



BOLETÍN
**BRECHA
SALARIAL**

SUMARIO

- INFORME CEOE
- QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL
- LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA
- CÓMO REDUCIR LA BRECHA SALARIAL
- GLOSARIO IGUALDAD



INFORME 'ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA, IDENTIFICANDO LAS CAUSAS PARA ENCONTRAR SOLUCIONES'

El mundo empresarial, representado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), ha expresado en múltiples ocasiones su apuesta por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y su rechazo a toda forma de discriminación en todos los ámbitos y, en especial, en el mercado laboral.

CEOE ha publicado el informe 'Análisis de la brecha salarial de género en España, identificando las causas para encontrar soluciones', un estudio de la Comisión de Igualdad y Diversidad de CEOE, dirigido por su presidenta y con activa participación de expertos de la Comisión y elaborado por PwC, que responde a esta preocupación y se une a los documentos previos realizados por la CEOE en esta materia como "La Igualdad en la empresa como factor de competitividad" y "Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar".

Con este estudio la CEOE pretende ir un paso más allá y profundizar aún más en la problemática de la brecha salarial, proporcionando una estimación rigurosa de la magnitud de la misma e identificando las causas que la generan, como base para la búsqueda de soluciones por parte de todos los agentes implicados.

El objetivo de este informe es responder a tres cuestiones:

saber a qué nos referimos al hablar de brecha salarial de género; determinar cuál es la brecha actual en España, y entender en detalle cuáles son las causas que la ocasionan para poder implementar medidas que sean realmente efectivas para reducirla y alcanzar el objetivo final: que la brecha salarial sea cero.

CEOE no se conforma con dar cifras y hacer un análisis de la situación, sino que trabaja para conseguir la igualdad real y efectiva.

Con el objetivo de que la brecha salarial se reduzca a cero, el informe propone cuatro líneas de actuación:

En primer lugar, anima a incentivar la medición de las brechas salariales. Es necesario generar los incentivos adecuados para que la Administración y las compañías analicen y midan las potenciales desigualdades salariales.

En segundo lugar, el informe destaca que hay que fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares y crear un sistema eficaz de apoyo y ayuda a las familias.

Por otro lado, el documento señala la importancia de incentivar la participación de la mujer en los órganos de decisión de las empresas e instituciones.



Por último, el informe remarca que hay que concienciar y sensibilizar a toda la sociedad en materia de igualdad.

Según CEOE, la negociación colectiva es el instrumento adecuado para implementar cualquier medida en la empresa, ya que es el ámbito que permite adaptarse a las particularidades de cada sector y de cada compañía.

En esta línea, los empresarios buscan seguir trabajando junto al resto de instituciones del país y los agentes sociales para lograr entre todos el #ObjetivoCeroBrecha.

A continuación, se presentan algunos de los contenidos de este informe.



QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL

En el ámbito de la igualdad de género aplicada al mercado laboral existen diferentes aspectos en los que se observan brechas de género o diferencias entre hombres y mujeres.

Entre todos estos aspectos destaca por su importancia la denominada brecha salarial de género, que indica la existencia de diferencias entre las remuneraciones percibidas por los hombres y por las mujeres.

En muchos casos, la utilización e interpretación de este concepto no se realiza de forma correcta, lo que puede generar confusión y llevar a conclusiones erróneas, como la idea equivocada de que toda diferencia salarial es causada por discriminación de género.

La brecha salarial de género mide las diferencias entre las remuneraciones salariales percibidas por hombres y por mujeres.

Estos dos colectivos presentan numerosas diferencias, tanto en sus características socioeconómicas, como en la de sus puestos de trabajo, que hacen que no sean directamente comparables entre sí. Por ello, a la hora de interpretar las brechas salariales deben tenerse en cuenta aquellos factores considerados para su cálculo, permitiendo así un correcto abordaje de las causas y la búsqueda de soluciones.

Existen dos categorías: brechas salariales sin ajustar y brechas salariales ajustadas.

Brechas salariales sin ajustar:

Miden la diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres, independientemente de las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características socioeconómicas y del puesto de trabajo.

Dentro de esta categoría identificamos dos indicadores que tienen interpretaciones relacionadas con el concepto de igualdad:

- Diferencia salarial total: Diferencia porcentual entre el salario bruto total obtenido por hombres y mujeres.

No tiene en cuenta las diferencias en el número de horas trabajadas entre hombres y mujeres (p.ej. la mayor proporción de contratos a tiempo parcial en las mujeres).

- Diferencia salarial por hora: Diferencia porcentual entre el salario bruto total percibido por cada hora trabajada por hombres y mujeres.

No tiene en cuenta los efectos sobre los salarios que generan las diferencias en las características socioeconómicas y en el puesto de trabajo de hombres y mujeres.

Brechas salariales ajustadas:

Miden la diferencia salarial media entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas de los empleados (nivel educativo, edad, etc.) como las del puesto de trabajo (tipo de contrato, el tipo de jornada, sector, etc.).

Se incluyen aquí aquellos indicadores que tienen en cuenta en su cálculo todas o parte de las diferencias observables existentes entre hombres y mujeres (diferencias en educación, antigüedad, sector, etc.), que permiten captar las diferencias en salario por el mismo trabajo:

- Brecha ajustada por características socioeconómicas y laborales: Diferencia porcentual entre el salario/hora de hombres y mujeres aislando el efecto de las diferencias socioeconómicas y laborales entre ambos.

Las brechas ajustadas suponen el indicador más fiable para medir si hombres y mujeres cobran el mismo sueldo por el mismo trabajo.

Las brechas salariales deben interpretarse como las diferencias medias entre el conjunto de hombres y mujeres y no como diferencias individuo a individuo.

LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA

España cuenta con un sistema laboral que incorpora elementos que, a priori, deberían asegurar la inexistencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres, a través de las garantías establecidas en los convenios colectivos para evitar la discriminación de género, de la labor de las propias empresas y los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva de los convenios o de los derechos y obligaciones incluidas en el marco jurídico español en materia laboral.

A pesar de ello y de los avances en materia de igualdad laboral alcanzados en las últimas décadas, las distintas cifras y estadísticas muestran que la brecha salarial existe, tanto en España como en el resto de países de nuestro entorno.

Los resultados de los estudios previos analizados sitúan la brecha salarial ajustada en España entre un nivel mínimo de 9,1% y un máximo de 22%.



En el informe 'Análisis de la brecha salarial de género en España, identificando las causas para encontrar soluciones', PwC ha desarrollado un modelo econométrico basado en los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE para estimar la brecha salarial ajustada en España.

Como se ha indicado anteriormente, las brechas salariales ajustadas suponen el indicador más fiable, aunque no perfecto, dada la información disponible, para estimar las diferencias salariales entre hombres y mujeres generadas por roles de género. Para estimar este indicador es necesario desarrollar modelos econométricos, como el utilizado en este caso, que permiten comparar los salarios por hora de hombres y mujeres, aislando los efectos generados por las diferencias en las características socioeconómicas y del puesto de trabajos de ambos colectivos.

Los resultados de este modelo econométrico muestran que, una vez descontados los efectos sobre los salarios derivados de las diferencias entre hombres y mujeres en todas las variables observables de las que se cuenta con información (diferencias en edad, educación, antigüedad, actividad, ocupación, etc.), las mujeres cobran un 12,2% menos que los hombres por hora trabajada.

Los análisis realizados muestran que la mayoría de los factores analizados (edad, educación, antigüedad, etc.) contribuyen a aumentar la brecha, destacando entre ellos el sector de actividad. Por el contrario, otros factores como la educación, gracias al mayor nivel educativo de las mujeres, contribuyen a reducirla.

La maternidad y el trabajo no remunerado son señaladas como las principales causas potenciales de la brecha salarial restante (12,2%).

Distintos estudios internacionales señalan la maternidad como una de las principales causas subyacentes de la brecha salarial ajustada. En España no disponemos de datos que corroboren esta hipótesis.

Si analizamos la brecha salarial ajustada desglosando el salario en sus principales componentes, se aprecia que las diferencias entre hombres y mujeres son significativamente mayores en lo que se refiere a las compensaciones salariales adicionales al salario base (pagas y horas extra y complementos salariales), que en el propio salario base.

Uno de los posibles motivos de las grandes diferencias en el cobro de estas compensaciones adicionales reside en que una gran parte de las mismas se deben a complementos asociados a condiciones (nocturnidad, disponibilidad horaria, peligrosidad, etc.) que no vienen impuestas por la empresa de forma diferente para hombres y mujeres, sino que derivan de una cierta autoselección o preferencia de éstas, condicionada muchas veces por factores ajenos al ámbito laboral, y que, de forma más generalizada, se dan más en las tipologías de trabajos y sectores con mayor presencia masculina.

Asimismo, la brecha salarial es mayor cuanto mayor es la edad de los trabajadores.

Al igual que en el caso de la edad, si comparamos hombres y mujeres que sólo se diferencian entre sí en los años de antigüedad en sus empresas, se aprecia que la brecha salarial es mayor en aquellos trabajadores con mayor nivel de antigüedad.



De forma alternativa, si comparamos hombres y mujeres que sólo se diferencian en el nivel educativo alcanzado, se observa que si bien históricamente las brechas siempre han sido más reducidas cuanto mayor era el nivel educativo, los últimos datos muestran que las diferencias entre niveles educativos se han suavizado.

La incorporación más tardía de las mujeres al mercado laboral, la maternidad y las tareas domésticas y el cuidado de familiares puede ser uno de los factores que genera este incremento de la brecha. De forma adicional, estudios previos explican estas diferencias por la mayor dificultad de las mujeres para cambiar de empleo y por tanto para mejorar sus condiciones laborales.

La brecha salarial se ha reducido desde 2002 para todos los niveles de educación, aunque esta reducción ha sido menor para aquéllos con educación universitaria o similar. Según los resultados, las mujeres con educación universitaria ganan un 11,6% menos que sus homólogos masculinos.

Además, esta brecha varía de forma muy significativa entre sectores de actividad, llegando a haber diferencias de entre un 5 y un 19% entre hombres y mujeres que sólo se diferencian en el sector de actividad en el que trabajan. Las mayores brechas se encuentran en aquellos sectores más masculinizados, como el sector energético, la industria manufacturera o la construcción.

Por su parte, los sectores más relacionados con la administración pública y la hostelería cuentan con las brechas más reducidas.

De la misma forma que con los sectores de actividad, la brecha salarial es mayor en aquellas ocupaciones más masculinizadas.

Los resultados del estudio indican que, aunque todavía nos encontramos lejos de la situación de equilibrio, la brecha salarial presenta una tendencia positiva en España en las dos últimas décadas, habiéndose reducido desde casi un 17% en 2002 a un 12,2% en 2014.

CÓMO REDUCIR LA BRECHA SALARIAL

La reducción de la brecha salarial está adquiriendo un peso importante en la agenda política y social, lo que supone el reconocimiento de un problema que representa una de las principales barreras para el desarrollo profesional de las mujeres. Es una responsabilidad y un objetivo compartido y requiere de los esfuerzos y de la implicación de las Administraciones Públicas, las empresas y del resto de la sociedad. Se debe continuar avanzando con mayor decisión hacia su reducción.

Las empresas están desarrollando acciones que permiten combatir este problema, como muestra la inclusión en el Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC 2018-20) firmado por CEOE y los sindicatos (CCOO y UGT), de un paquete de medidas destinadas a favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres. Pero resulta necesario que las instituciones y poderes públicos impulsen más medidas y actuaciones en este sentido.

Desde el punto de vista empresarial, se presenta la negociación colectiva como la herramienta fundamental para la consecución de los objetivos y sugieren las siguientes cuatro líneas de actuación a seguir:

1. Incentivar la medición de las brechas salariales, tanto a nivel privado como público.

El aumento de la transparencia en las empresas y en las instituciones públicas es una de las principales reivindicaciones de la sociedad en los últimos tiempos. Las empresas e instituciones públicas deben analizar y medir posible existencia de brechas salariales en sus organizaciones.

La medición y publicación de las diferencias salariales de género debería ser abordada con una doble perspectiva: individual, que trate las brechas salariales de género a nivel de empresa e instituciones, y colectiva, que aborde el problema desde una visión nacional. Para ello se proponen las dos siguientes líneas de actuación:

- a) Incentivar la medición de las brechas salariales y avanzar hacia una progresiva mayor transparencia salarial de las empresas, tanto a nivel interno como externo.
- b) Promover la elaboración y publicación de estadísticas oficiales sobre la brecha salarial por parte de la Administración Pública.

2. Fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares.

Resulta fundamental poner el foco en la aplicación de medidas que contribuyan a eliminar la idea extendida de que la conciliación familiar y laboral corresponde únicamente a las mujeres. Hasta ahora, las medidas adoptadas han contribuido a perpetuar la percepción social de la mujer como principal y casi única responsable de las tareas relacionadas con el cuidado de hijos y familiares.

Ha llegado el momento de abandonar este concepto tradicional de conciliación y marcarse como objetivo prioritario alcanzar la corresponsabilidad real entre hombres y mujeres.

3. Incrementar la participación de la mujer en los órganos de decisión de las empresas e instituciones.

Las actuaciones orientadas a alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en posiciones de responsabilidad tienen un doble efecto sobre la reducción de las brechas de género. Por una parte, reducen la brecha en participación en estas posiciones, y por otra, y no menos importante, contribuyen a romper estereotipos de género y a crear referentes femeninos. Éste último aspecto puede acabar influyendo, en el medio y largo plazo, en las elecciones y preferencias profesionales de las mujeres y cambiando las percepciones sociales sobre ellas, llevando a reducir las diferencias salariales con los hombres.

4. Concienciar y sensibilizar a toda la sociedad en materia de igualdad de género.

Una parte importante de las causas subyacentes en las brechas de género guardan una estrecha relación con estereotipos culturales y aspectos de índole social fuertemente arraigados en la sociedad actual, que reproducen relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que, a su vez, generan que éstas tengan peores resultados en el mercado laboral que sus compañeros.

es necesario el desarrollo de una estrategia de largo plazo sobre igualdad de género, que incluya los mecanismos e instrumentos necesarios para incrementar la concienciación y sensibilización de la sociedad, y que ponga un especial énfasis en los aspectos relacionados con la educación y formación y con el rol de los medios de comunicación.

GLOSARIO IGUALDAD

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES: principio informador de ordenamiento jurídico que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta. Se emplea el término discriminación de sexo para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado en razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades

MAINSTREAMING DE GÉNERO: suele traducirse por transversalidad: la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas. (“Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)”, Consejo de Europa, Serie Documentos, número 28, 1998).

IMPACTO DE GÉNERO: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios. España aprobó la Ley 30/2003 de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, ejemplo que han seguido la mayoría de las Comunidades Autónomas.

VIOLENCIA DE GÉNERO: constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1). La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Este tipo de violencia se extiende también a los hijos e hijas menores de edad y su objetivo último es el sometimiento de la mujer.

ACCIÓN POSITIVA: son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO: la Comisión Europea define la brecha salarial entre hombres y mujeres como 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 todas las personas trabajadoras.