jornada parcial en una empresa con convenio sectorial:

$$\begin{aligned} \text{Brecha salarial (\%)} &= \ln w_{SH/JP,CS} - \ln w_{SM/JP,CS} \\ &= (\beta_0 + \beta_5) - (\beta_0 + \beta_2 + \beta_5 + \beta_9) = -(\beta_2 + \beta_9) \\ &= \text{Discriminación salarial (\%)} \text{ de las mujeres con jornada} \\ &\text{parcial que trabajan en una empresa con convenio sectorial} \end{aligned}$$

La cuantificación de la discriminación salarial por sexo según perfiles de los trabajadores, considerando que un perfil está formado por una dotación completa de las características personales, laborales y de empresa idéntica para mujeres y hombres. Con ello, se pueden construir indicadores de discriminación salarial para determinados perfiles o combinaciones de características, que recojan la discriminación que originan con su interacción.

## ESTIMACIÓN DEL MODELO.

La primera parte de la ecuación que especifica el Modelo 2 coincide, por tanto, con la del Modelo 1. En la segunda parte, en cambio, se matiza el efecto sobre el salario del sexo en función de las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores. Para ello se incorporan nuevas variables, resultantes de cruzar todas las categorías de las variables consideradas con el sexo.



Una vez más, para evitar el problema de la multicolinealidad perfecta del modelo, no se incorporan simultáneamente en el modelo todas las variables cruzadas con Sexo, sino que se dejan fuera las cruzadas con SH, Sexo: Hombre, y se incluyen sólo las cruzadas con SM,

Sexo: Mujer. De esta forma, la especificación del Modelo 2 responde a la siguiente ecuación:

$$\begin{aligned}
 \text{Ln } w_i = & a_0 \\
 & + a_1 \cdot \text{SM}_i \\
 & + a_2 \cdot \text{E1}_i + a_3 \cdot \text{E2}_i + a_4 \cdot \text{E4}_i + a_5 \cdot \text{E5}_i \\
 & + a_6 \cdot \text{T2}_i + a_7 \cdot \text{T3}_i + a_8 \cdot \text{T4}_i \\
 & + a_9 \cdot \text{A1}_i + a_{10} \cdot \text{A2}_i + a_{11} \cdot \text{A3}_i + a_{12} \cdot \text{A4}_i \\
 & + a_{13} \cdot \text{O1}_i + a_{14} \cdot \text{O2}_i + a_{15} \cdot \text{O3}_i + a_{16} \cdot \text{O4}_i + a_{17} \cdot \text{O6}_i + a_{18} \cdot \text{O7}_i + a_{19} \cdot \text{O8}_i \\
 & + a_{20} \cdot \text{JP}_i \\
 & + a_{21} \cdot \text{CT}_i \\
 & + a_{22} \cdot \text{RS}_i \\
 & + a_{23} \cdot \text{EN}_i + a_{24} \cdot \text{EP}_i + a_{25} \cdot \text{EM}_i \\
 & + a_{26} \cdot \text{P1}_i \\
 & + a_{27} \cdot \text{CV1}_i + a_{28} \cdot \text{CV2}_i \\
 & + a_{29} \cdot \text{M2}_i + a_{30} \cdot \text{M3}_i \\
 & + a_{31} \cdot \text{R1}_i + a_{32} \cdot \text{R2}_i + a_{33} \cdot \text{R3}_i + a_{34} \cdot \text{R4}_i + a_{35} \cdot \text{R5}_i + a_{36} \cdot \text{R6}_i + a_{37} \cdot \text{R7}_i \\
 & + a_{38} \cdot \text{NEX} \\
 & + a_{39} \cdot (\text{E1 SM})_i + a_{40} \cdot (\text{E2 SM})_i + a_{41} \cdot (\text{E4 SM})_i + a_{42} \cdot (\text{E5 SM})_i \\
 & + a_{43} \cdot (\text{T2 SM})_i + a_{44} \cdot (\text{T3 SM})_i + a_{45} \cdot (\text{T4 SM})_i \\
 & + a_{46} \cdot (\text{A1 SM})_i + a_{47} \cdot (\text{A2 SM})_i + a_{48} \cdot (\text{A3 SM})_i + a_{49} \cdot (\text{A4 SM})_i \\
 & + a_{50} \cdot (\text{O1 SM})_i + a_{51} \cdot (\text{O2 SM})_i + a_{52} \cdot (\text{O3 SM})_i + a_{53} \cdot (\text{O4 SM})_i + a_{54} \cdot (\text{O6 SM})_i \\
 & + a_{55} \cdot (\text{O7 SM})_i + a_{56} \cdot (\text{O8 SM})_i \\
 & + a_{57} \cdot (\text{JP SM})_i \\
 & + a_{58} \cdot (\text{CT SM})_i \\
 & + a_{59} \cdot (\text{RS SM})_i \\
 & + a_{60} \cdot (\text{EN SM})_i + a_{61} \cdot (\text{EP SM})_i + a_{62} \cdot (\text{EM SM})_i \\
 & + a_{63} \cdot (\text{P1 SM})_i \\
 & + a_{64} \cdot (\text{CV1 SM})_i + a_{65} \cdot (\text{CV2 SM})_i \\
 & + a_{66} \cdot (\text{M2 SM})_i + a_{67} \cdot (\text{M3 SM})_i \\
 & + a_{70} \cdot (\text{R1 SM})_i + a_{71} \cdot (\text{R2 SM})_i + a_{72} \cdot (\text{R3 SM})_i + a_{73} \cdot (\text{R4 SM})_i + a_{74} \cdot (\text{R5 SM})_i + \\
 & a_{75} \cdot (\text{R6 SM})_i \\
 & + a_{76} \cdot (\text{R7 SM})_i \\
 & + a_{77} \cdot (\text{NEX SM})_i \\
 & + g_i
 \end{aligned}$$

En la siguiente tabla se muestran los coeficientes estimados por el Modelo 2 para cada variable. Los correspondientes a la primera parte de la ecuación se interpretan de manera similar a los del Modelo 1, indicando el porcentaje de aumento o disminución de la Ganancia media por hora (según sea el signo positivo o negativo) que supone cada categoría de cada variable con relación a la que se ha quitado. Por su parte, los coeficientes que acompañan a las variables cruzadas han de interpretarse respecto a las categorías eliminadas, es decir, los hombres de cada categoría y los hombres y las mujeres de la categoría eliminada en la primera parte de la ecuación. Por ejemplo, el coeficiente que acompaña a la variable JPSM indica si el aumento o disminución porcentual que experimenta la Ganancia media por hora de las mujeres con jornada parcial sobre los hombres con jornada parcial es mayor o menor al que experimenta la de las mujeres con jornada completa respecto a los hombres con jornada completa. De esta forma, estos coeficientes cuantifican diferencias salariales entre hombres y mujeres idénticos, con las mismas características personales, laborales o de empresa, ofreciendo una estimación de la discriminación salarial indirecta de las mujeres.

(Fuente Medición de la Brecha salarial en la Comunidad de Madrid)

## **LA IGUALDAD EN LA TOMA DE DECISIONES.**

A pesar de los avances dentro de la Unión Europea, los hombres siguen ocupando mayoritariamente los puestos de responsabilidad, en particular en los niveles más altos, en los negocios, en los Consejos de Administración, en la política, etc.

Las grandes empresas sigue siendo conducidas de manera desproporcionada por los hombres, a pesar de las fuertes ventajas económicas y de negocios de equilibrio de género y la presencia de personal cualificado y con talento de las mujeres.

La Comisión Europea ha adoptado una Recomendación en la que pide a los Estados miembros que mejoren la transparencia en cuanto a salarios de hombres y mujeres, a fin de contribuir a acabar con la brecha salarial entre ambos sexos.

La brecha salarial- la diferencia media entre los ingresos por hora de las mujeres y los hombres en todos los sectores de la economía- apenas ha variado en los últimos años y está estancada en el 16,4% en toda la Unión Europea. Una mayor transparencia en los salarios es una parte importante para acotar la brecha salarial, ya que puede poner de manifiesto un sesgo en función del género, así como la discriminación en la fijación de salarios de una organización. Asimismo permite a los y trabajadoras y trabajadoras, empresariado e interlocutores sociales adoptar medidas efectivas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración. La Comisión recomienda a los Estados miembros que mejoren la transparencia salarial a través de unas medidas como permitir que los y las empleadas soliciten información sobre la remuneración, la presentación de informes por parte de las empresas, auditor sobre salarios en grandes empresas e incluir el principio de igualdad de remuneración en negociaciones

colectivas. Los Estados miembros tendrán que informar a la Comisión sobre las medidas que hayan adoptado para aplicar las recomendaciones para finales de 2015.

La Recomendación de la Comisión a los Estados miembros expone un amplio abanico de medidas para abordar específicamente la transparencia salarial, entre otras:

- El derecho de los trabajadores a **solicitar información sobre los niveles salariales**, incluidos los componentes variables o complementarios, tales como primas o pagos en especie, desglosado por sexos;
- La **comunicación regular de información** por parte de los empleadores de la remuneración media por categoría de trabajador o puesto, desglosados por sexo (solo se aplica a grandes y medianas empresas);
- La realización de **auditorías salariales en grandes empresas** (se excluyen las PYME) y su puesta a disposición de los representantes de los trabajadores y los interlocutores sociales si lo solicitan;
- La inclusión de las cuestiones de igualdad de remuneración (y auditorías salariales) en las **negociaciones colectivas**.

*Los Estados miembros deberán aplicar al menos una de estas medidas, según su propia situación nacional.*

***Otras medidas** sugeridas incluían la elaboración de estadísticas actualizadas y mejoradas sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres; una definición clara de «trabajo de igual valor» y el fomento de sistemas de clasificación y evaluación profesional no sexistas; aumentar el papel de los organismos nacionales para luchar contra la discriminación salarial entre hombres y mujeres; vigilar y aplicar el principio de igualdad de remuneración y actividades de sensibilización.*

*Próximas iniciativas: Los Estados miembros tienen de plazo hasta el 31 de diciembre de 2015 para informar a la Comisión de las medidas que hayan adoptado para aplicar la Recomendación, tras lo cual la Comisión evaluará los progresos realizados y la necesidad de adoptar otras medidas.*

Marco legal y de recomendaciones

## **ANEXO I.**

### **Cronología del marco normativo y de recomendaciones a nivel internacional, europeo y nacional en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres.**

1951.- Convenio 100 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, recoge por primera vez en un texto normativo, la igualdad salarial entre mujeres y hombres, e introduce el concepto de trabajo de igual valor.

1957.- El Tratado de Roma, suscribe este mismo mandato, pero de una forma limitada, pues establece la igualdad salarial entre mujeres y hombres por el mismo trabajo.

1975.- La Directiva Europea de igualdad de retribución, aprobada en 1975, recupera el espíritu del C 100 de la OIT, estableciendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres no sólo por la realización de un mismo trabajo, sino por trabajos de igual valor.

1978.- La Constitución Española en su art. 14 de prohíbe expresamente, entre otras, la discriminación por razón de sexo; el art. 35.1 consagra el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

1980. - Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, sobre, igualdad de remuneración por razón de sexo, recoge “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo”.

2002.- Se modifica el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores y establece la obligación empresarial de 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 aquella.

- El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

- La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas). Informe sobre desigualdad salarial 22 de febrero 2013

La reciente modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, debería conllevar la revisión y, en su caso, subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

2003.- El ANC recogió las recomendaciones de la Comisión de Seguimiento y se mantendrían en los acuerdos sucesivos de los interlocutores sociales.

2005.- El ANC 2005, introduce de nuevo las recomendaciones del acuerdo de 2002.

2005.- En el marco de diálogo social europeo de nivel bipartito, uno de los principales avances lo constituyó el texto conjunto acordado por la CES, UNICE, UEAPME y CEEP, sobre un Marco de acciones para la igualdad de género. Este texto emplazaba a los interlocutores sociales europeos a contribuir en la consecución de la igualdad de trato retributivo.

2006.- Directiva Europea de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga la Directiva de 1975. Profundiza en el concepto de igual salario por trabajo de igual valor e introduce la necesidad de establecer sistemas de clasificación no discriminatorios.

2007.- En el ANC de este año, concedores que estaba a punto de aprobarse la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), se recogió en el acuerdo “La adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas en materia de no discriminación y reconocimiento de igualdad de trato”. Y se adquirió el compromiso que el siguiente acuerdo, recogería todas las mejoras en la materia contenidas en la ley.

2007. Se aprueba la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Recoge en su artículo 46, que los Planes de Igualdad incluirán medidas en materia de retribuciones. Así mismo, esta ley introduce otras medidas que de manera indirecta podrán contribuir a la eliminación de la desigualdad salarial, en el artículo seis se incluyen las definiciones de discriminación directa e indirecta, (prohibidas por nuestra Constitución), en el artículo once, se recoge la necesidad de adoptar acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, el artículo cinco el principio de igualdad de trato que menciona expresamente las condiciones retributivas en el ámbito del empleo público y privado.

2007. - La Comisión Europea, publicó una Comunicación titulada, “Combatir la diferencia salarial entre mujeres y hombres”, cuyo objetivo es examinar las causas de las diferencias salariales y proponer medios para reducirlas. Así mismo proponía

mejorar el marco jurídico, animando a los empresarios y a los poderes públicos a desempeñar un papel, más importante para eliminar las desigualdades retributivas, intercambiando experiencias de buenas prácticas.

2008.- El ANC de este año, desarrolló el compromiso contraído en el acuerdo del año anterior, de adecuarse a la legislación vigente y recoge todos los aspectos normativos dirigidos a eliminar la brecha salarial, como las acciones positivas y dar cumplimiento a la ley en materia de Planes de Igualdad en los términos recogidos en la norma. No desaprovecha la oportunidad de recoger de nuevo las propuestas introducidas en el acuerdo de 2002 y que se venían introduciendo en los ANCs precedentes.

Informe sobre desigualdad salarial 22 de febrero 2013

2008.- II Plan Estratégico 2008-2011 de igualdad de oportunidades, dentro de este Plan, cobra especial importancia el papel que se otorga a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la consecución del objetivo de fomentar el empleo, la calidad del mismo y la igualdad salarial de las mujeres. El Plan 2008/2010 supuso un notable avance en cuanto a la incidencia de la Inspección de Trabajo en esta materia respecto a los años anteriores a la aparición de la Ley de Igualdad, tanto por el incremento del número de actuaciones como de los resultados obtenidos.

2008.- El Parlamento Europeo, el 18 de noviembre de 2008, aprobó una resolución con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. Recomienda realizar auditorías periódicas obligatorias a las empresas y aplicar nuevas sanciones si no se respeta la igualdad salarial. También aboga por reforzar los mecanismos de control.

2009.- Fondos del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo 2009 – 2014, estos fondos, imponían una serie de acciones, en concreto los Fondos Noruegos iban dirigidos a reducir la brecha salarial. En los Presupuestos Generales del Estado para 2012, se enunciaba que las políticas en esta materia en nuestro país se harían a través de dichos fondos.

2010.- La Disposición Adicional 16ª de la Ley 35 /2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, incluye un Plan Integrado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, un plan específico en materia de discriminación salarial entre mujeres y hombres. Mediante esta campaña se daba continuidad a las actuaciones realizadas durante los años 2009 y 2010, con objeto de comprobar la existencia de discriminaciones de tipo salarial por razón de sexo.

2010. - La Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010- 2015, recoge el principio de “un salario igual para trabajo igual o de igual valor” como una de las cinco prioridades de la Comisión para avanzar en igualdad de género.

2011. - El Consejo de la Unión Europea aprueba el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), ratificando el compromiso de “reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres”.

2012. - Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

**Esta resolución contiene 28 puntos y un anexo con recomendaciones agrupadas en nueve capítulos**, destinadas a las actuaciones que deben poner en marcha, en primer lugar la Comisión Europea y subsidiariamente los gobiernos de los estados miembros y los interlocutores sociales, para avanzar en la eliminación de la gravosa discriminación salarial, subrayando la importancia que revisten la negociación y los convenios colectivos para la lucha contra la discriminación en los salarios que soportan las mujeres.

La Resolución propone la modificación, en materia de brecha salarial, de la directiva de 2006 sobre igualdad de oportunidades y de trato, y la directiva sobre trabajo a tiempo parcial, por entender que afecta a las retribuciones salariales de las mujeres, introduce una serie de “considerandos” que sustentan la propuesta de modificación legal en la materia.

2012. - El pasado 12 de diciembre de 2012 el Parlamento Europeo aprobó la Resolución sobre la situación de los derechos fundamentales en la Unión Europea. La Resolución recoge aspectos muy importantes en el ámbito de la discriminación (a partir del apartado 59), igualdad de oportunidades (a partir del apartado 79)

Insta a la UE y a los Estados miembros a que dupliquen sus esfuerzos para conseguir los objetivos del Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) y a que adopten medidas para tratar la brecha salarial entre hombres y mujeres, la segregación en el trabajo.

Con respecto a la **igualdad de oportunidades** el texto de la Resolución:

79. Lamenta que las iniciativas europeas y nacionales hayan tenido repercusiones limitadas en el ámbito de la desigualdad entre mujeres y hombres, en particular en el contexto del empleo; pide a los Estados miembros que establezcan objetivos y estrategias específicas en materia de empleo en el marco de sus programas nacionales de reforma y sus planes de acción sobre igualdad de género, a fin de garantizar el acceso igualitario de hombres y mujeres al mercado laboral y su permanencia en él; considera que, con vistas a eliminar las afianzadas brechas salariales y en materia de pensiones entre hombres y mujeres, estos objetivos deben

abordar la persistente concentración de mujeres en trabajos precarios; insta a los Estados miembros a que tomen medidas para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar para todas las generaciones de mujeres, sin olvidar las estructuras de calidad de asistencia a la infancia y a otras personas dependientes;

80. Considera que la baja representación de la mujer en la toma de decisiones supone un déficit para los derechos fundamentales y la democracia; acoge con satisfacción las medidas positivas introducidas en Francia, España, Bélgica, Eslovenia, Portugal y Polonia, como los sistemas de paridad adoptados en la legislación y las cuotas de género, como buenas prácticas esenciales, e insta a los Estados miembros cuyas asambleas políticas cuentan con una representación de la mujer especialmente baja a que consideren la introducción de medidas legislativas vinculantes;

81. Señala que las mujeres siguen siendo víctimas de discriminación en diversas áreas de la vida diaria, a pesar de la legislación vigente contra la discriminación, y expresa su profunda decepción al observar que, tras casi 40 años de legislación, la brecha salarial entre hombres y mujeres apenas se ha reducido;



## ANEXO II.

### Medidas para enfrentarse a la brecha salarial.

Uno de los instrumentos que han resultado determinantes para hacer frente a la discriminación salarial, tanto a nivel europeo, como comunitario ha sido el propio ordenamiento jurídico, así como la normativa y el papel de los diferentes interlocutores sociales.

- **Normativa.** La Unión Europea ha contemplado el principio de igualdad retributiva tanto en sus Tratados fundamentales como a través de diversas directrices y actos vinculantes, así como en la incorporación de este principio en diversas Estrategias, como la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo y es impulsada por los líderes europeos, el Parlamento y la Comisión Europea. Adicionalmente, en España la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores conforman las bases normativas fundamentales que rigen y protegen la igualdad de retribución entre mujeres y hombres como derecho fundamental de las personas trabajadoras, si bien, la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres supuso un gran avance en el fomento de esta igualdad
- **Jurisprudencia.** Desde los Tribunales comunitarios y el ámbito judicial, se ha dado un importante desarrollo jurisprudencial al principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, abordando tres aspectos fundamentales: la interpretación del concepto de remuneración, la distinta remuneración por igual trabajo y la distinta remuneración por trabajo de igual valor. Las sentencias surgidas han posicionado la igualdad de remuneración como un auténtico derecho fundamental europeo. Por su parte, la jurisprudencia española en este ámbito ha generado distintas sentencias que ratifican aspectos clave para una nueva concepción en materia de discriminación salarial.
- **Papel de los interlocutores sociales.** A nivel comunitario éstos han reivindicado la igualdad salarial entre mujeres y hombres a través de declaraciones de intención por parte las Confederaciones Europeas de Sindicatos que abordan este asunto. En esta misma línea, en España los interlocutores sociales están abordando esta materia a través de la negociación colectiva, con el fin de incorporar cláusulas que aseguren la igualdad salarial en dichos convenios.

### Beneficios de la eliminación de las diferencias salariales.

La eliminación de la discriminación salarial entre hombres y mujeres implicaría una serie de beneficios tales como:

- **La creación de una sociedad más justa e igualitaria**, puesto que contribuiría a reducir la pobreza de las familias, como consecuencia del aumento de los ingresos de las mujeres. Además, evitaría el riesgo de pobreza tras la jubilación.
- **La creación de empleo de calidad, dado que las mujeres obtienen mejores resultados académicos y tienen mayores expectativas** respecto a su carrera profesional, por lo que si las empresas quieren atraer a los mejores talentos, la igualdad en el trabajo se hace indispensable.
- **La reducción del número de procesos judiciales y reclamaciones, que podrían producirse por parte de las mujeres que se sientan discriminadas.** Se evitaría el empleo de tiempo y dinero en atender a demandas y procesos judiciales derivados.
- **Una base para la recuperación y el crecimiento económico.** Es muy importante, en estos momentos en que España está saliendo de la actual crisis económica, seguir trabajando en la igualdad salarial, puesto que la igualdad es un factor clave que contribuye a la creación de empleo, la competitividad y la recuperación económica.

#### **Ventajas para las empresas de la aplicación de políticas salariales no discriminatorias.**

Diversos estudios realizados, tanto a nivel internacional como internacional, demuestran que la implantación en las empresas de políticas salariales no discriminatorias produce una serie de beneficios en dichas organizaciones, tales como:

- **La mejora de la eficacia de la organización laboral**, ya que tiene una repercusión ponderable en la reducción de los niveles de absentismo, la mejora del clima laboral o los niveles de satisfacción de las y los empleados/as.
- **La mejora de la eficiencia**, dado que procesos de gestión de los recursos humanos, principal capital de las organizaciones laborales, más objetivos libres de sesgos y estereotipos de género producen un mejor aprovechamiento del potencial y las capacidades de las personas trabajadoras.
- **La mejora de la imagen pública de la organización como entidad empleadora**, repercute de manera directa en la confianza de los potenciales clientes.
- **Mejora de los beneficios empresariales con la incorporación en la organización de mujeres con grandes capacidades profesionales.**

## BIBLIOGRAFIA.

- Estrategia de la Igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.
- Medición de la brecha salarial y la discriminación salarial en la Comunidad de Madrid.
- Cómo combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres en la Unión Europea. Justicia.
- Las mujeres y la segregación laboral en la Unión Europea. M<sup>a</sup> José Martínez Herrero. Universidad País Vasco.
- Determinantes de la brecha salarial de género en España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- La brecha salarial: Realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres 2009. Colección Economía, Mujer, Empresa.
- Proyecto Equality Pays Off (EPO) de la Unidad de Igualdad de Género de la Dirección General de Justicia de la Unión Europea.
- Valoración de puestos de trabajo y la discriminación retributiva. Universidad Politécnica de Cataluña. 2002
- Del Rio, C., C. Gradín, y O. Cantó (2008): “Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España” Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública, 184-(1/2008): 67-98.
- Centro de Estudios Tomillo (2007): “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo”. Edita: Instituto de la Mujer y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid
- World Economic Forum (2008): *The Global Gender Gap Report 2008*.
- La Retribución. IE.2008
- Adecco e IESE Business School – IRCO (2010): “Brecha salarial en Europa 2003-2008”.
- Brecha Salarial: Causas e Indicadores. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer

2012.

- Determinantes de la brecha salarial de Género en España. Colección EME 2012.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006.
- Impacto de las pensiones en la Mujer. Jubilación y calidad de vida en España. Abril 2014. IESE, Vida Caixa.