



LA BRECHA SALARIAL: REALIDADES Y DESAFÍOS

LAS DESIGUALDADES
SALARIALES
ENTRE MUJERES
Y HOMBRES
ESPAÑA 2009

COLECCIÓN

eme
ECONOMÍA MUJER EMPRESA

COLECCIÓN

eme

ECONOMÍA MUJER EMPRESA



Estudio realizado por ENRED Consultoría, S.L.
www.enred.es

Coordinadoras:

M. Ángeles Sallé Alonso
Laura Molpeceres Álvarez

Investigadoras:

Marta Ongil López
Gema de Cabo Serrano
María Calvo Moreno
Aurora Rodríguez del Barrio

**LA
BRECHA
SALARIAL:
REALIDADES
Y DESAFÍOS**

**LAS DESIGUALDADES
SALARIALES
ENTRE MUJERES
Y HOMBRES
ESPAÑA 2009**

ÍNDICE

Presentación	8
Introducción: objetivos y metodología del estudio	11
Objetivos y metodología del estudio	12
La desigualdad salarial: concepto y aportaciones de contexto	15
El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres	17
La investigación en torno al fenómeno de la desigualdad salarial	21
Perspectiva cuantitativa sobre la desigualdad salarial: indicadores, magnitud y evolución de la brecha	37
La brecha salarial en la Unión Europea	39
La desigualdad salarial en España: explotación de la Encuesta de Estructura Salarial	46
Perspectiva cualitativa de la desigualdad salarial: percepción y causas en torno al fenómeno de la brecha	81
La desigualdad salarial: percepción y causas en torno al fenómeno de la brecha	83
Iniciativas para reducir la desigualdad salarial	111
La reducción de la desigualdad salarial como objetivo de la Unión Europea	113
La reducción de la brecha salarial en la legislación y política españolas	128
Conclusiones y propuestas	137
Conclusiones	139
Propuestas	145
Anexos	155
Campaña 2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)	156
Bibliografía	181
Listado de personas participantes en las entrevistas en profundidad	188

Presentación

El estudio que se ofrece en estas páginas pretende ser una contribución de la Presidencia Española de la Unión Europea al mejor conocimiento de uno de los temas en los que la UE y sus Estados miembros han tenido una más clara trayectoria de análisis y trabajo: las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Ya el Tratado de Roma, constitutivo de la Unión, incorporó la igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores como uno de sus principios, a partir del cual las distintas instancias políticas, legislativas y judiciales se han encargado de hacer valer como derecho fundamental europeo.

Los progresos experimentados desde entonces son indiscutibles, pues mucho se ha avanzado en la eliminación de las discriminaciones salariales. Pero es necesario continuar insistiendo hacia un objetivo tan crucial como es garantizar un acceso equitativo a los recursos y unos ingresos justos entre mujeres y hombres. En la medida en que las mujeres aporten a la sociedad, la economía y el empleo, en esa misma proporción han de ser recompensadas.

El reto de la igualdad salarial no está exento de dificultades debido a la complejidad y multidimensionalidad de un tema que es nodal de las políticas de igualdad, pues lo abarca todo (segregación de espacios, reparto del tiempo, valor asignado al trabajo, identidades de género). Y debido también a que se ve condicionado por las políticas económicas, productivas, de empleo, educativas y sociales, en las que estas se insertan.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres supone, en este sentido, un impulso decisivo en el ámbito de la igualdad retributiva por la obligación que establece de implantar planes de igualdad en las empresas y las pautas generales de actuación que deben ser concretadas en el marco de la negociación colectiva.

Pero además de un reto legal, la igualdad salarial entre mujeres y hombres implica cambios de ca-

rácter económico, laboral, social y cultural, que precisan de la corresponsabilidad de todos los agentes y de una actuación coordinada.

Buen ejemplo de la coordinación administrativa hacia este objetivo son los Protocolos firmados entre el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través de los cuales ambos están colaborando para erradicar la discriminación laboral de las mujeres. Uno de los primeros resultados en el ámbito de las retribuciones se recoge en el marco del presente estudio.

La tarea requiere, asimismo, de la renovación y actualización de los compromisos de las políticas europeas y de sus principales agentes, en un siglo XXI lleno de transformaciones y desafíos aún pendientes.

Una meta apasionante, pues, para todas y cada una de las Presidencias Europeas, que han de concatenar sus esfuerzos e inteligencia colectiva para lograr avances reales y visibles.

Por ello, España presenta esta investigación como contribución a una tarea verdaderamente compartida por la UE y por sus Estados miembros, que servirá, una vez más, para hacer de Europa un ejemplo puntero en el mundo de políticas y valores que apuestan por la cohesión social, la eficiencia económica y la ciudadanía inclusiva.

Bibiana Aído Almagro

Ministra de Igualdad

Celestino Corbacho Chaves

Ministro de Trabajo e Inmigración



INTRODUCCIÓN: OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Objetivos y metodología del estudio

El presente trabajo aborda los siguientes contenidos, resultado de la aplicación de varias técnicas de investigación de carácter cuantitativo y cualitativo:

- **La desigualdad salarial: concepto y aportaciones de contexto.**

Define el concepto de desigualdad salarial y realiza un recorrido por las aportaciones realizadas en este ámbito desde la investigación especializada.

- **Perspectiva cuantitativa sobre la desigualdad salarial: indicadores, magnitud y evolución de la brecha.**

Aborda la magnitud de la desigualdad salarial en la Unión Europea (como referente de contexto) y en España, mediante la explotación estadística de la Encuesta de Estructura Salarial.

- **Perspectiva cualitativa de la desigualdad salarial: percepción y causas en torno al fenómeno de la brecha.**

Atiende a la percepción sobre la existencia y factores desencadenantes de la desigualdad salarial expresada por una serie de agentes y perfiles clave.

- **Iniciativas para reducir la desigualdad salarial.**

Recoge las principales iniciativas de carácter legislativo, jurídico e institucional en el contexto de la Unión Europea y España dirigidas a reducir la desigualdad salarial.

- **Conclusiones y propuestas.**

Sintetiza los resultados obtenidos en los epígrafes anteriores y propone posibles medidas y estrategias a aplicar en un futuro.

Se ofrecen, asimismo, como **Anexo**, los resultados obtenidos de la **campana sobre discriminación salarial** realizada por la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** en virtud del protocolo firmado entre el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Objetivos y metodología del estudio

El presente estudio pretende aportar nuevas fuentes de conocimiento al fenómeno de la **desigualdad salarial** y constituir un instrumento útil para el diseño de líneas de intervención en este campo. En concreto, los objetivos de la investigación han estado dirigidos a:

- Mapear o profundizar en la **cuantificación de la diferencia salarial** por razón de sexo en España: cuál es su magnitud, qué componentes del salario generan diferencia salarial, qué puede decirse por ocupaciones y ramas de actividad, cómo influyen las características personales, laborales y de empresa a la hora de explicar la brecha salarial, y cómo han evolucionado todos estos aspectos en los últimos años.
- Aproximarse a las **causas de las diferencias salariales** (y de la discriminación salarial) desde la bibliografía especializada y la opinión y experiencia de agentes relacionados (procedentes de las Administraciones Públicas, organizaciones empresariales y sindicales, mujeres y hombres con diversas actividades y ocupaciones, etc.).
- Conocer las principales **iniciativas políticas y legislativas** que, en el contexto de la Unión Europea y en España, se han puesto en marcha para reducir la desigualdad salarial.

Con esta finalidad la realización del estudio se ha basado en tres tipos de técnicas de investigación:

- **Análisis documental de fuentes secundarias.** Se ha realizado una revisión de la bibliografía especializada —a nivel internacional, pero principalmente en el contexto español— a través de la cual se han aportado datos sobre la dimensión de la brecha salarial, los resultados obtenidos por investigaciones en la materia y las iniciativas y acción institucional-jurídica en este campo.
- **Explotación de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.** Desde la perspectiva cuantitativa se ha llevado a cabo una explotación de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (EEE) cuatrienal del Instituto Nacional de Estadística (INE), para dar cuenta de la diferencia salarial en España y cómo ha evolucionado en los últimos años.
- **Entrevistas a agentes.** En total, se han efectuado 42 entrevistas al objeto de extraer opinión especializada y/o en primera persona de cuáles son los factores y las causas que operan en la determinación de la desigualdad salarial. Concretamente, se han realizado entrevistas a gestores y trabajadores/trabajadoras de la Administración Pública y de empresas privadas, expertas y expertos de instituciones académicas, agentes sindicales y empresariales, y a personal de organismos de empleo e igualdad.

De manera complementaria se añaden a los contenidos del presente estudio los resultados obtenidos de la **campaña sobre discriminación salarial** realizada por la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** en virtud del Protocolo firmado entre el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración. *“Dicha campaña ha tenido por objeto la comprobación de la existencia de discriminación salarial, directa o indirecta, debido al reconocimiento a los trabajadores hombres de complementos salariales voluntarios, que no vengan reconocidos en convenios específicos, y que no hayan sido reconocidos a las mujeres de las mismas categorías o grupos profesionales, sin que exista justificación para ello”* (Inspección de Trabajo y Seguridad Social).



LA DESIGUALDAD SALARIAL: CONCEPTO Y APORTACIONES DE CONTEXTO

El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres

- El concepto de **desigualdad salarial** entre mujeres y hombres (o también diferencia o brecha salarial) alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres.
- La **discriminación salarial** entre mujeres y hombres sería la parte de esa diferencia que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.
- Además de este tipo de discriminación (denominada **discriminación salarial directa o a posteriori**), los estudios en este terreno hacen alusión a la **discriminación salarial indirecta o a priori** para referirse a la desigualdad salarial que no es efecto de un factor de discriminación en sí mismo, pero sí consecuencia de las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres.
- Tanto la desigualdad como la discriminación salarial son **fenómenos complejos** de analizar debido a la cantidad de componentes, dinámicas y variables que median en su determinación.

El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres representa en la actualidad uno de los fenómenos más evidentes y persistentes de que, en materia de igualdad entre los sexos, aún quedan notables retos pendientes. Si bien es cierto que en los últimos años se han producido avances indiscutibles, también lo es que en ese proceso de cambio se siguen identificando manifestaciones de desigualdad que, con el transcurrir de los años, las transformaciones sociales o la acción política no han sido capaces de reducir. La diferencia salarial entre hombres y mujeres es una de ellas.

Lo curioso de esta diferencia, que la convierte en un fenómeno de interés para el análisis, es que su cuantificación ofrece de forma sistemática una distancia negativa para las mujeres (o positiva para los hombres). Los hombres perciben de media más salario de manera universal en todas las regiones del mundo (Anker, 1997).

Pero, ¿qué se entiende por desigualdad salarial? La desigualdad salarial entre mujeres y hombres es sencilla de definir: se trata de la **diferencia de salario entre ambos sexos**, siendo similares términos como el de la **brecha salarial o diferencia salarial** (De Cabo y Garzón, 2007).

En este punto cabe hacer la primera precisión ya que, aunque comúnmente se habla de diferencia salarial, los análisis e indicadores que se manejan vienen a referirse, más bien, a diferencias en la **retribución o remuneración**. Y es que estas engloban elementos adicionales al salario que dan cuenta de forma más global y precisa del acceso a los recursos o ganancias de hombres y mujeres. Una distinción que desde las distintas instancias internacionales se ha procurado precisar, entendiendo por retribución o remuneración:

“el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo” (Art. 141 del Tratado de Ámsterdam).

“el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último” (Convenio número 100 sobre igual remuneración de la OIT).

Concretamente, la retribución o remuneración incluiría, además del “salario base”, otras remuneraciones o beneficios como son incrementos (primas, horas extras, méritos, rendimiento, etc.), pensiones, indemnizaciones, subsidios, prestaciones sociales, etc. La **retribución**, por tanto, es un **concepto más abarcador** que el salario (Corominas, 2001) y ayuda a aproximarse de modo más preciso al fenómeno de la desigualdad salarial.

De este modo, cuando se alude al fenómeno de la desigualdad salarial lo correcto es utilizar el término

de desigualdad de retribución o remuneración, aunque se maneja el salarial por estar más extendido y ser más inteligible y porque, a su vez, desde el punto de vista de la cuantificación todos los componentes de la retribución se hacen muy complejos de controlar¹.

En segundo lugar, en la delimitación del concepto, también es necesario aclarar que no es lo mismo desigualdad salarial que **discriminación salarial**, dado que la desigualdad solo implicaría discriminación en la medida en que esta fuera producida por un trato excluyente e injusto —en este caso para las mujeres—, no estando apoyada en hechos objetivos determinados por reglas del mercado. Lo que lleva a plantearse ¿la desigualdad salarial entre los sexos responde a “hechos objetivos”?, es decir, ¿basándose en reglas estrictamente de mercado los hombres ganan más porque aportan mayor valor o productividad que las mujeres y a la inversa?

Partiendo de una hipótesis afirmativa —pues parece que los hombres en conjunto, por ejemplo, ocupan puestos de mayor responsabilidad, un grado más alto de antigüedad o presumiblemente dedican más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres, lo que derivaría en una aportación de valor o productividad superior— la desigualdad salarial respondería a una situación “objetiva” y “justa”. Pero en este caso si el hecho en sí mismo lo es no lo sería su causa, que no es otra que la estructura y organización social segregada por sexos que determina que hombres y mujeres ocupen, de un modo sistemático, distintas posiciones y espacios. Sobre la base de esta premisa la desigualdad salarial, por tanto, no sería un factor de discriminación en sí mismo, pero sí una consecuencia de las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres, ya sea en el acceso a los puestos de trabajo, en la promoción en el seno de las empresas, en las diferentes responsabilidades asumidas en las tareas del hogar y del cuidado, etc. La discriminación salarial constituiría, de este modo, un resultado de la discriminación laboral (Corominas, 2001), que podría ser calificada de **discriminación salarial previa o a priori**.

Ahora bien, inclusive cuando se elimina el efecto de las características “objetivas” que se supone influyen en la productividad o en la aportación de valor (más experiencia, mayor dedicación, grado de responsabilidad u otros), es posible constatar, tal y como se verá a lo largo de estas páginas, diferencias salariales negativas para las mujeres respecto a los hombres. De manera que habría una **parte intrínseca de la desigualdad salarial que sí es discriminación** y se da cuando a dos puestos de trabajo que aportan igual valor o equivalente les corresponden retribuciones distintas (Corominas, 2001) que no pueden justificarse por razones ajenas al sexo al que se asocia ese trabajo o a la persona que lo ocupa (De Cabo y Garzón, 2007). Es lo que se denomina **discriminación salarial directa o a posteriori**.

¹ Por ejemplo, en la Encuesta de Estructura Salarial realizada por el INE, dentro de las percepciones salariales se incluyen los siguientes elementos: salario base, pagos por horas extraordinarias, complementos salariales (pluses, primas, complementos o premios), pagos extraordinarios fijos (pagos de Navidad y de verano o gratificaciones por beneficios); pagos extraordinarios variables (pagos por incentivos o resultados); y pagos en especie (se trata de la valoración de todas las percepciones salariales que se entregan a la persona trabajadora usando cualquier medio distinto del dinero, como bienes, derechos, beneficios o servicios como contraprestación de los servicios laborales). (INE. Encuesta de Estructura Salarial 2006. Metodología. Noviembre 2008).

Anotar en este momento que se usa el concepto **“trabajo de igual valor o equivalente”** y no “igual trabajo”, dado que un trabajo igual no siempre ha de conllevar una misma retribución -pues existen componentes de la retribución que no dependen solamente del trabajo en sí mismo (por ejemplo, la antigüedad²)- y porque la remuneración del desempeño de una tarea se supone ha de estar sujeta al valor que aporta la misma. En términos “objetivos” se diría que son de igual valor aquellos trabajos que exigen un conjunto similar de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes, iniciativa); esfuerzo (físico, mental y emocional); responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre seguridad de los recursos materiales y de la información, y sobre seguridad y bienestar de las personas); y condiciones de trabajo (De Cabo y Garzón, 2007). Pero aquí la complejidad no reside tanto en determinar los componentes del trabajo que dan cuenta de su valor -que también- sino de cómo se evalúan los mismos: por ejemplo, ¿valen más los conocimientos técnicos que los humanísticos?; ¿cómo se mide el esfuerzo mental, físico o emocional y cuál de ellos posee más valor?

Y es en esta **valoración** donde parecen identificarse los síntomas más evidentes de la **discriminación salarial** pues, según se podrá constatar, suele atribuirse en el “imaginario colectivo” (sociedad, agentes sociales, empresariado, trabajadores y trabajadoras) un menor valor a los trabajos realizados tradicionalmente por las mujeres —desde una visión sectorial y ocupacional— así como a un mismo trabajo o de valor equivalente cuando es realizado por una mujer.

Desigualdad y discriminación salarial que, no siendo lo mismo, se entremezclan y confluyen dando lugar a una realidad tangible de la que dan cuenta los análisis e investigaciones sobre la cuestión.

2 Aunque se trata de uno de los componentes de la retribución que están siendo cuestionados, dado que por sí mismo el complemento de antigüedad puede conllevar situaciones de discriminación al dirigirse, por ejemplo, únicamente a trabajadores y trabajadoras fijas, de manera que la única razón estaría sujeta al tipo de contrato y no al mayor grado de experiencia que aporta un nivel superior de valor al trabajo desempeñado (Quintanilla, 2006).

La investigación en torno al fenómeno de la desigualdad salarial

- El fenómeno de la desigualdad salarial ha sido objeto de una amplia investigación, la cual queda plasmada en la **extensa bibliografía** acerca de este tema.
- La mayor parte de los análisis se han centrado en **cuantificar su magnitud**, tratando de identificar, en algunos casos, qué proporción de la misma se corresponde con la denominada **discriminación directa o a posteriori**.
- Conocido el fenómeno y establecido su nivel, ha surgido una amplia literatura dirigida a determinar hasta qué punto ciertos grupos de características condicionan la existencia y magnitud de la desigualdad salarial y funcionan, de este modo, como **factores explicativos**.
- Con relación a ellos existe un cierto consenso en admitir que las **características individuales** desempeñan un papel cada vez menor en la brecha salarial.
- La **segregación laboral** —o distinta posición de mujeres y hombres en el empleo— ofrece una explicación más completa. Pero implica admitir que, en esa distinta posición, existen dinámicas marcadas por las relaciones de género que sitúan las causas de la brecha en un punto anterior al mismo fenómeno, que derivan de la denominada **discriminación salarial previa**.
- La segregación laboral por sexos, sin embargo, tampoco es capaz de explicar por sí sola el diferencial salarial entre mujeres y hombres. La **inferior valoración social y económica** del trabajo que desempeñan las mujeres parece operar también en la determinación de la brecha, situándose ya en el plano de la **discriminación salarial**.
- El corolario de explicaciones y factores analizados pone en evidencia la multitud de dinámicas que condicionan este fenómeno. Pero también, y muy especialmente, que en ellas intervienen normas, culturas, tradiciones, etc., fuertemente marcadas por las relaciones de género. Los **factores de género** permean transversalmente la lectura e interpretación de las explicaciones a la diferencia salarial.
- La consideración de los factores de género en el análisis de la brecha salarial entre mujeres y hombres —y consecuentemente, en el diseño de estrategias dirigidas a minimizarla— confiere una complejidad añadida por la **carga social y cultural** que comporta y por la transversalidad de sus manifestaciones en todas las esferas. Pero ayuda a comprender el fenómeno en su totalidad y, por tanto, a actuar en consecuencia.

La investigación en torno al fenómeno de la desigualdad salarial

El supuesto del que parte la práctica totalidad de las investigaciones sobre la desigualdad salarial entre mujeres y hombres es que el análisis del fenómeno entraña una importante complejidad, pues tras él se esconden unas causas y factores desencadenantes múltiples, que afectan a dimensiones de muy variada naturaleza y cuya aproximación requiere de enfoques “vinculados a disciplinas tan diversas como la economía, el derecho, la sociología, la psicología, la ergonomía y la organización industrial” (Corominas, 2001).

Lo multidimensional del fenómeno y de sus manifestaciones —junto con el interés académico y político sobre el mismo— ha traído aparejada una extensa bibliografía e investigación especializada.

La mayor parte de ella se ha centrado en cuantificar la magnitud de la desigualdad salarial, tratando de identificar, en algunos casos, qué proporción de la misma se corresponde con la denominada discriminación directa o *a posteriori*.

Conocido el fenómeno y establecido su nivel, ha surgido asimismo una amplia investigación dirigida a determinar hasta qué punto ciertos grupos de características condicionan la existencia y magnitud de la desigualdad salarial y operan, de este modo, como factores explicativos. Gran parte de esta literatura se ha centrado en revelar la influencia de factores independientes a una distinta dotación de conocimiento, capacidades o preferencias de mujeres y hombres en el mercado laboral (factores “objetivos”) —tradicionalmente utilizados en la explicación de la brecha— desvelando otros de carácter cultural y social, donde las relaciones de género adquieren especial significación.

Cuantificación de la desigualdad salarial

Como se decía, una considerable proporción de los análisis sobre la **desigualdad salarial** se ha centrado en medir su magnitud. De hecho, el diferencial en las ganancias de mujeres y hombres lleva siendo, desde hace tiempo, uno de los indicadores objeto de un seguimiento continuo por parte de organismos internacionales. Ejemplo de ello son las estadísticas utilizadas por organismos como la Organización Internacional del Trabajo o la Unión Europea.

En concreto, el indicador convenido —y comúnmente utilizado— para medir la desigualdad salarial es el de **brecha salarial de género (*gender pay gap*) que indica el promedio de las retribuciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las retribuciones brutas por hora de los hombres.**

En bastantes ocasiones se ofrece el mismo indicador calculado sobre la retribución bruta anual (que arroja unos valores de la brecha más elevados), siendo más preciso, en todo caso, el basado en la

retribución por hora, dado que permite controlar el efecto del número de horas trabajadas sobre la retribución.

En la Unión Europea su cálculo se realiza a partir de varias fuentes de datos (el Panel de Hogares de la Comunidad Europea (ECHP), la Encuesta Comunitaria sobre Ingresos y Condiciones de Vida (EU—SILC), la Encuesta de Estructura Salarial (SES) y otras estadísticas nacionales) y en España, según se verá en siguientes capítulos, la fuente de referencia es la **Encuesta de Estructura Salarial**³.

Sobre la base de este indicador son diversos los valores que se manejan de desigualdad salarial a nivel mundial, pues se trata de una cuestión ciertamente complicada de diagnosticar con exactitud, por la inexistencia de datos en determinados países y regiones, o debido a la falta de armonización en las estadísticas.

Los informes más recientes sostienen que la brecha salarial en el mundo se encontraría de media en torno a un **15,6%** (Confederación Internacional Sindical, 2008), con unos valores que oscilarían entre un 30% y un 10% según los países (OIT, 2008).

Si el nivel exacto de su magnitud no es objeto de consenso por las dificultades señaladas, lo que sí vienen a coincidir los distintos informes es que la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres es **todavía elevada** y se está **reduciendo con mucha lentitud**, concluyendo que en todos los países hay pruebas fehacientes de que **la brecha salarial persiste** (OIT, 2009).

A partir de la desigualdad salarial, otras líneas de investigación —bastante más esporádicas, por su grado de sofisticación— se han dirigido a delimitar qué proporción de ella se corresponde con **discriminación directa**. A pesar de su carácter eventual este tipo de análisis cuenta con una larga trayectoria.

En este terreno destacan los trabajos de Becker —a finales de los años cincuenta— y, posteriormente, en los sesenta, los de Oaxaca y Blinder, quienes aplicando modelos de regresión se proponen cuantificar qué parte de la diferencia salarial entre los sexos es consecuencia de la discriminación y qué parte puede ser atribuida a diferencias de productividad entre hombres y mujeres. Así, la metodología de estimación de Oaxaca es considerada como la metodología clásica o estándar y los métodos que se han ido desarrollando posteriormente (Heckman, Neumark, Flabbi, Juhn...) se apoyan, en mayor o menor medida, en este método (De Cabo y Garzón, 2007).

De Cabo y Garzón (2007) —quienes han realizado unas de las investigaciones más recientes y en profundidad sobre la materia—, basándose en la Encuesta de Estructura Salarial de 2002, calculan

3 Investigación sobre la estructura y distribución de los salarios de periodicidad cuatrienal, realizada en el marco de la UE con criterios comunes de metodología y contenidos con el fin de obtener unos resultados comparables. No obstante, la encuesta se adapta también al caso particular de cada país (INE, 2008).

que en España más del **80% de la desigualdad salarial se correspondería directamente con discriminación por razón de sexo**. Anteriormente otros estudios han estimado porcentajes muy cercanos a este: Del Río, Gradín y Cantó (2007) sostienen que la discriminación salarial podría explicar entre un 79% y un 53% de las diferencias salariales, según cómo se incorporen los efectos de la segregación ocupacional en los métodos de análisis. Aláez y Ulibarri (2000) consideran que la discriminación supone el 60% de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en España, mientras que los restantes 40 puntos quedarían explicados por las características personales y el trabajo diferencial. La misma conclusión obtiene Lago (1998), quien afirma que la discriminación real de las mujeres explica el 60% del diferencial en los salarios⁴.

Respecto a su evolución, se alude a que la discriminación salarial en el caso de España tiende a incrementar su peso en la diferencia salarial total. Desde 1995 a 2002 se dice que pasó del 66% al 85%, y del 2002 a 2006 alcanzó el 89%. *“Estos datos apuntan a que, a medida que aumenta la presencia de las mujeres en el mercado laboral, su dotación de características se va pareciendo cada vez más a la de los hombres, derivando ello en que el sexo se convierte en la característica verdaderamente diferencial entre ambos”* (De Cabo, Henar y Calvo, 2009).

Factores explicativos de la desigualdad salarial

Y es que —contradiendo los supuestos de las teorías económicas y de capital humano, basadas en que son las características personales y las elecciones y preferencias las que determinan en exclusividad las diferencias salariales— es extenso el espectro de análisis interesados en averiguar la influencia de otros factores.

El mismo Parlamento Europeo ha reconocido que se trata de un asunto complejo (Parlamento Europeo, 2008). La Comisión Europea, por su parte, en una de sus últimas Comunicaciones sobre este tema (COM 2007 424), mantiene que las diferencias salariales están condicionadas por una **amplia gama de factores**, incluyendo las características personales, del trabajo, de las empresas, la segregación de género sectorial y ocupacional, los contextos institucionales, así como las normas sociales y tradiciones.

4 Otros análisis similares pueden consultarse en Peinado (1988), Hernández (1995), Ugidos (1997) y Moreno (1996).

Características personales	Edad, nivel educativo, situación familiar, experiencia en el mercado laboral, interrupciones en la carrera laboral, antigüedad en el empleo, etc.
Características del trabajo	Ocupación, tipo de jornada, tipo de trabajo, situación laboral, perspectivas de carrera, condiciones de trabajo, etc.
Características de las empresas	Sector, tamaño de la empresa, organización del trabajo, políticas de contratación, compensación y recursos humanos, etc.
Segregación de género	Participación de hombres y mujeres según sectores y ocupaciones.
Características institucionales	Sistemas de educación y formación, negociación salarial, relaciones laborales, formación de salarios y prestaciones salariales, permiso parental, prestación de servicios de cuidado a personas dependientes, etc.
Normas sociales y tradiciones	En materia de educación, participación en el mercado laboral, elección de trabajo, patrones de carrera, valoración de las ocupaciones donde predominan hombres y mujeres, etc.

Fuente: Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones COM (2007) 424 “Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres”, 2007.

La desigualdad salarial en relación con las características personales, factor explicativo que pierde peso

Unas de las primeras corrientes que han intentado dar explicación al fenómeno de la desigualdad salarial entre los sexos han sido las **teorías económicas y del capital humano**. Estas, según recoge Anker (2007), parten de un planteamiento en el que las personas trabajadoras y las empleadoras son racionales, de manera que las primeras escogen los empleos más rentables en función de sus características, sus circunstancias personales y de sus preferencias. Así, apuntalan su explicación en los distintos niveles de cualificación y preferencias de mujeres y hombres en el mercado laboral. Las diferencias vendrían determinadas, de este modo, por la menor cualificación de las mujeres (menor inversión inicial y continua en su productividad) y la preferencia por escoger empleos que permiten compatibilizar su “trabajo” como madres y esposas (Del Río y Alonso—Villar, 2007) ante el predominio de su rol reproductivo frente al productivo, circunstancia que se daría a la inversa en el caso de los hombres.

Frente a estas teorías, son muchas las investigaciones que se han centrado en averiguar en qué medida la dotación de capital humano (o características personales como el nivel educativo, la edad o la experiencia profesional) determinan las diferencias salariales, máxime ante la evolución experimentada en los últimos años de aumento del nivel educativo y experiencia profesional de las mujeres que no termina de compensar esas diferencias.

Los resultados aquí parecen ser concluyentes de manera que existe un consenso generalizado en cuanto a que las diferencias en **las características individuales desempeñan un papel menor en la persistencia de la brecha salarial de género** (Comisión Europea, 2006).

Los análisis realizados en este campo permiten afirmar que es falso que las mujeres perciban menores ingresos porque acceden con un menor **nivel educativo** al mercado laboral, al mismo tiempo que se comprueba cómo las mujeres requieren acreditar unos niveles significativamente más altos que los hombres para tener acceso a los mismos empleos o percibir los mismos salarios (Revilla, 2003).

Los datos evidencian que, además de unas ganancias inferiores de las mujeres en todos los niveles educativos, la diferencia en el salario de hombres y mujeres tiende a incrementarse con ellos. De esta forma, algunas investigaciones concluyen que las mujeres más cualificadas son las que ganan menos salarios relativos frente a los hombres (Simón, 2006). De la Rica y Ugidos (1995) han demostrado, en esta línea, que en España la educación universitaria aumenta relativamente el salario tanto en hombres como en mujeres, pero ese aumento favorece notablemente a los hombres⁵.

Respecto a la **edad** las exploraciones realizadas indican, casi por unanimidad, que la desigualdad salarial se incrementa a medida que esta aumenta. Lógicamente, en este caso también, el incremento de la edad produce un aumento salarial en hombres y en mujeres, pero proporcionalmente ese crecimiento es superior en ellos⁶.

Otra característica, la **antigüedad** —asimilando esta con la experiencia, aunque es evidente que no son características completamente iguales— muestra una influencia parecida a la edad o el nivel educativo, con un crecimiento interrumpido de la distancia salarial por sexos cuanto mayor es la antigüedad⁷.

La asimilación o confluencia de características individuales de mujeres y hombres en el mundo laboral y la disminución de la brecha salarial es evidente que han estado estrechamente relacionadas. Pero una vez dichas características han tendido a converger, el diferencial salarial comienza a reducirse

5 Estadísticas básicas como las que ofrecen las instituciones avalan este hecho, si se tiene en cuenta que, por ejemplo, en el conjunto de la UE la diferencia salarial entre mujeres y hombres es de un 13% entre las personas con niveles educativos inferiores pero se eleva al 33% en educación superior (Comisión Europea, 2007). En España podrá comprobarse cómo esta circunstancia se reitera, aunque encontrándose diferenciales significativos también en los niveles educativos inferiores. Ello lleva a que autoras como De la Rica, Dolado y Llorens (2005) o De Cabo y Garzón (2007) afirmen que la diferencia salarial más acusada en España la sufren las mujeres sin estudios y con estudios universitarios. No obstante, se apunta a que la desigualdad salarial en España en función del nivel educativo presenta variaciones menos significativas que en el caso de otras variables como la edad, debido a que el nivel formativo contribuye poco —comparativamente con otros factores— como consecuencia de los reducidos rendimientos salariales de la educación en nuestro país (Hipólito y Simón, 2000).

6 A nivel europeo, el diferencial salarial entre mujeres y hombres es de un 7% entre los y las menores de 30 años, pero se eleva progresivamente en cada grupo de edad hasta alcanzar un 33% en el de 50–59 años (Comisión Europea, 2007). En el caso de España, los datos aportados en el análisis cuantitativo apuntan a una tendencia similar.

7 En el conjunto de la UE, partiendo de un diferencial del 22% entre quienes poseen de 1 a 5 años de antigüedad en el puesto de trabajo, se identifican incrementos de en torno a dos puntos en la brecha en cada tramo de antigüedad, hasta situarse en el 32% entre quienes poseen 30 o más años de antigüedad (Comisión Europea, 2007).

a un ritmo más lento y continúa siendo significativa la distancia. A su vez se comprueba que esta es más acusada a medida que mejoran algunas de estas características individuales —edad, educación, experiencia, etc.— Ambas circunstancias ponen de relieve que, por un lado, las características individuales van perdiendo peso como factores explicativos de la brecha salarial y, por otro, que dicha brecha no está asociada, únicamente, con esas variables “objetivas”.

La segregación laboral, explicación a la brecha salarial desde la desigualdad previa al fenómeno

Entre los factores atendidos en el grupo de características personales también quedaban incluidas las **preferencias de hombres y mujeres por ocupar distintos empleos** según la compatibilización con los roles asignados (productivos y reproductivos), de manera que se presupone que las mujeres tenderían a ocupar puestos de menor responsabilidad, trabajos a tiempo parcial y con inferior estabilidad, lo que lleva asociado un menor nivel de retribución.

Estas preferencias diferenciales es obvio que se dan, no solo a nivel ocupacional, sino también sectorial, siendo mayor el porcentaje de mujeres ocupadas que están en sectores de baja productividad que el de población masculina ocupada en estos mismos sectores (Revilla, 2003).

La **concentración de mujeres en las ocupaciones y sectores peor retribuidos** depara, por tanto, en unas percepciones salariales inferiores para ellas, constituyendo la segregación sectorial y ocupacional por sexos uno de los factores que dan explicación al fenómeno de la brecha salarial (aunque tampoco exclusiva, como se verá).

Pero esta realidad, que expresada desde un discurso puramente economicista parece que “justifica” consistentemente las diferencias salariales, no debe obviar la carga cultural y social que subyace a las preferencias de mujeres y hombres por ocupar determinados puestos y sectores. Una carga social y cultural que configura lo que se ha definido como **discriminación salarial previa**, y que está mediatizada por las relaciones de género presentes en la sociedad.

Porque, lo que hay detrás de estas preferencias es, al fin y al cabo, un mantenimiento de los roles y estereotipos de género derivados de la tradicional división sexual del trabajo que aún hoy —por más que éstos vayan modificándose hacia patrones más semejantes— continúan provocando que las elecciones no sean resultado tanto de una preferencia en sí como del “**mandato de género**”.

Así, el distinto papel asignado deriva en **trayectorias vitales y laborales diferentes** entre mujeres y hombres, en función de las prioridades dadas al empleo, a la familia o a otras facetas de la vida privada, que se materializan en las decisiones personales que cada uno y cada una define.

Pero esta asignación también se plasma en **prejuicios o ideas preconcebidas** basadas en una concepción tradicional de la disponibilidad para el empleo de mujeres y hombres: *“aunque las mujeres no tengan hijos/as, ni marido, se las supone más pendientes de lo personal, lo emocional, lo doméstico y familiar, que sus colegas varones, y este estereotipo es tan fuerte que las hace aparecer como inadecuadas para el puesto (...) En gran medida lo que ocurre es que las relaciones entre uno y otro sexo en el hogar se proyectan sobre las empresas y las organizaciones”* (Castaño, 2009).

Porque las elecciones se producen, además, en un contexto de **organización laboral y cultura empresarial** fundamentalmente dominada por valores masculinos (*homosociabilidad*) (Castaño, 2009), puesto que son los hombres los que históricamente han ocupado el espacio de lo productivo. Disponibilidad plena, presencialidad o movilidad son requisitos que suelen formar parte de cualquier promoción profesional (y salarial) —incluso por encima del objetivo de productividad⁸— invisibilizando cualquier circunstancia sujeta al espacio reproductivo o al ámbito privado.

Tanto es así que, en las trayectorias laborales imperantes, el tiempo de consolidación de la carrera profesional (de los 30 a los 40 años) coinciden con el tiempo en el que lo personal y reproductivo exige de una mayor dedicación (Revilla, 2003). Y este modelo de carrera profesional tiene importantes repercusiones sobre el empleo de las mujeres y, cómo no, sobre sus salarios.

Gil, González y Mir (2002) han comprobado, en esta línea, cómo el salario de los hombres va creciendo, de media, hasta los 45 años, después se estabiliza y a partir de los 55 años empieza a caer. Por su parte, el salario de las mujeres va aumentando solo hasta los 30—32 años para, a continuación, mantenerse prácticamente constante, de media, hasta los 65 años. Así *“el diverso comportamiento del salario entre sexos por edad deriva de las diferencias existentes en la carrera laboral. En el caso de los hombres no parece que esta se interrumpa, alcanzándose escalones superiores dentro de la jerarquía laboral según pasa el tiempo. Para la mujer, en cambio, la realización de una carrera laboral similar resulta más difícil. Ello sugiere la existencia de posibles comportamientos discriminadores o que la maternidad y el cuidado de los hijos supone una ruptura de la carrera laboral”* (Gil, González y Mir, 2002).

La segregación sectorial, por su parte, también está sujeta a un mandato de género donde la adscripción de los papeles, roles y actividades que han de desempeñar mujeres y hombres determinan las vocaciones educativas y profesionales. De este modo, la mayor parte de los sectores con una alta participación femenina son, en esencia, actividades que se han trasladado del ámbito privado—doméstico al mercado (sanidad, educación, cuidado, tareas domésticas, abastecimiento del hogar...)⁹.

⁸ Exigencias que, si acaso, se intensifican en el caso de España. De hecho, es el tercer país de la UE con la jornada laboral más larga y que menos rendimiento obtiene por cada hora trabajada (IESE—ADECCO, 2006).

⁹ Cáceres (2004), en su clasificación de los sectores “feminizados”, “masculinizados” y “neutros”, identifica los siguientes en esta primera categoría: Hogares que emplean personal doméstico, Industria de la confección y de la peletería, Actividades diversas de servicios personales, Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, Educación, Comercio al por menor, Actividades inmobiliarias, Actividades asociativas, Otras actividades empresariales, Seguros y planes de pensiones, Hostelería.

Una segregación que en sí misma no tendría mayores consecuencias que la simple segmentación del mercado laboral¹⁰ si no fuera porque supone una fuente de discriminación, de rigidez en los mercados laborales, de ineficiencia económica (Ibáñez, 2008) y, añadimos, de desigualdad salarial.

Lo que se desprende de todo ello, al final, es que las distintas preferencias de hombres y mujeres por ocupar determinados trabajos son un factor explicativo importante de la brecha salarial, pero ahora bien, expresadas únicamente en términos economicistas no revelan lo que hay detrás de ellas, una carga social y cultural impregnada de condicionantes de “género”, anterior al fenómeno de la brecha salarial, pero que la determina e influye enormemente.

La infravaloración del trabajo de las mujeres, la clave de la discriminación salarial

Ahora bien, las distintas trayectorias o preferencias laborales de mujeres y hombres —libremente asumidas o socialmente impuestas—, no son suficientes para explicar la desigualdad salarial.

Palacio y Simón (2006) afirman, en este sentido, que si bien la influencia de la segregación en la explicación de la brecha salarial por sexo es plausible y tiene una lógica influencia sobre el salario medio de hombres y mujeres, **dicha segregación no es capaz de explicar por sí sola el diferencial salarial entre ambos sexos**. *“El control de la segregación de la fuerza de trabajo no elimina, sin embargo, las diferencias salariales entre sexos, pues los hombres ganan significativamente más que las mujeres con las mismas características productivas ubicadas en el mismo establecimiento y ocupación, un resultado que sugiere la presencia de un fenómeno de discriminación salarial contra las mujeres”* (Palacio y Simón, 2006).

Analizando las ocupaciones, por ejemplo, el indicador de la brecha salarial refleja cómo los hombres ganan de media más que las mujeres en todas las categorías profesionales, localizándose amplias brechas, precisamente, en los **niveles ocupacionales** más altos¹¹. En concreto, en España, según se comprobará, los diferenciales más amplios se registran en los puestos directivos, pero también en las ocupaciones de tipo administrativo y en los técnicos. Sobre ello De Cabo y Garzón (2007) apuntan a que la desigualdad salarial en España no solo se eleva en las ocupaciones más cualificadas sino también en algunas que no exigen gran nivel de cualificación.

10 Incluso podrían identificarse consecuencias positivas para las mujeres. Como apunta Ibáñez (2008) puede ser producto de las propias preferencias de las mujeres (siempre y cuando estas no están mediatizadas por factores asociados a la socialización y estereotipos de género). Por otro lado puede traer aparejado nichos de empleo para las mujeres en los que se evita la competencia con los hombres, de forma que en momentos de recesión, como el actual, proporcionan cierta protección contra el desempleo (Ibáñez, 2008).

11 En concreto, en el conjunto de la UE, las brechas más elevadas se dan en profesiones asociadas a titulaciones superiores (33%), en ocupaciones técnicas (28%) y en la gerencia de empresas y de la Administración Pública (28%). Aunque en el caso de la UE sobresale, también, la desigualdad salarial entre los trabajadores y trabajadoras artesanas y de la industria, con un 48%, así como en los operadores y operadoras de instalaciones industriales y maquinaria, con un 29% (Comisión Europea, 2007).

Según sectores de actividad la brecha salarial ofrece del mismo modo ventajas salariales en los hombres en todos ellos¹². Autores como Martín y Zarapuz (2000) añaden a este hecho que, generalmente, son los sectores y ramas de actividad donde las mujeres se concentran mayoritariamente los que presentan las diferencias salariales entre sexos más acusadas. Por el contrario, en las ramas de actividad con una baja presencia relativa de las mujeres (como, por ejemplo, la construcción), la brecha salarial entre mujeres y hombres es inferior a la media.

Si se tiene en cuenta el **tipo de contrato** (temporal o indefinido) se reitera esta circunstancia, pero además los datos parecen indicar que la mejora en las condiciones eleva la diferencia salarial¹³. En cuanto al **tipo de jornada**, es incuestionable que un mayor número de mujeres en la modalidad de empleo a tiempo parcial respecto a los hombres tiene una consecuencia clara en la reducción del salario medio global pero, por encima de ello, en ambas modalidades, consideradas por separado, la ganancia de los hombres es superior, además de comprobar cómo la jornada parcial penaliza a las mujeres —al menos en términos salariales— en mayor proporción que a los hombres¹⁴.

De manera que, teniendo en cuenta diferentes características del empleo, la diferencia salarial por sexos se mantiene a favor de los hombres. Las supuestas preferencias de las mujeres por trabajar en determinados tipos de empleos y sectores aportan, por tanto, solo parte de la explicación a la desigualdad salarial.

Y es que, más allá de la participación diferencial de mujeres y hombres en el empleo, en el plano de las retribuciones existen indicios que apuntan a una **infravaloración del trabajo de las mujeres** a iguales características con respecto a los hombres: *“Una de las disfunciones más frecuentes producidas en la elaboración de las clasificaciones profesionales y origen de muchas discriminaciones, es que se valora no el puesto de trabajo, sino a la persona que lo desempeña, y entran en juego prejuicios y concepciones culturales que infravaloran las mujeres y, como consecuencia, los trabajos feminizados”* (Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, 1996).

En este plano, ahora sí, se estaría ante un supuesto de **discriminación salarial directa**, dado que el salario no está, en tal caso, directa o completamente relacionado con el valor aportado por el trabajo, sino con el sexo de la persona que lo desempeña. Una discriminación que se manifiesta en el momento en que un trabajo igual o de valor equivalente es inferiormente remunerado al ser desempeñado por una mujer.

12 En el contexto de la UE, existe desigualdad salarial por sexos en todos los sectores considerados. Las más amplias se dan en la intermediación financiera (37%), los servicios a empresas (29%) y la industria manufacturera (34%). La brecha se reduce en el caso de la construcción (10%), la hostelería (18%) y el transporte y la comunicación (18%) (Comisión Europea, 2007). Para España, donde se mantiene la brecha en cualquiera de los sectores analizados, la desigualdad salarial más alta se localiza también en la intermediación financiera (33%), la industria alimentaria, bebidas y tabaco (34%), la industria textil (30%) y los servicios empresariales (28%), mientras que los diferenciales más reducidos se reiteran igualmente: construcción (3%), transporte y comunicaciones (10%) y hostelería (15%).

13 A nivel europeo, la desigualdad salarial es del 26% entre las personas con contratos indefinidos y del 9% entre quienes tienen contrato temporal (Comisión Europea, 2007). En España estos porcentajes se situarían en el 23% y el 7%, respectivamente, según podrá comprobarse.

14 Los datos a nivel de España, por ejemplo, muestran una brecha salarial en la jornada a tiempo completo del 14% y del 24% a tiempo parcial.

Ejemplos de cómo esta discriminación se expresa pueden encontrarse en algunos convenios colectivos, donde se identifica una minusvaloración salarial en determinadas categorías profesionales designadas en femenino, frente a aquellas nombradas en masculino de un valor equivalente: *“Cabe apreciar cierta concentración en los sectores de comercio, confección y alimentación (...) Puede destacarse, eso sí, que hay algunas situaciones que se reproducen con mayor frecuencia que otras. La más generalizada es la que contrasta la retribución del personal de limpieza con la de los peones o los mozos. Pero también constituye “un clásico” el agravio comparativo entre el personal de acabado, envasado y empaquetado (feminizado) y el personal de producción (masculinizado) fundamentalmente en el sector de alimentación. O las secretarías y telefonistas en comparación con otros trabajos de valor similar o, incluso, inferior”* (Quintanilla, 2006).

Es más, continúan conservándose profesiones en la Clasificación Nacional de Ocupaciones que, con su acepción masculina y femenina, conllevan diferentes responsabilidades de forma que, en la práctica, suponen diferente salario; todo ello en detrimento de la acepción femenina (menos responsabilidades y menos salario).

Lo que se desvela, en este sentido, es una consideración de las mujeres en el mercado laboral como mano de obra secundaria o complementaria de la fuerza de trabajo masculina, que depara en la infravaloración económica señalada.

Una infravaloración que ha operado en el mercado laboral incluso **depreciando los salarios a medida que las mujeres se han ido incorporando a él**, globalmente y con incidencia superior en las ocupaciones y sectores en los que han entrado a trabajar en mayor proporción (Palacio y Simón, 2006; Elvira y Graham 2002). *“La incorporación de las mujeres al trabajo por cuenta ajena supone un descenso en el precio del trabajo (...) Un artículo de la revista The Economist, publicado el mes de junio de 2009, apuntaba (...) al descenso (en términos reales; es decir, descontada la inflación) experimentado por sus salarios a partir de la década de 1970. Justo (añadimos nosotros) en el mismo momento en que estaba teniendo lugar la incorporación masiva de la mujer al trabajo”¹⁵.*

Este hecho puede ser explicado, lógicamente, por dinámicas de oferta y demanda de trabajo, de manera que, en la medida en que existe un excedente de mano de obra (con el acceso de las mujeres al trabajo productivo), los salarios tienden a bajar. La *teoría crowding* asegura, por ejemplo, que la presencia abundante de mujeres en una estructura laboral eleva la oferta de trabajo por encima de la de aquellas estructuras laborales con menor participación femenina, con la consiguiente caída de sus salarios relativos (Palacio y Simón, 2006). Pero lo que no puede quedar explicado, sin remitirse a procesos de infravaloración, es que este descenso del nivel salarial penalice más a las mujeres.

Infravaloración que se refleja no solo en términos económicos, sino también en forma de **valoración**

social y profesional. Empleos que contaban con un considerable reconocimiento social y económico cuando eran desempeñados en su mayoría por hombres parecen perderlo a medida que se incorporan mujeres en ellos, lo que ha dado lugar a la aparición de conceptos como el de “gueto de terciopelo” (expresión introducida en 1978 por la revista *Business Week*) para identificar áreas de desempeño profesional y ocupacional que incrementan su población de mujeres o se “feminizan” con una consecuente disminución de la calidad, condiciones de trabajo o posibilidades de ascenso. Y esta desvaloración tiene su contrarréplica en la sobrevaloración de profesiones “femeninas” cuando pasan a ser realizadas por hombres. Aunque puede tacharse de anecdótico, se encuentran ejemplos muy representativos del cambio de “estatus” en las denominaciones (y remuneraciones) de estas profesiones: *de cocineras a chefs, de peluqueras a estilistas, de modistas a diseñadores o de azafatas a auxiliares de vuelo.*

Junto a ello, al mismo tiempo, son muchas las voces que se han alzado para denunciar la **infravaloración económica** de la que son objeto al salir al mercado actividades y tareas tradicionalmente desempeñadas en el espacio de lo privado y doméstico —y ocupadas en esta transición mayoritariamente por mujeres— a pesar de que se trate de sectores y actividades con un valor fundamental para el mantenimiento del bienestar de las sociedades. Ejemplo de estas actividades son el cuidado de personas dependientes, la educación o la sanidad. *“Un trabajo invisible que es vital para el buen funcionamiento de estas sociedades, pero que ni se contabiliza, ni se valora”* (Revilla, 2009).

La raíz de ello posiblemente haya que buscarla en la asociación histórica que se ha realizado entre el prestigio, el reconocimiento y la contraprestación económica y el espacio público (y productivo) —tradicionalmente ocupado por los hombres—, y la invisibilidad y la gratuidad con el espacio privado (y reproductivo), del que han formado parte, casi en exclusiva, las mujeres. Bajo este paradigma social las tareas y actividades asociadas a lo privado (trabajo reproductivo, cuidado, atención, educación,...), a una serie de capacidades (sensibilidad, emotividad, expresividad, dedicación, entrega, fidelidad, etc.) y a unos sujetos concretos (las mujeres) han sido hasta hace muy poco invisibles para la economía de mercado y, cuando han salido a ella, lo han hecho con un valor bastante inferior. Por el contrario, las capacidades, actitudes y especialidades propias del ámbito público (como la objetividad, la independencia, el dominio, la competencia, las habilidades técnicas y/o tecnológicas, etc.), que se presuponen naturalmente a los hombres, son las que han contado con el reconocimiento y la contraprestación económica en el mercado. Inclusive en esta dicotomía se señala que el valor social de las tareas “típicamente femeninas” radica, precisamente, en su gratuidad, de manera que ese valor se deprecia en el momento en que media la contraprestación económica (Fundación Directa, 2007). Hay, en esa medida, una escala diferente de valoración de las actividades “masculinas” y “femeninas” que es necesario tener en cuenta en este tipo de análisis.

Se han generado asociaciones históricas por tanto, entre determinadas tareas, capacidades y sujetos y su valor social y económico, siendo las mujeres, las tareas asociadas a lo reproductivo y

las capacidades necesarias para el desarrollo de dichas tareas las que están sujetas a una inferior contraprestación económica y monetaria, así como a un menor prestigio y reconocimiento público. *“En esta rígida dualidad solo el mundo público goza de reconocimiento social. La actividad o participación en la denominada esfera privada, asignada socialmente a las mujeres, queda relegada al limbo de lo invisible, negándole toda posibilidad de valoración social”* (Carrasco, 2003).

Asociaciones que han formado parte de la psique individual y colectiva durante siglos y que, a pesar de los cambios sociales acaecidos, continúan estando presentes pero de una forma cada vez más latente y sutil.

Desvalorización que está en el centro de la discriminación salarial y que, por tanto, ha de ser incluida como un factor explicativo relevante del fenómeno de la brecha.

Otros factores y su relación con la desigualdad salarial

Complementariamente a lo abordado hasta ahora, hay otro conjunto de características que se han analizado en función de su influencia respecto a la desigualdad salarial, pues si bien no constituyen factores explicativos causales de la existencia de la brecha, sí hacen variar su magnitud. Tales son, por ejemplo, las características de la empresa, del mercado laboral o los contextos institucionales.

Entre las **características empresariales** cabe destacar los análisis de la desigualdad salarial respecto al tamaño de las empresas o su titularidad (pública—privada). Así, las investigaciones concluyen que el mayor contraste entre los salarios percibidos por mujeres y hombres se dan en las **empresas de gran tamaño**¹⁶, donde además se detectan unos niveles salariales superiores, situación que no beneficia a las mujeres puesto que, en general, ellas se concentran en mayor medida en empresas pequeñas (Martín y Zarapuz, 2000).

Sobre la **titularidad** los datos sugieren que la brecha se elevaría levemente en el caso de las empresas privadas frente a las públicas (De Cabo y Garzón, 2007). Gil, González y Mir, en su análisis sobre la desigualdad salarial, han comprobado que, además de en las empresas públicas, en la Administración Pública la diferencia salarial entre los sexos es también suficientemente significativa, diferencial sustentado en que las mujeres están sobrerrepresentadas en las categorías peor pagadas, pero también en que en casi todas las categorías obtienen menor remuneración. *“Todo apunta a que las tareas asignadas a hombres y a mujeres, dentro de las categorías más altas, están asociadas con diferencias en uno o más de los complementos salariales percibidos”* (Gil, González y Mir, 2002).

¹⁶ A nivel europeo la menor brecha salarial se identifica en las empresas de 10 a 49 personas trabajadoras (21%) y la mayor en las empresas de más de 500 personas trabajadoras (con un 29% de brecha). En España se aprecia una tendencia similar.

De Cabo y Garzón ofrecen datos del diferencial salarial en función del tipo de **destino de la producción** en las empresas, mostrando un incremento de la desigualdad a medida que se amplían los mercados, con una brecha de un 22% en empresas con mercados locales o regionales, de un 27% en nacionales y de un 29% en internacionales.

Pasando a considerar las **características del mercado laboral** parecen identificarse ciertos determinantes en la magnitud de la diferencia salarial.

Blau y Kahn (2001) señalan, al respecto, que los diferentes grados de desigualdad salarial estarían relacionados con la estructura salarial, la oferta laboral “femenina” o los esquemas de negociación colectiva.

Respecto a la primera cuestión, se afirma que el nivel de la diferencia salarial estaría fuertemente relacionado con la dispersión de los salarios individuales, de modo que en aquellas economías donde la dispersión salarial es mayor las diferencias salariales entre los sexos se acentúan. De hecho, las **características de la estructura salarial** son, según diversos autores y autoras, muy determinantes en la explicación de la heterogeneidad internacional del diferencial de la brecha salarial de género (Simón, 2006). Plantenga y Remery (2006), en particular, confirman que la tendencia actual de disponer de sistemas salariales cada vez más descentralizados, como consecuencia de la necesidad de aumentar la flexibilidad del empleo, produce un aumento de las desigualdades salariales por sexos. Simón (2006) comprueba que —en un análisis comparado de España, Bélgica, Italia, Dinamarca e Irlanda— las diferencias en la estructura salarial española dan lugar a un diferencial salarial muy notable, más acentuado solo en el caso de Irlanda.

Con relación a la **oferta laboral de mujeres**, las investigaciones vienen a comprobar un crecimiento de la desigualdad salarial por sexos a medida que aumenta la fuerza laboral de mujeres. Por ejemplo, en los países comunitarios con las tasas más bajas de actividad (como Malta, Hungría, Italia, Grecia y Polonia) la brecha salarial es, a su vez, más baja que para el conjunto de la UE (excepto en Grecia) (Comité de Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2009).

En esta línea, Elvira y Graham (2002) enuncian que la composición de los salarios y la presencia mayor o menor de mujeres en un empleo son dos factores que tienen gran influencia sobre las retribuciones. De este modo, los pagos menos formalizados, frente a los salarios más formalizados (sistema de méritos y valoración de la base salarial), inciden de manera negativa sobre las retribuciones. Igualmente, cuanto mayor porcentaje de mujeres se observa en una determinada ocupación el salario total tiende a ser menor, así como la base salarial y los incentivos recibidos.

Respecto al tercer factor, la **negociación colectiva**, las investigaciones coinciden en que una elevada cobertura de la misma tiende a propiciar un diferencial de menor magnitud en la brecha salarial (Simón, 2006).

En este ámbito —el institucional— también pueden señalarse los estudios orientados a analizar el efecto de las **políticas de apoyo a la conciliación de la vida personal y laboral** respecto al comportamiento de las diferencias salariales. En el informe del proyecto ISOS (2003) se recoge que, a nivel comunitario, la desigualdad salarial en la UE está negativamente correlacionada con la amplitud de los permisos de maternidad o con un mayor número de guarderías públicas. Se manifiesta, asimismo, que las diferencias son grandes en los Estados miembros donde una proporción importante de mujeres trabajan a tiempo parcial (Alemania, Gran Bretaña, Países Bajos, Austria o Suecia).

Los factores de género como eje transversal en la explicación de la desigualdad salarial

El corolario de explicaciones y factores analizados en torno al fenómeno de la diferencia salarial entre mujeres y hombres pone en evidencia, tal y como arrancaba el epígrafe, el amplio espectro de dinámicas que condicionan este fenómeno. Pero también, y muy especialmente, que en el conjunto de estas dinámicas operan normas, culturas, tradiciones, etc., fuertemente marcadas por las relaciones de género.

Los factores de género permean transversalmente la lectura e interpretación de las explicaciones a la diferencia salarial.

Se trata de **factores presentes en la cultura y las identidades**, que derivan de las relaciones de género que, durante siglos, han regulado el funcionamiento de la sociedad y que han regido el sistema de creencias individuales y el imaginario colectivo. Culturas e identidades presentes en las estructuras sociales y económicas, que se modifican y adaptan a los cambios sociales, pero que en esencia constituyen un dictamen de los comportamientos y conductas presentes en el mercado y las relaciones laborales. E incluso en una dimensión tan escasamente investigada desde la perspectiva de género como es la cultura del dinero, pues en esencia, *“el intercambio económico no es más que un caso particular de intercambio social”* (Herranz, 2004), pudiéndose encontrar sesgos de género en la concepción, utilidad, prioridad, finalidad o expresividad que se le otorga el dinero, manifestándose en comportamientos habitualmente observados —pero escasamente investigados— como que a las mujeres les cueste más poner precio a las cosas o hablar de dinero que a los hombres, que los hombres tiendan a negociar en mayor medida que las mujeres el salario cuando aceptan o promocionan en un puesto de trabajo, o en la concepción del dinero como medio o como fin en sí mismo (Fundación Directa, 2007). Incluso, bajo este prisma, sería interesante analizar la influencia del género en conductas desviadas de carácter monetario.

Factores de género que se expresan en términos de **discriminación salarial indirecta** cuando se alude a la distinta posición que ocupan mujeres y hombres en el empleo y que se traducen en un acceso y participación desigual en el empleo (menor grado de acceso al empleo remunerado e interrupciones en la carrera de las mujeres); las desiguales oportunidades en el desarrollo profesional (dificultades

de promoción); la segregación sectorial y ocupacional; las distintas condiciones laborales (tiempo parcial, temporalidad); o los diferentes papeles en los procesos de toma de decisiones. Distintas posiciones que no solo pudieran estar motivadas por circunstancias de discriminación laboral, sino también por una forma de estar y ser en el mundo laboral donde las mujeres actualmente no se sienten cómodas ni representadas.

Factores de género que se expresan, igualmente, en términos de **discriminación salarial directa** en el momento en que la diferencia salarial se asienta en una infravaloración económica (y, en paralelo, social) de la actividad, ocupación, tarea y trabajo desempeñado por las mujeres, y que se refleja en un nivel inferior de salarios en los sectores y ocupaciones feminizados, cuando en las categorías profesionales de valor equivalente se paga menos a los que normalmente desarrollan las mujeres o en el momento en que en trabajos iguales reciben inferior remuneración que los hombres.

La consideración de los **factores de género** en el análisis de la brecha salarial entre mujeres y hombres —y consecuentemente, en el diseño de estrategias dirigidas a minimizarla— confiere una **complejidad añadida por la carga social y cultural** que comporta y por la transversalidad de sus manifestaciones en todas las esferas. Pero ayuda a **comprender el fenómeno en la totalidad de sus dimensiones y, por tanto, a actuar en consecuencia.**



PERSPECTIVA CUANTITATIVA SOBRE LA DESIGUALDAD SALARIAL: INDICADORES, MAGNITUD Y EVOLUCIÓN DE LA BRECHA

La brecha salarial en la Unión Europea

- En la **Unión Europea** existen métodos armonizados que permiten el seguimiento de la brecha salarial de género (*gender pay gap*) en el conjunto de los Estados miembros de forma comparada, considerándola uno de sus **indicadores estructurales**.
- En la **UE—27** la brecha salarial se sitúa en el **17,4%** (2007), con variaciones entre los Estados miembros que oscilan desde el 4,4% de Italia al 30,3% de Estonia. Los Estados miembros, en este sentido, parecen seguir **pautas bien diferenciadas tanto en la magnitud de la brecha salarial como en su evolución** a lo largo de los últimos años. Ningún análisis es concluyente acerca de los factores que determinan estas disparidades en los distintos Estados miembros.
- En el ámbito comunitario se insiste en que, aunque en términos generales la brecha salarial se reduce, lo hace a un ritmo muy lento, conformando **uno de los aspectos de la calidad del empleo de las mujeres que continúa siendo preocupante**.

La brecha salarial en la Unión Europea

Para contextualizar los datos ofrecidos sobre la magnitud de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en España —objeto de análisis específico de este estudio— se aportan a continuación los valores obtenidos para este indicador en el conjunto de la Unión Europea y en sus distintos Estados miembros.

Cabe apreciar, al respecto, unas **cifras en el conjunto de la Unión Europea más positivas que en otras regiones del mundo**. El informe sobre la brecha salarial de género realizado por la Confederación Internacional Sindical (CIS) —sobre 30 países europeos y 33 del resto del mundo— señala unos resultados más positivos en Europa, Oceanía y América Latina que en Asia y África, donde los datos disponibles son, por otra parte, más limitados (CSI, 2008).

El informe de la OIT “Tendencias Mundiales del Empleo de la Mujer”, de marzo de 2009, recoge, por ejemplo, que en Estados Unidos, aunque la distancia salarial se va reduciendo, lo hace a un ritmo muy lento. En países como Brasil, Chile, El Salvador y México el salario por hora de las mujeres se sitúa en torno al 80% del de los hombres, excepto en Argentina, donde se calcula que es del 92%. Rusia y Ucrania presentarían, por su parte, una brecha salarial de un 39% y un 28%, respectivamente. Otra fuente consultada, ‘Panorama Social 2007’ de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), aporta cifras acerca de este indicador en Latinoamérica. Se calcula que las mayores brechas se registran en Guatemala (42%), Perú (39%), México (37%), Bolivia (37%) y Brasil (33%), mientras que las menores diferencias aparecen en Honduras (19%), Venezuela (21%), Panamá (22%), El Salvador (23%), Colombia (25%), Costa Rica (25%), Ecuador (27%), República Dominicana (28%), Uruguay (29%) y Nicaragua (31%).

La desigualdad salarial en la Unión Europea: magnitud y evolución

Como se ha comentado en apartados anteriores, la Unión Europea considera la diferencia salarial entre hombres y mujeres uno de sus índices estructurales, realizando un seguimiento periódico del mismo.

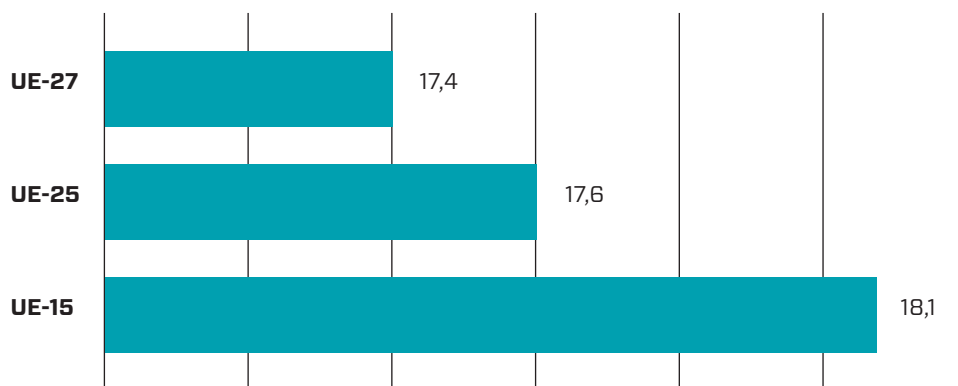
El indicador utilizado para ello es la brecha salarial de género (**gender pay gap**), expresada como la **diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los hombres y las mujeres ocupadas**.

Pues bien, para el año 2007 —último periodo publicado a nivel comunitario— este indicador se situó en el **17,4%** en el conjunto de la UE-27, siendo inferior a la media UE-25 (17,6%) y a la de la UE-15 (18,1%).

En cifras absolutas, la ganancia media anual de las mujeres en los servicios y la industria —en 2005, a falta de datos más actualizados— fue, por su parte, de 26.678 euros, y la de los hombres de 34.536

euros, casi un 23% más que ellas. Puede apreciarse, por tanto, una **distancia más acentuada en la ganancia media anual que en la ganancia por hora**, siendo en todo caso, según se viene insistiendo, **más preciso el segundo indicador** que el primero.

Brecha salarial media por hora según sexo y territorio UE (%).



Fuente: Eurostat. Año 2007

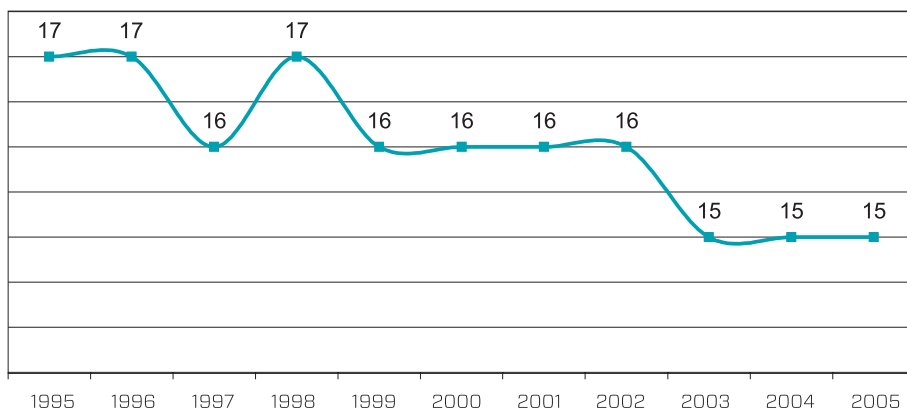
Ganancia media anual según sexo y territorio UE (euros).

	MUJERES	HOMBRES	Brecha salarial (%)
UE-27	26.678,10	34.535,60	22,75
UE-25	28.893,60	37.414,40	22,77
UE-15	31.114,70	40.422,70	22,64

Fuente: Eurostat. Año 2005

El Parlamento Europeo ha realizado un cálculo curioso al respecto: una mujer en la UE tendría que trabajar de media hasta el 22 de febrero (es decir, 418 días) para cobrar lo mismo que un hombre durante un año o 365 días (Parlamento Europeo, 2008).

En función de estas cifras, el informe de 2008 sobre la igualdad entre mujeres y hombres elaborado por la Comisión Europea señala la remuneración como uno de los aspectos de la **calidad del empleo de las mujeres que continúa siendo problemático** —junto con la segregación laboral y la baja presencia de mujeres en puestos de responsabilidad— no habiéndose producido avances significativos en los últimos años en ninguno de estos tres aspectos. De hecho, los datos de evolución reflejan cómo en el año 2005 la brecha salarial se habría reducido en unos escasos dos puntos con respecto al año 1995.

Brecha salarial de género (%) en la UE-27.

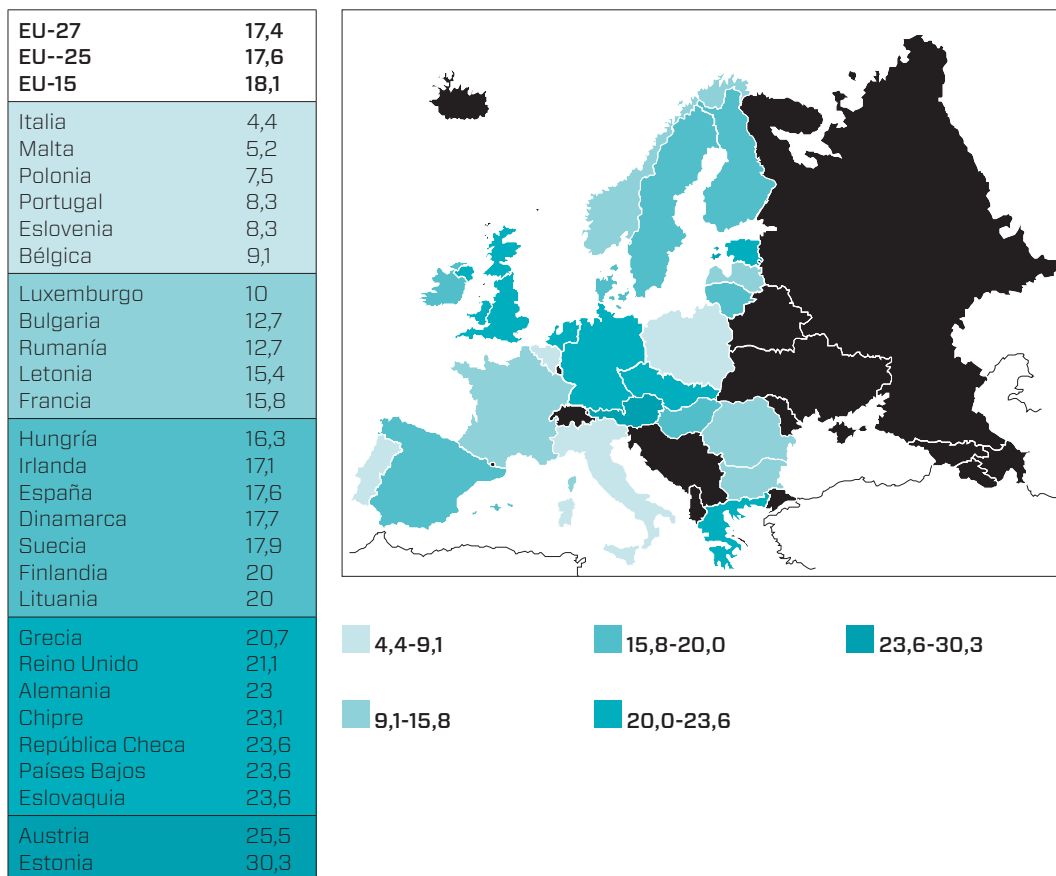
Fuente: Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres. Comisión Europea, 2007

Las disparidades de la brecha salarial en los Estados miembros

Asimismo, la brecha o desigualdad salarial presenta importantes **variaciones entre los Estados miembros**, oscilando desde el 4,4% de Italia al 30,3% de Estonia. Los resultados obtenidos en cada uno de los países permiten realizar la siguiente clasificación con respecto a la brecha salarial media comunitaria:

- Estados miembros con una desigualdad salarial **baja** (del 4,4 al 9,1): *Italia, Malta, Polonia, Portugal, Eslovenia y Bélgica.*
- Estados miembros con una desigualdad salarial **relativamente baja** (del 9,1 al 15,8): *Luxemburgo, Bulgaria, Rumanía, Letonia y Francia.*
- Estados miembros con una desigualdad salarial **media** (del 15,8 al 20): *Hungría, Irlanda, España, Dinamarca, Suecia, Finlandia y Lituania.*
- Estados miembros con una desigualdad salarial **relativamente alta** (del 20 al 23,6): *Grecia, Reino Unido, Alemania, Chipre, República Checa, Países Bajos y Eslovaquia.*
- Estados miembros con una desigualdad salarial **alta** (superior al 23,6): *Austria y Estonia.*

Brecha salarial entre mujeres y hombres (ganancia bruta por hora) según Estado miembro (%). 2007



Fuente: Structural indicators. Eurostat.

En términos de **evolución**, analizando el periodo 1995-2005 —en la medida en que los datos lo permiten en cada uno de los Estados miembros—, las variaciones registradas en datos absolutos van desde un aumento de cuatro puntos en el periodo considerado en Portugal hasta un descenso de 12 puntos en Lituania, si bien en cifras relativas el intervalo fluctúa entre un aumento del 80% en Portugal y la reducción de un 64% de Malta. En este sentido, contrastando datos de 1995 a 2005, podrían clasificarse los países, según su evolución en cifras relativas, en cinco grupos:

- Estados miembros con un **crecimiento acentuado** de la desigualdad salarial (de más de un 10%): *Portugal, Dinamarca, Finlandia e Italia*.
- Estados miembros con un **crecimiento relativamente acentuado** de la desigualdad salarial (inferior al 10%): *Suecia, Eslovaquia y Alemania*.

- Estados miembros con un **descenso medio** de la desigualdad salarial (inferior al 20%): *Estonia, Francia, República Checa, Chipre, Letonia y Austria.*
- Estados miembros con un **descenso relativamente acentuado** de la desigualdad salarial (entre un 20 y un 50%): *Países Bajos, Reino Unido, Bulgaria, Luxemburgo, Polonia, Rumanía, Eslovenia, Lituania, Bélgica y Grecia.*
- Estados miembros con un **descenso acentuado** de la desigualdad salarial (superior al 50%): *Hungría, Irlanda y Malta.*

España es el único Estado miembro que, según esta fuente, presentaba una misma brecha salarial en 2005 que en 1995¹⁷.

Brecha salarial entre mujeres y hombres (ganancia bruta x hora) según Estado miembro (%). Evolución 1995-2005.

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Datos abs.	Datos rel.
UE-27	17	17	16	17	16	16	16	16	15	15	15	-2	-12%
Portugal	5	6	7	6	5	8	10	8	9	5	9	4	80%
Dinamarca	15	15	13	12	14	15	15	18	18	17	18	3	20%
Finlandia		17	18	19	19	17	17	20	20	20	20	3	18%
Italia	8	8	7	7	7	6	6			7	9	1	13%
Suecia	15	17	17	18	17	18	18	17	16	17	16	1	7%
Alemania	21	21	21	22	19	21	21	22	23	23	22	1	5%
Eslovaquia					23	22	23	27	23	24	24	1	4%
España	13	14	14	16	14	15	17	21	18	15	13	0	0%
Estonia	27	27	28	26	26	25	24	24	24	24	25	-2	-7%
Francia	13	13	12	12	12	13	14	13	12	12	12	-1	-8%
R. Checa		21	21	25	22	22	20	19	19	19	19	-2	-10%
Chipre	29	28	27	26	27	26	26	25	25	25	25	-4	-14%
Letonia				20	20	20	16	16	16	15	17	-3	-15%
Austria	22	20	22	21	21	20	20		17	18	18	-4	-18%
Países Bajos	23	23	22	21	21	21	19	19	18	19	18	-5	-22%
Reino Unido	26	24	21	24	22	21	21	23	22	22	20	-6	-23%
Luxemburgo	19	19	19	18	17	15	16	17	15	14	14	-5	-26%
Bulgaria							22	21	18	16	16	-6	-27%
Polonia					15		12	11	11	10	10	-5	-33%
Rumanía	21	24	24	20	17	17	18	17	18	14	13	-8	-38%
Eslovenia	14	15	14	11	14	12	11	9		8	8	-6	-43%
Lituania	27	22	23	22	16	16	16	16	17	16	15	-12	-44%
Bélgica	12	10	10	9	11	13	12			6	7	-6	-46%
Grecia	17	15	13	12	13	15	18	17	11	10	9	-8	-47%
Hungría	22	23	24	23	21	21	20	16	12	14	11	-11	-50%
Irlanda	20	21	19	20	22	19	17		14	11	9	-11	-55%
Malta						11	9	6	4	4	4	-7	-64%

Fuente: "Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres". COM (2007) 424 final

¹⁷ Advertir, no obstante, que existen variaciones sustanciales entre los datos aportados por esta fuente y los que más adelante se obtendrán con la explotación de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, a partir de los cuales es posible afirmar que España ha experimentado una evolución positiva en este indicador entre 1995 y 2006 (periodos de referencia de la Encuesta) que alcanza el 30% de reducción.

Los Estados miembros, por tanto, parecen seguir **pautas bien diferenciadas tanto en la magnitud de la brecha salarial como en su evolución** a lo largo de los últimos años. Así, la gran mayoría de los Estados, aún a pesar de haber experimentado descensos en este indicador, continúan presentando valores relativamente altos, casos de República Checa, Estonia, Grecia, Francia, Chipre, Países Bajos, Austria, Rumanía, Eslovenia y Reino Unido. Otros, por su parte, han registrado descensos que han situado su brecha salarial en valores por debajo de la media, como ocurre con Bélgica, Bulgaria, Irlanda, España, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Hungría, Malta y Polonia. En el lado opuesto se situarían los Estados donde la brecha ha aumentado, pero los valores alcanzados aún se encuentran en la media o por debajo de ella (Dinamarca, Italia, Portugal, Finlandia, Suecia) y, en un cuarto grupo, estarían los que también registran aumentos con una brecha salarial al final del periodo bastante elevada (caso de Eslovaquia y Alemania).

Ningún análisis es concluyente acerca de los factores que determinan estas disparidades en los distintos Estados miembros. Pero en lo que sí parece existir cierto consenso entre las autoridades europeas es en que las diferencias en las características individuales (como la edad, la educación o la experiencia) desempeñan un papel menor en la persistencia de la brecha salarial de género (Comisión Europea, 2006).

La desigualdad salarial en España: explotación de la EES

- En España la encuesta de referencia para medir la desigualdad salarial entre mujeres y hombres es la **Encuesta de Estructura Salarial (EES)** del INE, de carácter cuatrienal. Esta encuesta se ha realizado en los años **1995, 2002 y 2006**.
- La **brecha salarial general** (o diferencia de remuneración por hora trabajada) en España se situó en el año 2006 en un **18%**. Otros indicadores que dan cuenta de la magnitud del fenómeno presentaron unas cifras del 82% (brecha salarial macro o porcentaje de las ganancias del trabajo de las mujeres en proporción a su participación en el empleo total) y del 53% (porcentaje de mujeres asalariadas que perciben por hora menos de dos tercios que los hombres).
- El análisis comparado de la brecha salarial general según las distintas Comunidades Autónomas arroja **resultados bastante dispares entre las distintas regiones**, con una diferencia salarial por sexos que oscila entre el 1,1% de Extremadura hasta el 25,2% del Principado de Asturias.
- La **evolución** de la brecha salarial general en España ha seguido una tendencia **relativamente positiva**, aunque el descenso parece **ralentizarse** en los últimos años. Evolución similar que se aprecia a nivel de las regiones, si bien varias Comunidades Autónomas han visto aumentar su tamaño entre 2002—2006.
- Los indicadores parciales analizados relativos a la brecha salarial apuntan, en líneas generales, a un **aumento** de la misma **a medida que mejoran las características** individuales, del empleo o de la empresa, así como en función de la escala salarial. Según los componentes de la retribución, los mayores diferenciales se identifican en aquéllos menos objetivos o no sujetos a convenio, como son las pagas extraordinarias, los incentivos y los pagos en especie.
- Entre todas las características consideradas, los diferenciales más acentuados se detectan en determinadas **ocupaciones y sectores**. Especialmente crítica es la brecha salarial en los puestos directivos (del 34%) o en los sectores de la industria alimentaria, bebidas y tabaco y en la intermediación financiera (con valores superiores al 33%).
- El análisis según sectores y ocupaciones también evidencia unas brechas superiores entre los que cuentan con un **mayor grado de participación de mujeres**. Asimismo, se muestra una cierta relación —aunque con matices— entre el aumento de la participación de las mujeres en determinados sectores y ocupaciones y una depreciación salarial relativa en ellos, al mismo tiempo que un crecimiento de la desigualdad salarial.

La desigualdad salarial en España: explotación de la Encuesta de Estructura Salarial

A partir de los datos de contexto anteriores se pasa a analizar a continuación cuál es el nivel de brecha salarial existente en España y cómo han evolucionado los principales indicadores sobre este fenómeno en los últimos años.

Los datos utilizados en la elaboración de este capítulo proceden en su totalidad de la explotación de los microdatos¹⁸ de la **Encuesta de Estructura Salarial** (EES) cuatrienal¹⁹ publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) relativos a los periodos para los que existen datos: años 1995, 2002 y 2006²⁰.

A partir de estos datos el análisis se basa en la cuantificación de los siguientes indicadores.

INDICADORES GLOBALES

Brecha salarial general	Remuneración bruta por hora de hombres — remuneración bruta por hora de mujeres / remuneración bruta por hora de hombres	<p>Es el indicador más habitualmente utilizado. Muestra las diferencias globales de remuneración por hora trabajada entre hombres y mujeres, excluidos los posibles efectos fiscales.</p> <p>Un indicador del 0% implicaría que no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres a nivel agregado, mientras que cuanto mayores sean los valores del indicador, mayor es la brecha salarial.</p>
--------------------------------	--	--

18 En este punto es necesario aclarar que, por cuestiones de anonimato de datos, la muestra entregada bajo petición por el INE, y con la que se ha trabajado, cubre, según la información ofrecida por la propia institución, el 71% de las personas encuestadas y el 69,3% de las unidades de cotización.

19 "A partir del año 2004 y para los años en los que no se realiza la encuesta cuatrienal, la Encuesta Anual de Estructura Salarial obtiene estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica según la CNAE-93 y ocupaciones a un dígito de la CNO-94" (INE). Así, el último dato publicado de la Encuesta Anual es el año 2007. No obstante, debido a que: a) se trata de estimaciones; b) no se dispone de microdatos; c) no ofrece el suficiente detalle para el cálculo de los indicadores considerados en este capítulo; d) los datos se refieren a la ganancia bruta anual; se va a utilizar como último dato de referencia el de la Encuesta cuatrienal más reciente, es decir, la del año 2006.

20 La comparativa entre los diversos periodos, no obstante, está sujeta a variaciones en la Encuesta. Hasta el año 2006 quedaban excluidas las personas trabajadoras en establecimientos con menos de 10 personas empleadas. También se han modificado los sectores de actividad incluidos en la muestra entre el año 1995 y el resto, ya que en ese año no se incluía la sanidad ni la educación, pero sí el servicio doméstico.

Brecha salarial macro	Porcentaje de salarios obtenidos por mujeres / porcentaje de mujeres empleadas	Este segundo indicador tiene una interpretación de carácter más macroeconómico, ya que refleja la participación de las mujeres en las rentas totales del trabajo en la economía. Concretamente, representa el porcentaje de las ganancias del trabajo de las mujeres en proporción a su participación en el empleo total. De esta manera, un valor cercano a 100% implicaría que el porcentaje de mujeres trabajadoras coincide con el porcentaje de la remuneración total del trabajo de las mujeres y, por tanto, la brecha salarial sería reducida. A mayor distancia con respecto al 100%, mayor es la diferencia entre el trabajo y la remuneración total de las mujeres en el conjunto de la economía.
Porcentaje de mujeres en empleos con menor remuneración	Proporción de mujeres cuya remuneración es inferior a 2/3 de la ganancia por hora media de los hombres	Indicador que refleja la posición de las mujeres en la escala salarial en función de las ganancias de los hombres. Este indicador permite medir la sobrerrepresentación de las mujeres en los niveles salariales más bajos.

Sobre estos indicadores globales se ofrecen los resultados más recientes, su evolución comparada en los tres periodos de referencia de la EES y un análisis pormenorizado sobre la brecha según los distintos componentes de la remuneración. Este análisis se lleva a cabo, en primer lugar, con datos relativos al conjunto del Estado y, a continuación, se aborda de manera comparada entre las distintas Comunidades Autónomas.

INDICADORES PARCIALES

Los indicadores parciales ofrecen una valoración de la brecha salarial más desagregada, permitiendo discernir los factores que generan dichas diferencias en la remuneración de mujeres y hombres. Los indicadores han sido definidos a partir de los distintos grupos de características contemplados por la UE como posibles factores explicativos (Comisión Europea, 2007), a saber:

Grupo de características	Características	Indicadores parciales utilizados
Características individuales	Edad	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial general por tramos de edad (16—24 años; 25—29 años; 30—39 años; 40—49 años; más de 50 años)
	Nivel educativo	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial general por nivel educativo (sin estudios y primaria; secundaria de primer ciclo; secundaria de segundo ciclo; formación profesional; estudios superiores)
	Antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial general por antigüedad de la persona empleada en la empresa (menos de 1 año; de 1 a 2 años; de 3 a 5 años; de 6 a 10 años; más de 10 años)

Características del empleo	Ocupación	<ul style="list-style-type: none"> • Brecha salarial general por ocupaciones. • Brecha salarial general en ocupaciones feminizadas: brecha en las tres ocupaciones con mayor porcentaje de mujeres sobre el total. • Brecha salarial general en ocupaciones masculinizadas: brecha en las tres ocupaciones con mayor porcentaje de hombres sobre el total.
	Jornada	<ul style="list-style-type: none"> • Brecha salarial general por tipo de jornada (a tiempo parcial y a tiempo completo) • Diferencia de remuneración entre la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo en el caso de las mujeres: Remuneración bruta por hora de mujeres a tiempo parcial / remuneración bruta por hora de mujeres a tiempo completo. • Diferencia de remuneración entre la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo en el caso de los hombres: Remuneración bruta por hora de hombres a tiempo parcial / remuneración bruta por hora de hombres a tiempo completo.
	Contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Brecha salarial general por tipo de contrato (indefinido y de duración determinada)
Características de la empresa	Sector de actividad	<ul style="list-style-type: none"> • Brecha salarial general por sector de actividad. • Brecha salarial general en sectores de actividad feminizados: brecha en los tres sectores con mayor porcentaje de mujeres sobre el total. • Brecha salarial general en sectores de actividad masculinizados: brecha en los tres sectores con mayor porcentaje de hombres sobre el total.
	Tamaño	<ul style="list-style-type: none"> • Brecha salarial general por tamaño de la empresa (de 1 a 9 personas trabajadoras; de 10 a 19; de 20 a 49; 50 ó más personas trabajadoras)
	Titularidad	<ul style="list-style-type: none"> • Brecha salarial general por titularidad de la empresa (pública o privada)

En este caso el análisis ofrecido se centra tanto en el último dato ofrecido por la EES 2006 como en la evolución registrada en los tres periodos de referencia para cada indicador a nivel estatal.

Los indicadores globales de brecha salarial en 2006

PRINCIPALES INDICADORES

Indicadores globales de brecha salarial en España (año 2006)

	Indicadores globales (%)
Brecha salarial general	18,1%
Brecha salarial macro	82,0%
%mujeres con remuneración inferior a 2/3 de la media de los hombres	53,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

La **brecha salarial general** en España se situó en el año 2006 en un **18,1%**, lo que significa que las asalariadas españolas ganan de media por **hora trabajada** tan solo el 81,9% de la remuneración que perciben los hombres. Es decir, por cada hora trabajada las mujeres ganan un 18,1% menos que los hombres²¹.

El siguiente indicador (brecha salarial macro) muestra que el salario total bruto recibido por las asalariadas españolas se corresponde únicamente con el **82% de su participación en el mercado laboral** español. Es decir, la participación de las mujeres en los salarios totales generados en la economía es inferior a la aportación que realizan en el empleo total.

Por último, el indicador que muestra la situación de desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo a través de su sobrerrepresentación en los niveles salariales más bajos, refleja que el **53,1% de las mujeres asalariadas ganan por hora menos de dos tercios** que el salario medio de los hombres. Sin duda, se trata de un valor elevado y muy significativo de las diferencias existentes en las remuneraciones de mujeres y hombres.

21 El cálculo, en todo caso, está realizado, según se ha señalado ya, sobre la base del microdato de la EES 2006 ofrecido por el INE, que no cubre el conjunto de la muestra. La brecha salarial por hora trabajada, con base a los datos directamente ofrecidos por el INE sobre el 100% de la muestra, se situaría levemente por encima, en un **18,8%**.

Asimismo, las cifras relativas a la **brecha salarial anual** -aunque como se viene sosteniendo el indicador más preciso en este caso es el de la ganancia por hora trabajada- situó la brecha en 2006 en un **27,8%**, según el cálculo realizado con base al microdato de la Encuesta cuatrienal, y un **26,3%** teniendo en cuenta el dato ofrecido directamente por el INE con el 100% de la muestra.

Para el **2007**, último dato publicado de la estimación realizada en la Encuesta anual, la brecha salarial por hora trabajada fue del **19,1%** (es decir, se habría incrementado levemente con respecto a 2006) y la brecha bruta anual alcanzaría el **25,6%**, experimentando, por tanto, una cierta reducción.

Se utiliza como referencia, no obstante, el año 2006 frente al 2007 por las limitaciones ya comentadas de la Encuesta anual.

Brecha salarial por componentes del salario

Brecha salarial por componentes del salario (año 2006)

	Brecha salarial (%)
Horas extra	68,7%
Pagos en especie	47,3%
Paga variable anual	45,2%
Complementos salariales	34,0%
Paga extra anual	19,9%
Paga extra mensual	14,9%
Salario base	7,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

A partir de los microdatos de la EES es posible analizar, además, qué componentes del salario –o utilizando el término correcto de la retribución/remuneración– ofrecen una mayor o menor brecha. La mayor diferencia entre mujeres y hombres se da en la remuneración de las **horas extraordinarias** pues, en este caso, los hombres ganan por hora extra trabajada casi un 69% más que las mujeres.

La segunda mayor brecha se observa en los **pagos en especie**, seguida de la **paga variable anual**, que se corresponde con lo que comúnmente se denominan incentivos (ambos conceptos superan el 45% de brecha). La cuantía percibida por estos dos conceptos suele contener un alto grado de subjetividad, además de estar relacionada con los puestos de trabajo de mayor responsabilidad. Parece que la combinación de estos dos elementos hace que las mujeres se vean perjudicadas.

Por otro lado, los **complementos salariales** muestran una diferencia salarial entre hombres y mujeres del 34% favorable a los hombres. Estos complementos determinan la remuneración por encima del salario base (o del convenio) y su desagregación no permite establecer las causas de dicha diferencia, ya que en los complementos se incluye la experiencia, el tipo de puesto, la antigüedad en la empresa, el nivel educativo, etc.

Precisamente la **campaña realizada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** –resultado del Protocolo firmado entre el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración, cuyos resultados íntegros se recogen en **Anexo** se ha centrado en analizar posibles discriminaciones por sexo en la asignación de complementos salariales.

En la inspección realizada a 241 empresas de todo el territorio nacional se han identificado 12 empresas (es decir, en torno a un **5% de las inspeccionadas**) en las que se ha apreciado la existencia de discriminación salarial por sexo en relación a estos complementos. La mayor parte de los complementos donde se ha detectado discriminación se han referido a pluses voluntarios de efectos colectivos vinculados a la persona, seguidos de los vinculados a la función desempeñada

(responsabilidad, mando, especial cualificación), al puesto de trabajo y trabajo realizado, y a la participación en los beneficios de la empresa. En función de la muestra de empresas inspeccionadas la mayor proporción de discriminaciones en los complementos salariales según sectores se han detectado en hostelería y siderometalurgia (un 7% de las empresas inspeccionadas en cada caso), seguidas de comercio (5%) y limpieza y textil (4%). En banca y Cajas de Ahorro no se ha identificado ningún caso. Por tamaños, la proporción más alta de empresas en las que se ha detectado discriminación ha sido en las de más de 250 personas trabajadoras (9% de las empresas de este tamaño), seguida de la de menos de 50 personas trabajadoras (6% de las inspeccionadas). En el caso de las de 50 a 250 personas trabajadoras las empresas en las que se ha detectado discriminación representan el 2% en este segmento. Para más detalle puede consultarse el Anexo.

Por último, el **salario base** establecido por el convenio colectivo de referencia es el que muestra la brecha salarial entre mujeres y hombres más pequeña. Aún así, la existencia de brecha salarial en este componente indica que las mujeres trabajan mayoritariamente en sectores y ocupaciones donde el salario base negociado en el convenio es menor.

Puede deducirse de estos resultados que es precisamente en los componentes de la retribución menos objetivos –que no están sujetos a convenio colectivo o dependen de valoraciones subjetivas de las personas empleadoras- donde aparecen las diferencias salariales más acentuadas entre mujeres y hombres.

Brecha salarial por niveles salariales

Brecha salarial por niveles salariales (año 2006)

	Brecha salarial (%)
Nivel salarial bajo	15,7%
Nivel salarial medio	14,9%
Nivel salarial alto	20,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Complementariamente, para continuar profundizando en los elementos más significativos de la brecha salarial en España, se realiza un análisis por niveles salariales.

Así, se han agrupado a las mujeres y los hombres asalariados en tres grupos de igual tamaño en función de su remuneración por hora, definiendo tres niveles salariales: nivel salarial bajo, nivel medio

y nivel alto²². A partir de ahí se compara el salario para hombres y mujeres dentro de cada grupo obteniendo la brecha salarial.

De esta manera se obtiene que la diferencia salarial entre hombres y mujeres con un **nivel salarial bajo** es del 15,7%. En el caso del **nivel salarial medio**, la brecha salarial es la más reducida, con un 14,9%. Por su parte, la mayor brecha salarial se localizaría en los **niveles de remuneración más elevados**, donde alcanza un 20,3%.

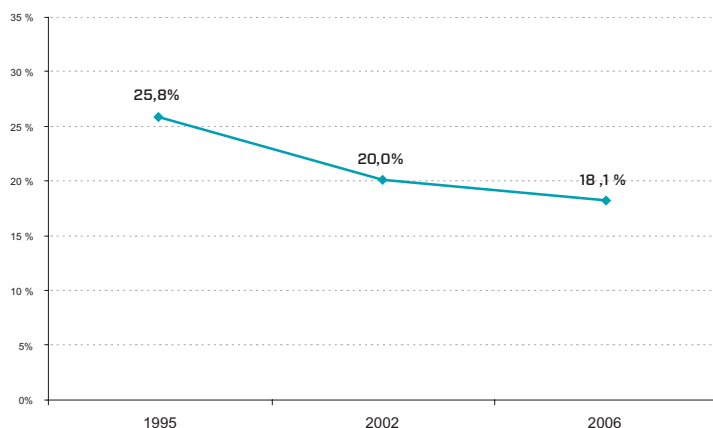
A la vista de estos datos, las mayores brechas se localizan en los niveles salariales más bajos y más altos, pero principalmente en este último. Puede afirmarse, en este sentido, que el mayor margen de negociación que ofrecen las remuneraciones más elevadas perjudica a las mujeres, que ven distanciarse más su salario con respecto al de sus compañeros.

Evolución de los indicadores globales de brecha salarial entre 1995 y 2006

Tras analizar la brecha salarial en España en el año 2006, se pasa a comprobar cómo han evolucionado estos indicadores globales desde el año 1995, el primero para el que existen datos procedentes de la EES. En concreto, a través de las EES es posible realizar un análisis longitudinal de los indicadores de la brecha en relación a tres periodos: 1995, 2002 y 2006.

Evolución de la brecha salarial general

Evolución de la brecha salarial general



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

²² Concretamente, se han dividido a los hombres y las mujeres en tres grupos con el mismo número de personas (denominados 3-tilas). Así, el nivel salarial bajo para las mujeres está compuesto por todas las mujeres que ganan menos de 6,34 euros por hora; el nivel salarial medio incluye todas aquellas que perciben entre 6,35 y 9,45 euros por hora; y el alto está compuesto por las mujeres que obtienen más de 9,45 euros por hora trabajada. En el caso de los hombres, las remuneraciones por hora que determinan los grupos son: menos de 7,44 euros por hora en el nivel bajo; entre 7,45 y 11,20 en el medio; y más de 11,20 en el alto.

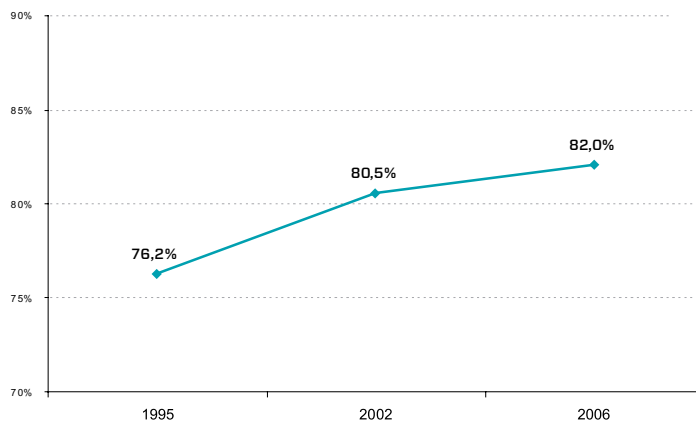
La brecha salarial general en España ha seguido una **tendencia relativamente positiva** –es decir, de reducción– desde el año 1995. Si, como se ha visto, en el año 2006 la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 18,1%, en el año 1995 esta diferencia ascendía al 25,8%.

Hacer notar, sin embargo, que la evolución entre el año 2002 y el 2006 no es tan pronunciada como la experimentada entre 1995 y 2002, ya que la situación en este segundo tramo ha mejorado en tan solo 1,9 puntos porcentuales frente a casi los 6 del primero. De manera que, aunque la brecha salarial continúa reduciéndose, parece que cada vez lo hace a un **ritmo más lento**.

Esta evolución parece lógica bajo la consideración de que son los elementos “objetivos” (características personales) de la brecha salarial los que se han ido reduciendo a medida que las mujeres han mejorado en estos años su integración y presencia en el mercado laboral, quedando por eliminar los componentes estructurales y más subjetivos de la brecha vinculados principalmente a la discriminación indirecta, cuya reducción se produce a un ritmo más lento.

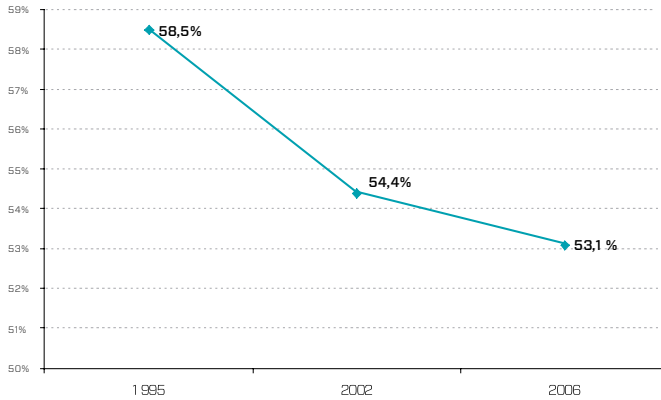
Evolución del resto de indicadores

Evolución de la brecha salarial macro



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Centrándose en la **brecha salarial macro**, es decir, aquella que contabiliza el salario recibido por las mujeres como porcentaje de su participación en el mercado laboral, se obtiene también una **evolución positiva**. En el periodo considerado el salario total percibido por el conjunto de las asalariadas como porcentaje del salario total de la economía se ha ido acercando a la participación de las mujeres en el mercado laboral, de tal manera que, mientras en 1995 los salarios en función del empleo total de las mujeres suponían un 76,2%, en el año 2006 son ya el 82%, que se encuentra más cerca de la situación de igualdad (el 100%). Ahora bien, en este caso también la evolución ha sido mucho más positiva en el periodo 1995 a 2002 (con un aumento de más de cuatro puntos en el indicador) que entre 2002-2006, con un incremento de apenas un punto y medio.

Evolución del porcentaje de mujeres con remuneración menor a 2/3 de la media de los hombres

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Por su parte, el indicador que refleja la situación de desventaja de las mujeres en el mercado laboral a través de su sobrerrepresentación en los niveles salariales más bajos también ofrece una **evolución positiva** desde el año 1995. En ese año, un 58,5% de las mujeres asalariadas obtenían una remuneración inferior a dos tercios de lo percibido de media por los hombres. En 2002, ese porcentaje disminuyó hasta el 54,4% y para 2006 se había reducido hasta el 53,1%, evolución que muestra una tendencia similar a la presentada en los anteriores indicadores.

Los indicadores globales de la brecha salarial por Comunidades Autónomas

Principales indicadores

Indicadores globales de brecha salarial por Comunidades Autónomas (año 2006)²³

	Brecha salarial (%)	Brecha salarial macro	%mujeres con remuneración inferior a 2/3 de la media de los hombres
Andalucía	14,8%	82,9%	45,9%
Aragón	20,7%	78,4%	55,2%
Asturias (Principado de)	25,2%	77,7%	62,3%
Baleares (Islas)	13,6%	86,5%	41,3%
Canarias	6,3%	91,1%	36,0%
Cantabria	21,3%	79,1%	53,0%
Castilla y León	15,7%	81,1%	49,8%
Castilla - La Mancha	9,8%	86,0%	41,8%
Cataluña	22,3%	80,0%	55,1%
Comunidad Valenciana	17,9%	79,0%	47,3%
Extremadura	1,1%	92,8%	31,5%
Galicia	20,2%	82,2%	55,7%
Madrid (Comunidad de)	23,1%	80,9%	58,0%
Murcia (Región de)	9,8%	84,8%	40,4%
Navarra (Comunidad Foral de)	14,8%	80,7%	45,9%
País Vasco	20,3%	78,6%	51,0%
Rioja (La)	11,2%	87,3%	36,1%
Ceuta y Melilla	35,5%	65,3%	58,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE.

El análisis comparado de la **brecha salarial general** en las distintas Comunidades Autónomas arroja resultados bastante heterogéneos entre las regiones, con una diferencia salarial por sexos que oscila entre el 1,1% de Extremadura hasta el 25,2% del Principado de Asturias. De este modo ocho Comunidades Autónomas presentarían en 2006 una brecha salarial baja, otras ocho se situarían en un nivel de brecha alto, mientras que dos de ellas se ubicarían en el grupo de brecha salarial media:

- Comunidades Autónomas con una brecha salarial **baja** (inferior al 10%): Extremadura, Canarias, Castilla-La Mancha y Región de Murcia.
- Comunidades Autónomas con una brecha salarial **relativamente baja** (del 10% al 15%): La Rioja, Andalucía, Islas Baleares y Comunidad Foral de Navarra.

²³ Los errores muestrales derivados de los datos aportados en los microdatos no superan el 2,5% por sexo y Comunidad Autónoma salvo en el caso de Ceuta y Melilla, cuyo error muestral asciende al 7%. Dado que para ambas Ciudades Autónomas los resultados pudieran no ser representativos, no se consideran como significativos en el análisis y exposición comparada de resultados.

- Comunidades Autónomas con una brecha salarial **media** (del 15% al 20%): Castilla y León y Comunidad Valenciana.
- Comunidades Autónomas con una brecha salarial **relativamente alta** (del 20% al 25%): Galicia, Aragón, País Vasco, Cantabria, Cataluña y Comunidad de Madrid.
- Comunidades Autónomas con una brecha salarial **alta** (superior al 25%): Principado de Asturias.

En lo que se refiere a la **brecha salarial macro**, se observa, como cabe esperar, una relación inversa respecto a la brecha general, ya que las Comunidades con menor brecha salarial general también presentan una mayor relación entre el salario percibido por las mujeres y su participación en el empleo total. Así, las Comunidades con una brecha salarial macro más positiva son Extremadura y Canarias (92,8 y 91,1%, respectivamente), mientras que la que presenta una mayor distancia entre la remuneración percibida por las mujeres y su participación en el mercado laboral es Principado de Asturias.

Finalmente, en siete regiones españolas más de la mitad de las mujeres trabajadoras obtienen una retribución por hora inferior a dos tercios de la media que reciben los hombres. En concreto, el porcentaje de mujeres que **ganan menos de dos tercios** de la media de remuneración por hora que los hombres alcanza el 62,3% en el Principado de Asturias (el dato más elevado de todas las regiones) y este porcentaje supera el 50% en la Comunidad de Madrid, Galicia, Cantabria, Aragón, Cataluña y País Vasco, Comunidades todas ellas con una brecha salarial general elevada.

La disparidad de resultados entre Comunidades Autónomas posiblemente esté sujeta a las características productivas, nivel de renta, tasas de actividad femenina, u otros indicadores estructurales de carácter económico y social, que actúan conjuntamente en la determinación de la brecha, cuya parametrización resultaría muy interesante de cara a determinar el grado de influencia de cada uno de ellos sobre la desigualdad salarial o al objeto de construir modelos econométricos capaces de acercarse a una predicción de su comportamiento.

Evolución de la brecha salarial general

Evolución de la brecha salarial por Comunidades Autónomas

	1995	2002	2006
Andalucía	26,6%	12,6%	14,8%
Aragón	28,7%	25,7%	20,7%
Asturias (Principado de)	31,4%	19,8%	25,2%
Baleares (Islas)	25,1%	17,1%	13,6%
Canarias	20,6%	11,3%	6,3%
Cantabria	33,0%	18,0%	21,3%
Castilla y León	32,5%	14,4%	15,7%
Castilla - La Mancha	26,6%	26,1%	9,8%
Cataluña	30,4%	25,7%	22,3%
Comunidad Valenciana	26,8%	20,6%	17,9%
Extremadura	31,6%	6,8%	1,1%
Galicia	20,0%	19,0%	20,2%
Madrid (Comunidad de)	24,7%	23,8%	23,1%
Murcia (Región de)	33,4%	13,9%	9,8%
Navarra (Comunidad Foral de)	23,1%	18,6%	14,8%
País Vasco	20,5%	17,5%	20,3%
Rioja (La)	20,0%	14,9%	11,2%
Ceuta y Melilla	23,1%	-5,3%	35,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE.

Con relación a la evolución seguida en el indicador de **brecha salarial general**, entre 1995 y 2006 todas las Comunidades Autónomas presentan una **evolución positiva** –es decir, de reducción- salvo en Galicia, que ha experimentado un leve crecimiento en este indicador.

Los mayores descensos en el valor de la brecha en el periodo 1995-2006 se han producido en Extremadura (de más de 30 puntos) y en la Región de Murcia (con casi 24 puntos menos de brecha salarial). Otras Comunidades que han experimentado una reducción pronunciada de su brecha salarial son Castilla y León y Castilla-La Mancha (con casi 17 puntos menos) o Canarias (14 puntos). Apenas se han registrado variaciones en la Comunidad de Madrid o en el País Vasco y se encuentran, también, por debajo de la media de reducción de la brecha, Comunidades como Aragón, Principado de Asturias, Cataluña, Comunidad Valenciana, Comunidad Foral de Navarra o La Rioja.

Asimismo, cabe apreciar que mientras en el periodo 1995-2002 el valor de la brecha salarial general descendió en el conjunto de las Comunidades Autónomas -de manera bastante pronunciada en casi todas ellas- no va a acontecer del mismo modo en el periodo 2002-2006, en el que varias han visto incrementar el valor de dicho indicador: además de Galicia, es el caso de Andalucía, Principado de Asturias, Cantabria, Castilla y León y País Vasco, con incrementos que rondan entre los dos y tres puntos, salvo en el Principado de Asturias con un aumento de prácticamente seis en este último periodo.

Los indicadores parciales: brecha salarial según diferentes características

A partir de estos resultados globales se pasa a analizar cuál es el comportamiento de la brecha salarial general en función de **diversos grupos de características** que han sido considerados por la Unión Europea como posibles factores explicativos. De este modo, y como ya ha quedado reflejado en el apartado metodológico, se han definido una serie de indicadores parciales que permiten medir el nivel de desigualdad salarial entre mujeres y hombres según las características individuales de la persona trabajadora, los elementos vinculados al empleo o los aspectos que afectan directamente a la empresa.

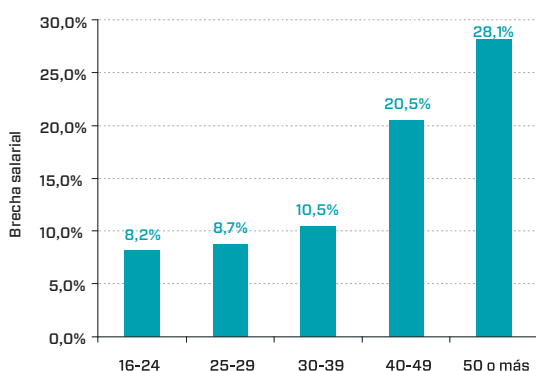
En función de estos indicadores se ofrece, en primer lugar, cuáles son los resultados comparados obtenidos en España respecto al último dato publicado de la EES (2006), para posteriormente recoger la evolución seguida en los tres periodos de referencia de la encuesta.

Características individuales

En este grupo de características se van a considerar tres variables: la **edad**, el **nivel educativo** y la **antigüedad**. Se comprueba, de este modo, cuál es el grado de magnitud de la brecha salarial en España en función de distintos grupos de edad, niveles educativos y años de antigüedad, y de qué manera han evolucionado los resultados entre 1995 y 2006.

Edad

Brecha salarial por tramos de edad (año 2006)

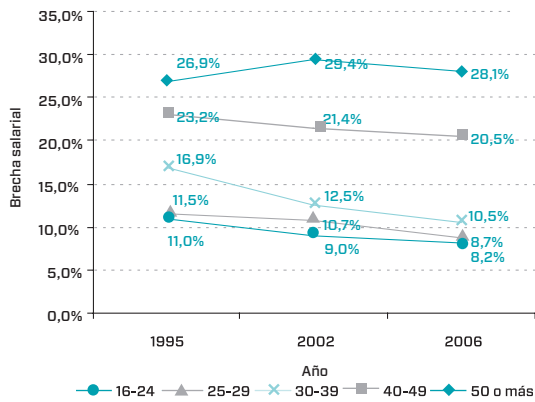


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

La información obtenida del análisis de la brecha salarial por edades resulta de gran interés, pues permite ajustar la remuneración a una de las características individuales de la persona empleada que se presupone afecta en gran medida a su remuneración.

Así, en primer lugar, la tendencia observada de la brecha salarial con respecto a la edad de la persona trabajadora parece clara: **las diferencias salariales entre hombres y mujeres aumentan con la edad**, de manera que, mientras la brecha salarial entre los y las más jóvenes (menores de 30 años) se sitúa en torno al 8,5%, esta diferencia se va incrementando a medida que se eleva la edad hasta alcanzar el 28,1% en el grupo de 50 ó más años. El incremento más acentuado se produce, además, entre el grupo de 30 a 39 años y de 40 a 49 años, entre quienes la brecha salarial prácticamente se duplica.

Evolución de la brecha salarial por tramos de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

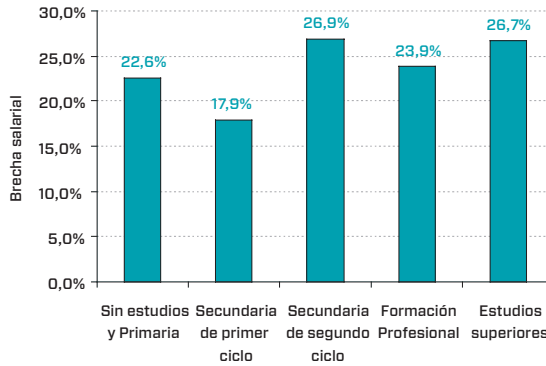
En cuanto a la **evolución** seguida desde 1995 hasta 2006, se puede apreciar que los grupos de edad con mayor y menor brecha salarial son los mismos en los tres periodos analizados. Es decir, las trabajadoras más jóvenes sufren una diferencia salarial menor, que va aumentando a medida que van cumpliendo años y esa situación se ha mantenido desde 1995 hasta ahora.

Por otro lado, se experimenta una reducción general de la brecha salarial en todos los grupos de edad, excepto entre las personas de mayor edad –más de 50 años– que han visto cómo su situación salarial respecto a los hombres ha empeorado, pasando de una brecha del 26,9% en 1995 a una del 28,1% en 2006. Las mujeres entre los 30 y los 39 años, sin embargo, son las que han experimentado la mayor mejora en su remuneración en comparación con los hombres de su mismo grupo de edad.

Por último, cabe destacar que la diferencia entre grupos de edad de la brecha salarial se ha incrementado en el periodo estudiado. Mientras que en 1995 la desigualdad salarial por edades se encontraba en un abanico de 15,9 puntos porcentuales, en 2002 esa distancia aumentó hasta los 18,4 puntos y en 2006 alcanzó los 19,9 puntos.

Nivel educativo

Brecha salarial por nivel educativo (año 2006)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

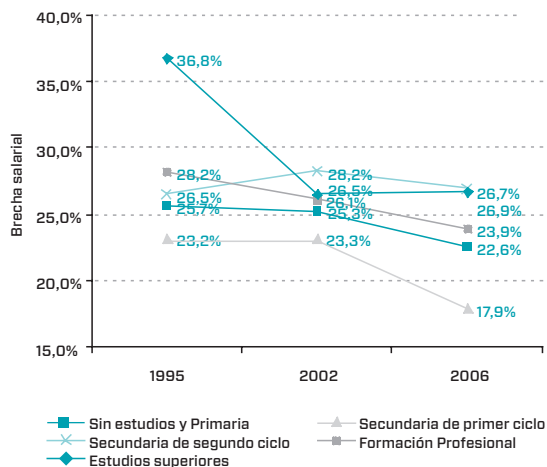
Al igual que ocurre con la edad, la educación es una variable clave para determinar la remuneración de las personas asalariadas y, por tanto, ofrece información relevante para explicar la brecha salarial.

En relación con ello lo primero que cabe apreciar es cómo **la diferencia salarial entre hombres y mujeres no se reduce al aumentar el nivel educativo, sino al contrario**: cuanto más elevado es el nivel educativo de las personas trabajadoras, mayor es la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Concretamente, las mujeres con estudios de secundaria de segundo ciclo y las que poseen estudios superiores ganan de media por hora casi un 27% menos que lo que perciben sus compañeros varones con la misma cualificación. Por su parte, las que han concluido, como mucho la educación primaria, obtienen una remuneración por hora un 22,6% menor que lo que perciben los hombres. La menor diferencia salarial se observa en el nivel educativo de secundaria de primer ciclo.

De esta forma parece que los niveles educativos asociados con una mayor remuneración por hora trabajada son los que permiten un mayor margen de diferenciación salarial entre hombres y mujeres, lo que reafirma las conclusiones obtenidas para los distintos niveles salariales.

Evolución de la brecha salarial por nivel educativo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

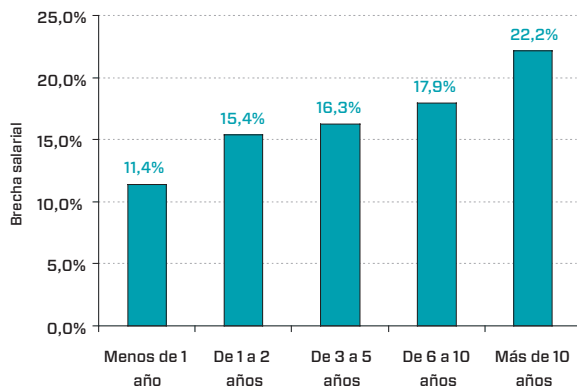
Por otro lado, la influencia del nivel educativo en la brecha salarial entre hombres y mujeres a lo largo del periodo considerado ha sido desigual, de manera que no hay una tendencia clara.

Tan solo las mujeres con formación profesional y educación primaria o sin estudios han visto disminuir su diferencia salarial con los hombres en cada uno de los tres años de referencia. El resto de niveles educativos no han seguido una evolución constante en cuanto a la brecha salarial. Por ejemplo, las mujeres con estudios de secundaria (de primer y segundo ciclo) pasaron a percibir menos en relación con los hombres en el año 2002 con respecto a 1995 y esa tendencia se revertió en 2006, con una disminución de la brecha salarial. Por otro lado, las mujeres asalariadas con estudios superiores experimentaron una disminución de la diferencia salarial con los hombres muy acusada entre 1995 y 2002, pero volvieron a perder posiciones en el 2006.

Antigüedad

Finalmente, en el grupo de características individuales, se considera la antigüedad en la empresa, pues se trata de otro de los factores que determinan en gran medida la remuneración de una persona asalariada.

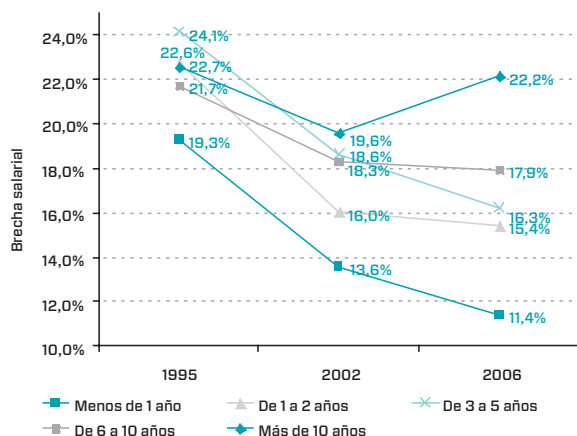
Brecha salarial por antigüedad en la empresa (año 2006)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Según queda reflejado en el gráfico, la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres se va **incrementando a medida que se permanece más tiempo en la misma empresa**, es decir, existe una relación directa entre antigüedad en la empresa y brecha salarial. De esta manera las mujeres que llevan menos de un año trabajando en una empresa ganan un 11,4% menos que los hombres con esa misma antigüedad, mientras que las que han superado los 10 años de antigüedad obtienen una remuneración un 22,2% menor que la de los hombres.

Evolución de la brecha salarial por antigüedad en la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

En términos de evolución se observa una reducción generalizada de la diferencia salarial entre hombres y mujeres en el periodo considerado en todos los grupos de antigüedad, a excepción del caso de las personas trabajadoras con más de 10 años de antigüedad en la empresa, cuya brecha salarial ha sufrido un incremento sustancial entre el 2002 y el 2006, regresando a valores similares a los del año 1995 (en torno al 22%).

Características del empleo

En este segundo grupo se van a contemplar distintos indicadores parciales de la brecha salarial en función de algunas de las características más relevantes que definen el empleo y que, lógicamente, influyen en las percepciones salariales. Así, se pasa a analizar el comportamiento de la brecha salarial respecto a la **ocupación** que se desempeña y las principales condiciones de trabajo que lleva asociada (la **jornada** y el **tipo de contrato**).

Ocupación

Brecha salarial por ocupaciones (año 2006)

	Brecha salarial (%)
Dirección de empresas y AAPP	34,1%
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	19,8%
Técnicos/as y profesionales de apoyo	23,5%
Empleados/as de tipo administrativo	26,8%
Trabajadores/as de serv.restauración, personales, protección y vendedores/as de comercios	16,4%
Trabajadores/as cualificados/as en agricultura y pesca	17,0%
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de ind. manufactureras, construcción y minería	20,9%
Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores/as	22,4%
Trabajadores/as no cualificados/as	10,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Una de las características laborales más determinantes de la remuneración de las personas trabajadoras es el puesto que ocupan.

En función de ello, una vez más, puede observarse **cómo la mayor brecha salarial entre mujeres y hombres se corresponde con la ocupación donde, generalmente, se concentran los niveles salariales más altos**: en los puestos directivos, con una brecha que alcanza el 34,1%. Le siguen las ocupaciones de tipo administrativo, con un diferencial del 26,8%, y las técnicas y profesionales de apoyo, cuya diferencia se sitúa en el 23,5%.

Por el contrario la menor brecha se localiza entre las personas trabajadoras no cualificadas, con un 10,3%. Tras ellas se sitúan las ocupaciones de servicios de restauración, personal, protección y comercio, con un 16,4%.

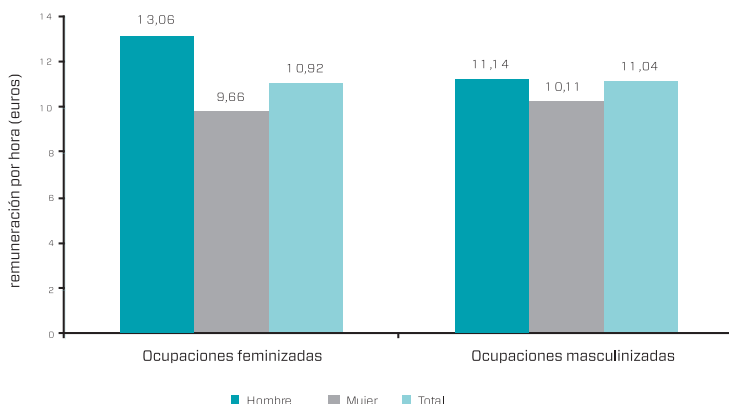
Una perspectiva complementaria la aporta el análisis del nivel salarial y brecha existente según el grado de feminización o masculinización de las ocupaciones, dado que la segregación ocupacional por sexos constituye una de las características fundamentales del mercado laboral desde el punto

de vista de la participación de mujeres y hombres en él. En otras palabras, se trata de determinar el **efecto de la masculinización o feminización** de las ocupaciones sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Para realizar el análisis se han identificado las tres ocupaciones con mayor grado de feminización y las tres más masculinizadas, a saber:

Ocupaciones con mayor grado de feminización	Ocupaciones con mayor grado de masculinización
<ul style="list-style-type: none"> • Empleos de tipo administrativo (65,6% de mujeres) • Servicios de restauración, personales, protección y venta en comercios (65,6% de mujeres) • Personal técnico y profesionales científicos e intelectuales (55,1% de mujeres) 	<ul style="list-style-type: none"> • Personas artesanas y trabajadoras cualificadas de industrias manufactureras, construcción y minería (93,2% de hombres) • Empleos como operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores/montadoras (87,4% de hombres) • Dirección de empresas y Administraciones Públicas (76,2% de hombres)

Remuneración media por hora en ocupaciones “feminizadas” y “masculinizadas” (año 2006, en euros)



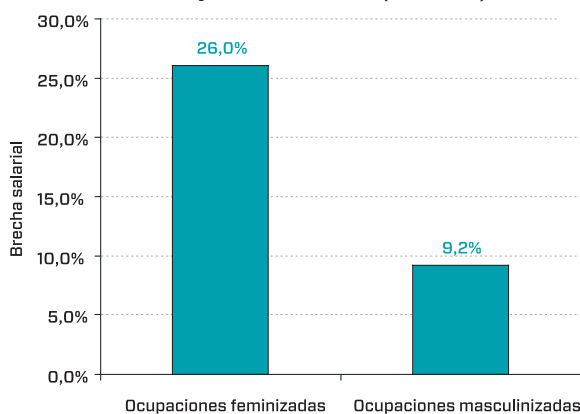
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Los resultados medios por hora trabajada en el conjunto de estas tres ocupaciones indican que no existe apenas diferencia entre las ocupaciones masculinizadas y feminizadas (11,04 euros frente a

10,92, un 1% de diferencia)²⁴, si bien analizados por separado sí se advierten distancias significativas²⁵.

También se comprueba que tanto en las ocupaciones masculinizadas como en las feminizadas los hombres reciben mayor remuneración por hora trabajada que las mujeres. Además, resulta relevante destacar que los hombres que trabajan en ocupaciones feminizadas reciben una mayor retribución por hora (12,06 euros) que los que lo hacen en ocupaciones masculinizadas (10,92 euros), y la misma tendencia se aprecia entre las mujeres: las que tienen una ocupación masculinizada ganan más por hora trabajada (10,11 euros) que las empleadas en una ocupación feminizada (9,66 euros). De manera que trabajar en una ocupación dominada por el sexo contrario parece aumentar el salario por hora con respecto a hacerlo en una con mayoría de empleados del sexo propio.

Brecha salarial en ocupaciones “feminizadas” y “masculinizadas” (año 2006)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

En relación con la **brecha salarial** propiamente dicha, esta es mucho **mayor en las ocupaciones feminizadas**. De este modo, las asalariadas que desarrollan su actividad en ocupaciones dominadas por mujeres reciben de media un 74% de lo que ingresan sus compañeros de ocupación, lo que significa una brecha salarial del 26%. Por el contrario, la diferencia salarial con los hombres en las ocupaciones masculinizadas se reduce hasta el 9,2%, casi 17 puntos menos.

24 Se podría argumentar que la desagregación utilizada no es suficiente para que los resultados sean significativos. Por ello se ha comprobado que la tendencia es la misma utilizando un mayor grado de desagregación, que se omite en este informe por motivos de facilidad de comprensión.

25 En concreto, el salario medio por hora en cada uno de los sectores masculinizados es de 30,95 euros en la “Dirección de empresas y Administraciones Públicas”, de 9,53 euros en “Empleos como operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores/montadoras” y de 9,45 euros en “Personas artesanas y trabajadoras cualificadas de industrias manufactureras, construcción y minería”. En los sectores feminizados, por su parte, el salario medio por hora asciende a 17,55 euros en “Personal técnico y profesionales científicos e intelectuales”, a 9,59 euros en “Empleos de tipo administrativo” y 9,53 euros en “Servicios de restauración, personales, protección y venta en comercios”. La escasa diferencia observada para el conjunto se debe a que la mayoría de las personas que trabajan en ocupaciones feminizadas se concentran en las mejor pagadas, mientras que las ocupaciones masculinizadas los trabajadores son mayoría en las peor pagadas, lo que provoca que la media por persona trabajadora en el conjunto de las ocupaciones atendidas converja hacia el mismo valor para ambos grupos.

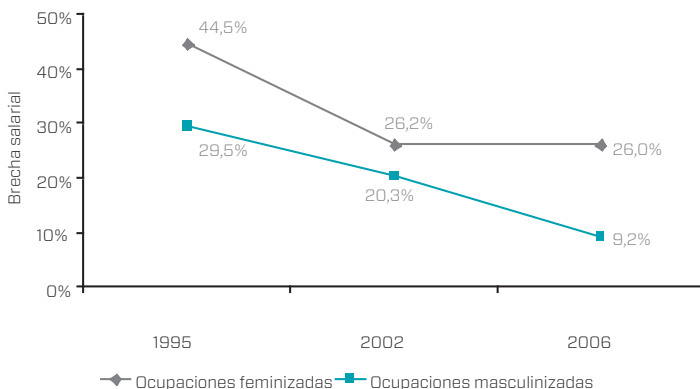
Brecha salarial por componentes del salario en ocupaciones “feminizadas” y “masculinizadas” (año 2006)

	Brecha salarial (%)	
	Ocupaciones feminizadas	Ocupaciones masculinizadas
Horas extra	69,3%	21,0%
Pagos en especie	67,3%	-5,6%
Paga variable anual	48,5%	12,3%
Complementos salariales	39,7%	26,9%
Paga extra anual	29,4%	8,3%
Paga extra mensual	23,8%	16,1%
Salario base	17,0%	-0,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

El análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres para cada uno de los **componentes del salario** por hora muestra que en el caso de las ocupaciones feminizadas el *ranking* de mayores brechas salariales se mantiene igual que para el conjunto de la población, aunque la diferencia en los pagos en especie aumentan considerablemente, al igual que ocurre en la brecha del salario base. Por su parte, en las ocupaciones masculinizadas, los valores de brecha salarial son menores en todos los componentes, destacando que las mujeres obtienen una mayor remuneración por hora en el salario base y los pagos en especie y que los hombres reciben proporcionalmente mayores retribuciones por complementos salariales que las mujeres.

Evolución de la brecha salarial en ocupaciones “feminizadas” y “masculinizadas”



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Por su parte, el análisis de la **evolución** de la brecha salarial entre hombres y mujeres en ocupaciones feminizadas y masculinizadas ofrece unos resultados muy relevantes. En primer lugar, la diferencia salarial entre hombres y mujeres en ocupaciones feminizadas experimentó una acentuada reducción entre 1995 y 2002, para después mantenerse casi constante entre 2002 y 2006. Mientras, en las

ocupaciones masculinizadas se ha producido una reducción importante y sucesiva a lo largo de los tres periodos de la Encuesta, pasando de una brecha del 30% en 1995 a una del 9,2% en 2006.

Evolución del salario por hora y la brecha salarial en ocupaciones con incremento de presencia de mujeres entre 1995 y 2006

		1995	2006	Crecimiento 1995-2006
Técnicos/as profesionales y científicos/as	Participación de la mujer	19,1%	55,1%	189,1%
	Salario por hora	12,3	17,6%	42,9%
	Brecha salarial	19,6%	19,8%	1,4%
Técnicos/as y profesionales de apoyo	Participación de la mujer	20,9%	44,1%	111,2%
	Salario por hora	9,41%	3,8%	46,8%
	Brecha salarial	15,9%	23,5%	47,8%
Dirección de empresas y AAPP	Participación de la mujer	9,2%	23,8%	158,3%
	Salario por hora	16,2%	30,9%	90,5%
	Brecha salarial	31,0%	34,1%	10,1%
Media de la economía	Participación de la mujer	24,9%	41,1%	65,3%
	Salario por hora	7,1%	10,8%	52,4%
	Brecha salarial	25,8%	18,1%	-29,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

En términos de **evolución** también es interesante comprobar cuál ha sido el comportamiento de los salarios en función del **crecimiento de la participación de mujeres en las distintas ocupaciones**. En este sentido, entre 1995 y 2006 la única ocupación que se puede considerar que se ha feminizado es la de “técnicos profesionales y científicos”, donde las mujeres han pasado de representar el 19% del total de personas asalariadas al 55%. Las otras dos ocupaciones que han aumentado también notablemente su presencia de mujeres han sido “técnicos y profesionales de apoyo” (44% en 2006 frente a 21% en 1995) y “dirección de empresas y Administraciones Públicas” (24% frente a 9%), aunque en ambos casos las mujeres no han llegado a suponer una mayoría, sobre todo en el caso de la dirección.

Pues bien, frente a un incremento global del salario medio por hora del 52,5% entre 1995 y 2006, el aumento salarial en el caso de “técnicos profesionales y científicos” ha sido del 42,9%, es decir, por debajo de la media, tratándose, de hecho, del sector de ocupación que menos ha incrementado su remuneración por hora. Por su parte entre “técnicos y profesionales de apoyo” el incremento del salario ha alcanzado el 46,8%, también por debajo del aumento global. En la “dirección de empresas y de Administración Pública” el crecimiento de los salarios se ha situado en el 90,5%, muy por encima de la media del conjunto.

En lo que se refiere a la evolución de la brecha salarial en estas ocupaciones donde las mujeres han incrementado sustancialmente su participación, el rasgo más relevante consiste en el aumento de la

diferencia entre la remuneración por hora percibida por los hombres y por las mujeres. Concretamente, la brecha salarial ha aumentado un 1,4% entre 1995 y 2005 para las personas “técnicas profesionales y científicas”, un 47,8% en el caso de las “técnicas y profesionales de apoyo” y un 10,1% para las dedicadas a la “dirección de empresas y Administraciones Públicas”. Este incremento contrasta con la reducción experimentada por el conjunto de la economía en el periodo de referencia, donde la brecha salarial ha descendido casi un 30%.

Aunque de los datos aportados no es posible extraer una conclusión contundente acerca de la influencia del incremento de la participación de mujeres en determinadas ocupaciones sobre sus niveles salariales, podría decirse que existe cierta relación entre el **aumento de dicha participación, una depreciación salarial relativa de la ocupación y un crecimiento de la brecha salarial**, solo contradicha en el caso de la “dirección de empresas y Administración Pública”, ocupación que, no obstante, continúa aún “dominada” claramente por los hombres. El mismo análisis, realizado más adelante según sectores de actividad, aportará nuevos datos respecto a esta relación.

Contrato

Más allá del tipo de ocupación, las condiciones laborales representan otro conjunto de factores de los que se presupone una influencia importante sobre el salario. Una de estas condiciones es la que se deriva del tipo de fórmula contractual, ya sea de carácter temporal o indefinido²⁶.

Brecha salarial por tipo de contrato (año 2006)

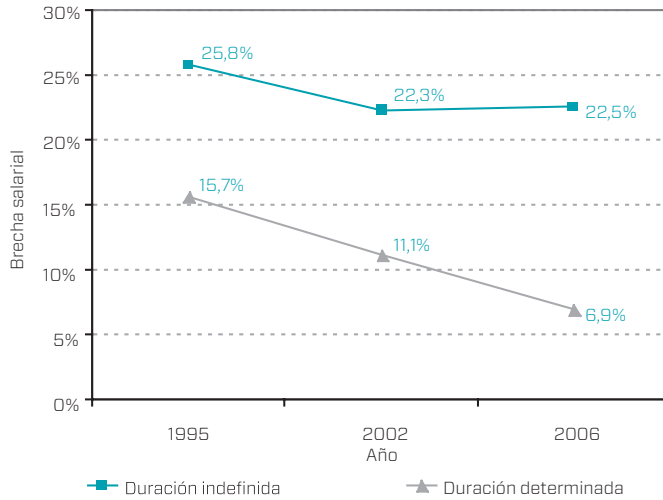
	Brecha salarial (%)
Duración indefinida	22,5%
Duración determinada	6,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Así, el análisis de la brecha salarial por tipo de contrato muestra que las mujeres con un **contrato indefinido ganan relativamente menos** respecto a los hombres que las que poseen contratos temporales: la diferencia salarial por hora trabajada es del 22,5% en el caso de los contratos de duración indefinida, frente al 6,9% de duración determinada.

²⁶ No se incorpora otras modalidades de contrato fundamentales, como es la de cuenta propia y ajena, ya que la EES se refiere al universo de personas asalariadas.

Evolución de la brecha salarial por tipo de contrato



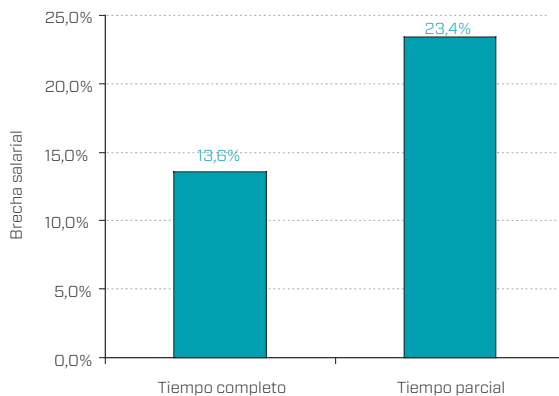
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Si se analiza la **evolución** de los resultados de la brecha salarial por tipo de contrato se observa que no se han presentado prácticamente cambios en las diferencias salariales en los contratos indefinidos, ya que se han mantenido en torno al 23% en todos los años analizados. Por su parte, la brecha salarial observada en los contratos de duración determinada sí ha presentado un descenso sustancial de casi un 60% entre los años 2002 y 2006.

Jornada

Junto a la modalidad de contrato el tipo de jornada –parcial o a tiempo completo– se posiciona como otra de las características laborales con una posible influencia sobre los salarios.

Brecha salarial por tipo de jornada (año 2006)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Los datos muestran que la brecha salarial entre mujeres y hombres es **mayor entre quienes trabajan a tiempo parcial que entre quienes lo hacen a tiempo completo**: las mujeres con jornada reducida ganan por hora un 23,4% menos que los hombres con esa misma jornada, mientras que entre quienes poseen jornada completa esa distancia es casi diez puntos inferior (13,6%).

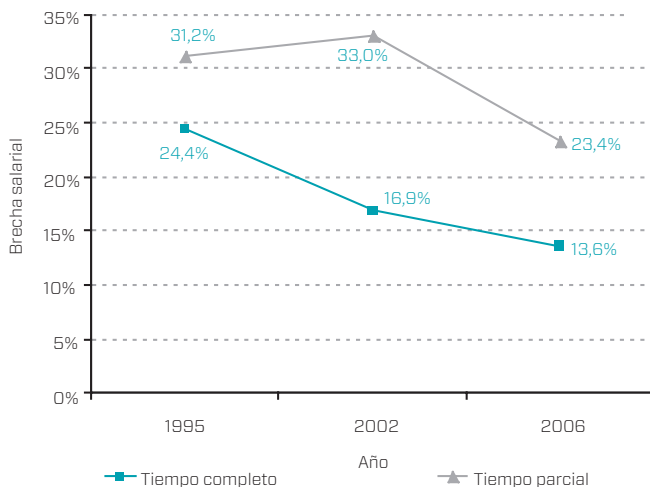
Indicadores de brecha salarial por jornada a tiempo parcial

	Brecha salarial (%)
mujeres / hombres tiempo parcial	23,4%
mujeres parcial / mujeres completo	19,8%
hombres parcial / hombres completo	9,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Además, **las mujeres están más penalizadas por reducir su jornada que los hombres**. Tal como muestran los datos, las mujeres trabajadoras a tiempo parcial obtienen una remuneración por hora un 19,8% menor que la que reciben sus compañeras a tiempo completo, mientras que la penalización de los hombres es inferior ya que la diferencia se sitúa en el 9,5%. De este modo, el trabajo a tiempo parcial estaría, por un lado, peor remunerado por hora que el realizado a tiempo completo y, por otro, esta inferior remuneración sería mucho más acusada en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

Evolución de la brecha salarial por tipo de jornada



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

En lo que se refiere a la **evolución** de la brecha salarial según el tipo de jornada, la diferencia salarial entre mujeres y hombres experimentada por las mujeres trabajadoras a tiempo parcial aumentó entre

1995 y 2002, para posteriormente reducirse en el año 2006. Por el contrario, en el caso de las personas trabajadoras a tiempo completo, la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres ha sido constante entre 1995 y 2006 y, por tanto, más pronunciada en términos globales. En definitiva, la diferencia salarial con los hombres de las mujeres con jornada a tiempo completo es menor que las que sufren las trabajadoras a tiempo parcial y, además, la evolución que ha experimentado esta brecha ha sido más positiva (descenso de un 44% en la jornada a tiempo completo frente a un 25% para el tiempo parcial).

Características de la empresa

Finalmente, se pasan a analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres según un tercer grupo de características, en este caso relacionadas con la actividad y naturaleza de la empresa, dado que en ellas también se encuentran condicionantes que afectan a los niveles salariales, ya sea según el **tipo de actividad** que desarrollan, su **tamaño** o su **titularidad** (pública-privada).

Sector de actividad

Al igual que las ocupaciones, los sectores de actividad son variables determinantes respecto al nivel de remuneración de las personas asalariadas.

Brecha salarial por sectores de actividad (año 2006)

	Brecha salarial (%)
Ind. alimentación, bebidas y tabaco	33,5%
Ind. textil, confección, cuero y calzado	29,7%
Ind. papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	21,7%
Resto de ramas industriales	18,6%
Construcción	2,9%
Comercio, reparación de vehículos, y artículos personales y de uso doméstico	22,8%
Hostelería	14,9%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9,9%
Intermediación financiera	33,2%
Act. inmobiliarias y de alquiler, y serv.empresariales	27,7%
Educación, act.sanitarias y veterinarias, serv.sociales, otras act.sociales y serv.comunidad, y serv.personales	23,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

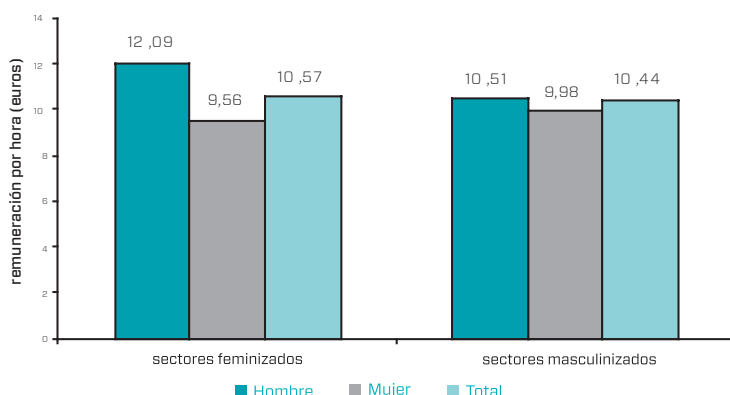
En relación con ellos la brecha salarial presenta **valores muy dispares** que oscilan entre el 2,9% de la construcción al 33,5% del sector de la industria alimentaria, bebidas y tabaco. Muy cercano a este último valor se encuentra también el sector de intermediación financiera, con una distancia salarial entre mujeres y hombres del 33,2%. También son relevantes las diferencias registradas en la industria textil (del 29,7%), en las actividades inmobiliarias y servicios empresariales (27,7%), en la educación, actividades sanitarias y sociales (23,4%), en el comercio y reparación de vehículos (22,8%) o la industria de papel, gráfica, química y electrónica (21,7%). En torno a la media de brecha salarial se

encuentran el resto de ramas industriales (18,6%). Y, por debajo de ella, se sitúa la hostelería (14,9%) y el transporte, almacenamiento y comunicaciones (con un 9,9% de brecha salarial).

Asimismo, igual que en el caso de las ocupaciones, se analiza en qué medida el **grado de feminización/masculinización** de los sectores de actividad influyen en los niveles salariales o en el comportamiento de la brecha. En concreto, se han identificado los siguientes sectores feminizados y masculinizados.

Sectores con mayor grado de feminización	Sectores con mayor grado de masculinización
<ul style="list-style-type: none"> • Educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales, otras actividades sociales y servicios a la comunidad y servicios personales (67,3% de mujeres) • Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales (55,5% de mujeres) • Hostelería (55,2% de mujeres) 	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción (92,2% de hombres) • Resto de ramas industriales* (84% de hombres) • Transporte, almacenamiento y comunicaciones (75,3% de hombres)

Remuneración media por hora en sectores de actividad feminizados y masculinizados (año 2006, en euros)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE. ^{*27}

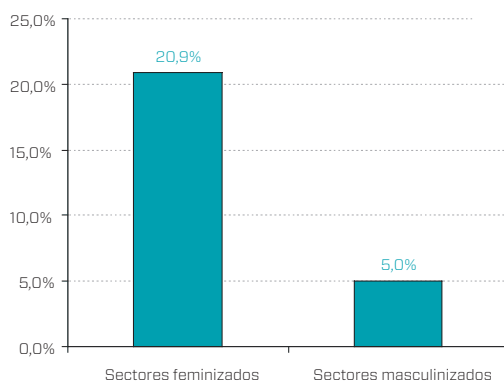
Los resultados obtenidos revelan que el salario por hora es levemente mayor en el conjunto de los sectores feminizados que en los masculinizados (10,57 euros frente a 10,44 euros)²⁸, si bien, considerando el salario medio en cada sector es posible advertir una ganancia superior en los sectores masculinizados frente a los feminizados.

27* Son el conjunto de ramas industriales que excluyen las industrias de alimentación, bebidas y tabaco, textil, confección, cuero y calzado, del papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material y equipo eléctrico, electrónico y óptico.

28 El salario medio por hora en los sectores masculinizados es de 12,13 euros en "resto de ramas industriales", de 11,72 euros en "transporte, almacenamiento y comunicaciones" y de 9,05 euros en "construcción". Por su parte, el salario por hora en los sectores feminizados presenta unos valores de 7,88 euros en "hostelería", de 9,90 euros en "actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales" y de 12,53 euros en "educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales, otras actividades sociales y servicios a la comunidad y servicios personales". Del mismo modo que acontecía en el caso de las ocupaciones, el mayor salario en el conjunto de sectores feminizados frente a los masculinizados se debe a que la mayoría de las personas que trabajan en sectores feminizados se concentran en los mejor pagados (educación y actividades inmobiliarias), mientras que en los sectores masculinizados los trabajadores son mayoría en el sector peor pagado (construcción). Esta situación hace que, de nuevo, la media converja hacia el mismo valor para ambos grupos.

Por otro lado, al igual que ocurría en las ocupaciones, la remuneración por hora es superior para la persona asalariada que trabaja en el sector con menos proporción de personas trabajadoras de su mismo sexo. Así, los hombres en sectores feminizados ganan 12,09 euros por hora frente a los 10,51 euros de los asalariados en sectores masculinizados (un 15% más). Por su parte, las mujeres que trabajan en sectores masculinizados perciben 0,42 euros más por hora que las que lo hacen en sectores feminizados, lo que supone un 4,2% más.

Brecha salarial en sectores de actividad feminizados y masculinizados (año 2006)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Respecto a la **brecha salarial**, en este caso también la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres es bastante **mayor en los sectores de actividad feminizados** -donde las mujeres obtienen una remuneración por hora un 20,9% menor que la percibida por sus compañeros hombres- que en los masculinizados, que presentan una brecha salarial muy reducida, de en torno a un 5%.

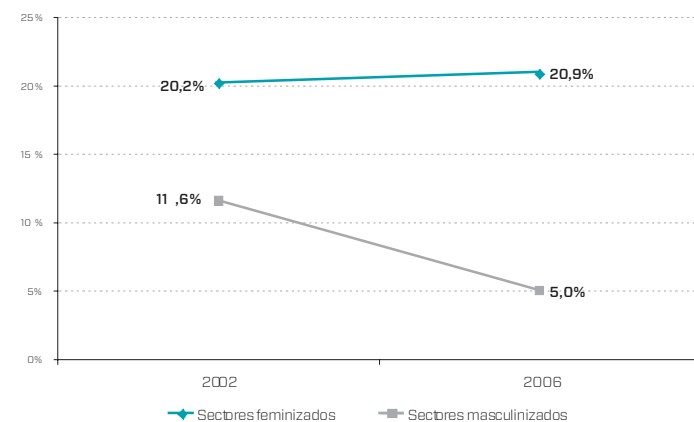
Brecha salarial por componentes del salario en sectores de actividad feminizados y masculinizados (año 2006)

	Brecha salarial (%)	
	Sectores feminizados	Sectores masculinizados
Horas extra	75,1%	55,1%
Pagos en especie	62,3%	8,1%
Paga variable anual	53,2%	-1,5%
Complementos salariales	32,3%	19,0%
Paga extra anual	21,6%	-3,6%
Paga extra mensual	29,6%	24,3%
Salario base	12,5%	-1,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Según los **componentes de la remuneración**, al igual que ocurre para el total, la brecha salarial en las ocupaciones feminizadas se explica principalmente por las diferencias existentes en la remuneración de las horas extra, de los pagos en especie y de la paga variable anual. Es decir, son los componentes subjetivos del salario los que determinan las diferentes remuneraciones por hora de hombres y mujeres. En el caso de las ocupaciones masculinizadas, donde la brecha salarial general es muy reducida (un 5%), los conceptos que tienen mayor influencia en las diferencias de remuneración de hombres y mujeres son las horas extra, la paga extra mensual y los complementos salariales. Se reitera, en este sentido, lo observado para las ocupaciones feminizadas y masculinizadas.

Evolución de la brecha salarial en sectores de actividad feminizados y masculinizados



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE.

La **evolución**²⁹ seguida por la brecha salarial en los sectores feminizados y masculinizados es bastante similar a la obtenida para las ocupaciones: se ha producido un **ligero incremento en las desigualdades salariales entre mujeres y hombres en los sectores feminizados** -pasando del 20,2% en 2002 al 20,9% en 2006- mientras que en los masculinizados la brecha se ha reducido en más de seis puntos.

²⁹ En el caso de los sectores de actividad, no ha sido posible incluir la comparativa con el año 1995 porque la encuesta de ese año no tenía en cuenta uno de los sectores más feminizados de la economía: la educación, las actividades sanitarias y de servicios sociales. Por tanto, la evolución se refiere exclusivamente a los años 2002 y 2006.

Evolución del salario por hora y la brecha salarial en sectores de actividad con incremento de presencia de mujeres entre 1995 y 2006

		1995	2006	Crecimiento 1995-2006
Actividades inmobiliarias, de alquiler y servicios empresariales	Participación de la mujer	36,4%	55,5%	52,5%
	Salario por hora	7,1%	9,9%	38,8%
	Brecha salarial	30,4%	27,7%	-9,0%
Intermediación financiera	Participación de la mujer	26,2%	43,7%	67,0%
	Salario por hora	11,9%	22,38%	7,8%
	Brecha salarial	23,7%	33,2%	40,1%
Media de la economía	Participación de la mujer	24,9%	41,1%	65,3%
	Salario por hora	7,1%	10,8%	52,4%
	Brecha salarial	25,8%	18,1%	-29,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

En cuanto a la relación observada entre la evolución del nivel salarial y el grado de participación de mujeres en él, también para el caso de los sectores parece inferirse una tendencia a la **depreciación relativa del nivel salarial en la medida en que se feminiza un sector**. Así, el sector de actividad que ha experimentado un proceso de feminización más acusado ha sido el de “actividades inmobiliarias, de alquiler y servicios empresariales”, donde la participación de las mujeres ha pasado de representar poco más de un tercio de la fuerza laboral a suponer más de la mitad de la misma. En él, el incremento en la remuneración por hora ha sido sustancialmente inferior al aumento medio del conjunto de la economía, tan solo un 38,8% en términos nominales (14,4 puntos porcentuales por debajo de la media). La brecha salarial se ha visto reducida (un 9%) pero de forma bastante alejada de la reducción media en el conjunto de la economía.

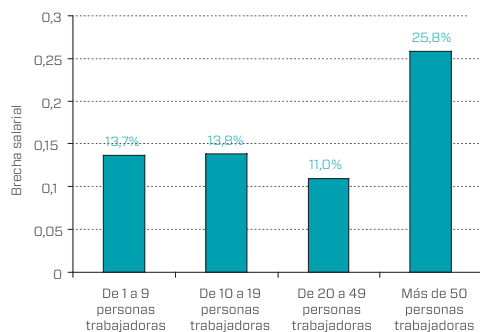
Sin embargo, al contrario de la evolución experimentada en este sector, el dedicado a la intermediación financiera –donde la participación de las mujeres también ha crecido de manera sustancial pasando del 26,2% al 43,7%–, ha sido en el que se ha producido un mayor incremento de la remuneración media por hora. Concretamente, un aumento nominal del 87,8%. Sin embargo, este incremento de las remuneraciones en el sector se ha visto acompañado de un aumento de la brecha salarial entre los hombres y las mujeres, de un 24% en 1995 a un 33% en 2006.

Tamaño³⁰

La variable tamaño de empresa –medida en función del número de personas trabajadoras que la componen– ofrece igualmente diferencias sustanciales respecto a la brecha salarial.

30 En lo que respecta a la variable tamaño de empresa, hay que señalar que la encuesta del año 2006 incluye un rasgo diferencial frente a las encuestas de 2002 y 1995. Dicho rasgo se refiere a la inclusión en la muestra del año 2006 de las empresas con menos de 10 personas trabajadoras, que hasta esta edición de la encuesta no habían sido tomadas en cuenta. Por tanto, la comparación longitudinal deja fuera a este grupo de empresas de menor tamaño.

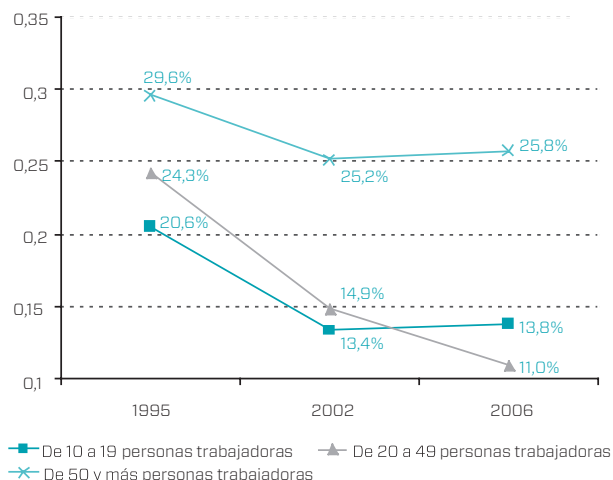
Brecha salarial por tamaño de empresa (año 2006)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Específicamente, son las **empresas de mayor tamaño** –precisamente donde se identifican unos niveles salariales superiores– en las que la distancia de remuneración entre mujeres y hombres es **superior**, concretamente del 25,8%. Mientras, en el resto de tamaños considerados, la brecha salarial muestra unos valores por debajo de la media, localizándose el nivel más bajo en las empresas de 20 a 49 personas trabajadoras.

Evolución de la brecha salarial por tamaño de empresa



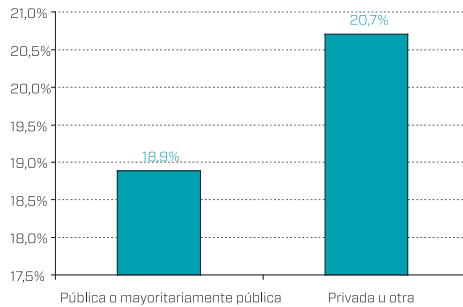
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

Esta desventaja salarial superior de las mujeres empleadas en empresas de mayor tamaño es recurrente en todos los años analizados, aunque, de modo general, la brecha salarial se ha ido reduciendo para todos los estratos –sobre todo en las empresa con plantillas de 20 a 49 personas trabajadoras– a excepción de las más pequeñas, en las que entre 2002 y 2006 se observa un leve repunte.

Titularidad³¹

Por último, se analiza la brecha salarial entre hombres y mujeres según la titularidad de la empresa, es decir, si se trata de una empresa pública (o mayoritariamente pública) o privada.

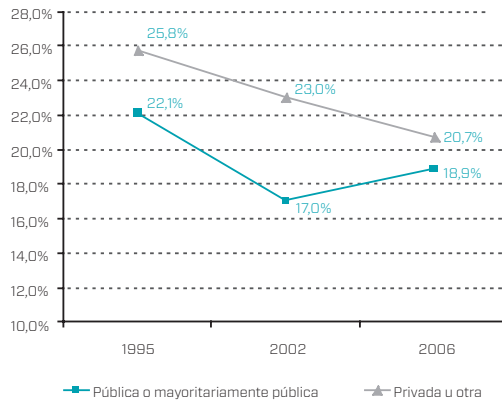
Brecha salarial por titularidad de la empresa (año 2006)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

De este modo los resultados para el año 2006 muestran que en las **empresas privadas** la diferencia de remuneración por hora a favor de los hombres es **mayor** que en las empresas públicas, aunque el margen no es excesivamente elevado: la brecha salarial en empresas públicas es del 18,9%, mientras que en las privadas asciende al 20,7%, un 9% más.

Evolución de la brecha salarial por propiedad de la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial, INE

31 La EES no contempla a las personas asalariadas de las Administraciones Públicas (solo incluye las empresas de titularidad pública), lo que impide contrastar la hipótesis de que la brecha salarial es menor en la Administración Pública que en el sector privado, al igual que ocurre si se comparan las empresas de titularidad pública y las de titularidad privada. La desconsideración de los y las asalariadas públicas en su ámbito poblacional es apuntada como una de las debilidades de la EES desde el punto de vista del género, dado que "deja fuera a un total de 2.527.330, de las que el 53% son mujeres, según los datos a enero de 2008. Este hecho tiene especial incidencia en el caso concreto de la Administración de las Comunidades Autónomas, en la que el porcentaje de mujeres asciende al 65% en total e incluso (850.634 mujeres), alcanza el 70% en el ámbito de las instituciones sanitarias. Por otro lado, la educación constituye un sector en el que las mujeres son el número mayoritario. Este fenómeno de segregación horizontal se pone de manifiesto claramente en el ámbito público. Así, en cuanto a la docencia no universitaria la presencia femenina asciende al 72% (4.795 mujeres) en el contexto estatal y al 67% en el autonómico (351.597 mujeres). La justicia es otro ejemplo de esta feminización, llegando a tasas de participación del 70%, en el caso de la Administración de Justicia autonómica" (De Cabo, Henar y Calvo, 2009).

En lo que se refiere a la **evolución**, la tendencia de mejora es clara en el caso de la empresa privada, donde se ha producido una reducción de la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres en todos los años analizados. En total, la empresa privada presentaba una brecha salarial del 25,8% en el año 1995, que se redujo hasta el 23% en el 2002 y ha disminuido hasta el 20,7% en el 2006. En total, la diferencia salarial entre mujeres y hombres se ha reducido en un 20% en el periodo.

En el caso de las empresas públicas se produjo una disminución sustancial de la brecha entre 1995 y 2002 (pasando del 22,1% al 17%), pero esa tendencia se revirtió en el 2006, con un aumento de la brecha respecto a los valores del 2002. En total, la reducción de la diferencia salarial entre mujeres y hombres en las empresas públicas ha sido del 15% entre 1995 y 2006.

En definitiva

Los resultados obtenidos con la explotación de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial permiten concluir que, en España:

- El orden de las variables observadas, en función del grado en que hacen fluctuar los valores de la brecha salarial, son:
 - 1 Componentes del salario** (entre un valor máximo de la brecha del 68,7% en horas extraordinarias y un valor mínimo del 7,9% en el salario base)
 - 2 Sector de actividad** (entre un valor máximo de la brecha del 33,5% en la industria de alimentación, bebidas y tabaco y un valor mínimo del 2,9% en la construcción)
 - 3 Comunidad Autónoma** (entre un valor máximo de la brecha del 25,2% en el Principado de Asturias y un valor mínimo del 1,1% en Extremadura)
 - 4 Ocupación** (entre un valor máximo de la brecha del 34,1% en dirección de empresas y AAPP y un valor mínimo del 10,3% en trabajos no cualificados)
 - 5 Edad** (entre un valor máximo de la brecha del 28,1% en el grupo de edad de 50 años y más y un valor mínimo del 8,2% en el de 16 a 24 años)
 - 6 Grado de masculinización/feminización de la ocupación** (con un valor de la brecha del 26% en ocupaciones feminizadas y del 9,2% en las masculinizadas)
 - 7 Grado de masculinización/feminización del sector** (con un valor de la brecha del 20,9% en sectores feminizados y del 5% en los masculinizados)
 - 8 Tipo de contrato** (con un valor de la brecha del 22,5% en la contratación indefinida y del 6,9% en la temporal)
 - 9 Tamaño de la empresa** (entre un valor máximo de la brecha del 25,8% en empresas de 50 o más personas trabajadoras y un valor mínimo del 11% en empresas de 20 a 49 personas trabajadoras)
 - 10 Antigüedad** (entre un valor máximo de la brecha del 22,2% en el nivel de antigüedad de más de 10 años y un valor mínimo del 11,4% en el nivel de antigüedad de menos de 1 año)

- 11 Tipo de jornada** (con un valor de la brecha del 23,4% en la jornada a tiempo parcial y del 13,6% en la jornada completa)
 - 12 Nivel educativo** (entre un valor máximo de la brecha del 26,9% en el nivel educativo de secundaria de segundo ciclo y un valor mínimo del 17,9% en secundaria de primer ciclo)
 - 13 Nivel salarial** (entre un valor máximo de la brecha del 20,3% en el nivel salarial alto y un valor mínimo del 14,9% en el nivel salarial medio)
 - 14 Titularidad de la empresa** (con un valor de la brecha del 20,7% en empresas de titularidad pública y del 18,9% en las de titularidad privada)
- Los **mayores y menores diferenciales de retribución** entre mujeres y hombres en España se producen en:

Mayores niveles de brecha salarial en...	Menores niveles de brecha salarial en...
Los componentes del salario menos objetivos o no sujetos a convenio: horas extra, pagos en especie, paga variable anual y complementos salariales.	El salario base.
Los niveles salariales superiores.	Los niveles salariales medios.
Las Comunidades Autónomas de Principado de Asturias, Galicia, Aragón, País Vasco, Cantabria, Cataluña y Comunidad de Madrid.	Las Comunidades Autónomas de Extremadura, Canarias, Castilla-La Mancha, Región de Murcia, La Rioja, Andalucía, Islas Baleares y Comunidad Foral de Navarra.
Las edades, niveles educativos y antigüedad más elevadas.	Las personas jóvenes, los niveles educativos inferiores y entre quienes poseen menor grado de antigüedad.
La dirección de empresas y Administraciones Públicas, los empleos de tipo administrativo y entre técnicos/técnicas y profesionales de apoyo.	Las personas trabajadoras no cualificadas y de servicios de restauración, personales, protección y comercio.
La contratación indefinida y a tiempo parcial.	La contratación temporal y a jornada completa.
Los sectores de la industria alimentaria, bebidas y tabaco; la intermediación financiera; la industria textil, de confección, cuero y calzado; y las actividades inmobiliarias y servicios empresariales.	La construcción, el transporte y comunicaciones y la hostelería.
Las ocupaciones y sectores feminizados.	Las ocupaciones y sectores masculinizados.
Las empresas privadas y de mayor tamaño.	Las empresas públicas y de tamaño medio.



**PERSPECTIVA
CUALITATIVA DE LA
DESIGUALDAD SALARIAL:
PERCEPCION Y CAUSAS EN
TORNO AL FENÓMENO DE
LA BRECHA**

La desigualdad salarial: percepción y causas en torno al fenómeno de la brecha

- La complejidad del fenómeno de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se constata en el discurso y los relatos expresados en las entrevistas realizadas a distintos perfiles de agentes.
- Las entrevistas expresan, en primer lugar, la contradicción aparente detectada en el nivel de lo explícito, entre la consignación de un dato cuantitativo -la diferencia salarial entre hombres y mujeres- y la negación mayoritaria, por parte de las personas entrevistadas, bien del mismo dato, bien de que las causas obedecieran a una discriminación explícita por motivos de género. La desigualdad salarial no se reconoce como expresión de acciones discriminatorias. Sin embargo, ante el dato mismo, la propia dinámica de las entrevistas lleva a plantear las posibles razones para explicar la diferencia entre sus percepciones y el hecho cuantitativo.
- En esta explicación de factores la brecha salarial se considera resultado de razones o causas indirectas y complejas, relacionadas con:
 - (Perspectiva diacrónica)* Condicionamientos objetivados y socializados desde una historia de la incorporación de las mujeres a un mundo -el laboral- en el que las reglas fueron construidas por otros. La brecha salarial sería resultado de una distinta posición ocupada por las mujeres frente a los hombres en el momento histórico de incorporarse al mercado de trabajo y que se materializó en una renuncia a promociones profesionales y salariales por la exigencia de ocuparse de las responsabilidades de la esfera privada. De alguna manera, se trató de una renuncia impuesta.
 - (Perspectiva sincrónica)* Una diferenciación de trayectorias vitales y profesionales entre mujeres y hombres que expresan las maneras de estar en el mundo profesional o laboral de hoy. Unas trayectorias en las mujeres entre las que parece estar imponiéndose sobre todo una, donde las renuncias al mundo del trabajo, de las retribuciones y del poder ya no son impuestas, sino que responden a un paradigma en que la riqueza no se asocia a un mayor salario y sí a más tiempo para gozar del espacio propio y privado. Un cambio que están introduciendo las mujeres en la organización del trabajo, al que se van sumando cada vez más hombres.
- Pero tras estas razones en las entrevistas se intuyen ciertos factores de carácter ideológico-cultural -en el mundo empresarial- en el que se mantiene un discurso donde la empresa, como sujeto, requiere de una dedicación y prioridad plena frente a otra cualquier faceta de la vida, reconociendo, aunque de forma soterrada, que las mujeres no están al mismo nivel que los hombres ante estas exigencias. Si la retribución está asociada a ellas, y las mujeres responden en menor medida, la desigualdad salarial quedaría explicada de este modo.
- En este transcurrir, los discursos se han articulado casi exclusivamente en torno a la relación del salario con trayectorias profesionales de carácter ascendente. Las entrevistas -no inducidas en cuanto a la percepción y los factores sobre el fenómeno- no han evidenciado ni reflexionado acerca de otro tipo de desigualdades salariales, como pudieran ser las producidas en espacios laborales de baja cualificación o los sectores “feminizados” frente a los “masculinizados”, donde es evidente que operan circunstancias particulares. Estos hechos solo han aparecido referenciados en el discurso de algunas personas expertas y/o agentes sindicales, quienes aluden, como rasgo común de su explicación, a la infravaloración del trabajo de las mujeres.

La desigualdad salarial: percepción y causas en torno al fenómeno de la brecha

La aproximación llevada a cabo desde la investigación y bibliografía especializada sobre el fenómeno de la desigualdad salarial, así como el análisis cuantitativo acerca de cuál es su magnitud en España y de su comportamiento en relación con determinadas variables, se complementa en este capítulo con un acercamiento a la percepción sobre este fenómeno –y las posibles causas desencadenantes– de varios perfiles de agentes con protagonismo en el análisis y la determinación de las condiciones salariales –y en conjunto laborales–.

Cuestión fundamental en la medida en que el posicionamiento frente a este hecho podrá condicionar una evolución más positiva o negativa del indicador, así como el tipo de estrategias o iniciativas que se habrán de articular, desde una perspectiva en la que todas las partes implicadas (agentes públicos, empresariado, sindicatos, trabajadores y trabajadoras) son corresponsables de la existencia de la brecha y han de ser afectados y cómplices en su superación.

De este modo se realiza a continuación un análisis de la opinión expresada en 42 entrevistas en profundidad con distintos perfiles de agentes, a saber:

- Cuatro mujeres expertas en temas de género.
- Tres representantes de organismos de empleo e igualdad de la Administración Central y Autónoma.
- Cuatro representantes de organizaciones empresariales y sindicales y asociaciones de mujeres empresarias.
- Siete entrevistas con personas que trabajan en el sector público: responsables y/o gestores (2), personal directivo (3) y trabajadoras/trabajadores de la Administración Pública (2).
- Veinticuatro entrevistas con personas que trabajan en empresas privadas: responsables de recursos humanos o de equipos (10), directivas (7) y trabajadoras/trabajadores de empresas (7). En la selección de las empresas se han tenido en cuenta los criterios que parecen definir espacios con características diferenciales significativas desde el punto de vista de la retribución: tamaño de la empresa; rama de actividad (han participado empresas que desarrollan su actividad en los siguientes campos: industria-TIC, artes gráficas, farmacéutica, textil, comercio, servicios financieros, consultoría, comunicación, turismo y salud); actividades sujetas a negociación colectiva o convenio empresarial o sectorial.

Entre las personas entrevistadas, como queda reflejado, se ha contado con mujeres y con hombres que ocupan diferentes posiciones (responsable de la gestión de los recursos humanos, personal directivo, trabajadores y trabajadoras) dentro de la empresa o del organismo público, con el objetivo de acceder a sus diferentes perspectivas y experiencias. Además, en su selección se ha atendido a las variables relacionadas con las diferencias salariales (por ejemplo, sexo, edad o antigüedad en la organización).

Asimismo, según puede apreciarse, entre las personas entrevistadas pueden distinguirse dos perfiles fundamentales:

- Personas que por su posición y/o actividad disponen de un conocimiento global sobre el tema objetivo del estudio (personas expertas).
- Personas cuya experiencia personal (itinerario y posición en el mundo de la Administración Pública o de la empresa privada) resulta relevante desde el punto de vista del análisis.

Por este motivo, las entrevistas han sido planteadas de acuerdo con estos dos perfiles:

- En el primer caso se ha planteado una entrevista en profundidad abierta, en torno a la identificación de las causas de la diferencia salarial.
- En el segundo perfil se ha llevado a cabo una entrevista articulada alrededor de la biografía laboral de la persona y su relación con la retribución recibida.

Aunque en el transcurso de las mismas la frontera se ha diluido y muchas de las personas entrevistadas como expertas han compartido sus experiencias laborales y profesionales.

Las siguientes páginas recogen los resultados de su análisis.

La desigualdad salarial: un dato conocido, un fenómeno no reconocido

“La discriminación laboral engancha con factores internos y externos a las relaciones laborales... los sujetos no pueden percibir la brecha, porque hay que tomar mucha más distancia y contemplar una realidad mucho más amplia” (Mujer. Experta Función Pública).

El primer resultado que arrojan las entrevistas realizadas es la contradicción aparente detectada en el nivel de lo explícito, entre la consignación de un dato cuantitativo -la diferencia salarial entre hombres y mujeres- y la **negación mayoritaria**, por parte de las personas entrevistadas, bien del mismo **dato**, bien de que las causas obedecieran a una **discriminación explícita** por motivos de género.

La llamada “brecha salarial” no es, en el discurso de las personas entrevistadas, un fenómeno lineal explicado por un conjunto de causas. Mejor dicho: no es exclusivamente así. Hasta el punto que, como efecto, sencillamente se niega por parte de la mayoría de las personas entrevistadas (o se achaca a razones que no tienen que ver con una “desigualdad discriminatoria”). Lo más frecuente es que las entrevistas empezasen con expresiones como:

“En mi sector (o empresa, etc.), por lo menos, yo eso no lo veo” (Mujer. Cuadro Medio Sector Servicios).

“Se paga por categorías, con lo que no se distingue por género” (Mujer. Trabajadora Sector Audiovisual).

“No sé en otros sectores (o empresas), pero en este no hay sueldos distintos” (Varios: Hombre. Medicina Privada; Mujer. Industria).

De este modo, la denominada “brecha salarial” se articula en el discurso de la mayoría de las personas entrevistadas como **un efecto que responde a causas que no tienen que ver con una discriminación económica deliberada ni con una diferenciación de género visible en el plano de las retribuciones.**

Esto explica por qué en la inmensa mayoría de las entrevistas se niega que en tal o cual sector existan diferencias de género en las retribuciones salariales, pero se reconoce que existen datos que corroboran dichas diferencias. Para este relato, ocurren cosas -o han ocurrido- que han situado a las mujeres en una desigualdad de partida en su inserción en el mundo laboral. De modo que las diferencias no son un efecto directo de una consideración desigual del desempeño de las mujeres, sino de factores que trascienden ese diagnóstico.

En este sentido cabe apreciar que no se han identificado varios discursos en función del perfil de las personas entrevistadas (organizaciones sindicales, empresas, agentes expertos/expertas, Administración Pública, trabajadores y trabajadoras...). Cada posición modula de manera diferente la expresión de dicho discurso, pero todas hacen saber que las diferencias salariales entre hombres y mujeres no obedecen a un trato discriminatorio por razón de sexo **como tal**, sino a causas y desigualdades más profundas.

- Las mujeres se han incorporado más tarde, y muchas de las diferencias salariales se explican por la antigüedad.

En las entrevistas que se han realizado a personas de sectores como la **banca, la asesoría y servicios financieros**, por ejemplo, hablan de que la tardía aparición de las mujeres en sus sectores trae consigo una menor remuneración salarial por complementos de antigüedad, factor que contribuye a una diferencia que, entienden, no es “de base”. En todo caso, esta “causa histórica” remitirá, como veremos, a una “causa estructural” que mantiene su vigencia.

- Los salarios se establecen por categorías, independientemente del sexo de la persona que desempeña el trabajo. Por lo tanto, si hay diferencia de número de mujeres contratadas respecto de los hombres o estas se sitúan en categorías inferiores, habrá que mirar “otras causas”, pero no se podrá hablar de discriminación en cuanto a ingresos.

En la práctica totalidad de las entrevistas a empresas y trabajadores y trabajadoras de todos los niveles, se empieza por establecer que los salarios se fijan de acuerdo con las categorías. Luego veremos cómo estas categorías no se revisan en los convenios colectivos de manera que se pueda impedir

que unas se adjudiquen más bien a hombres y otras más bien a mujeres. Personas expertas de ambos sexos y sindicatos entienden que en los convenios y en el establecimiento de las categorías se funciona con criterios y valoraciones obsoletas que permiten un suelo diferenciador.

Una **experta sindical** señala: *“en la práctica hay brecha, pero si analizas cada vez es más difícil encontrar discriminación... se ve desigualdad, pero es “otra desigualdad” que no tiene datos que la sostengan”*.

- Las mujeres abandonan antes o son más intermitentes en el desarrollo de su carrera laboral, por lo que tienen menos acceso a incentivos económicos. En el fondo, las mujeres que deciden no competir por puestos más altos o que abandonan y retoman su actividad laboral consiguen una remuneración en forma de tiempo (o de ahorro en transportes, o menos presión emocional, etc.) que puede compensar un menor ingreso salarial.

Las entrevistas ponen de manifiesto, por ejemplo, que las tareas y responsabilidades de lo personal y doméstico –incluso más allá del hecho biológico de la maternidad– siguen siendo adjudicadas social y culturalmente a las mujeres. Para quienes asumen esas tareas, no como una imposición, sino como una opción de vida voluntariamente asumida, las ventajas de horarios, de jornadas continuas o a tiempo parcial, etc., representan una compensación que tiene un valor que trasciende lo económico.

El problema surge, como señala una sindical: *“cuando las mujeres se ven forzadas a aceptar ese tiempo parcial de manera involuntaria, porque carecen de independencia económica y su proyecto vital está interferido por las imposiciones laborales y por su relación laboral [precaria]”*.

En este relato, por tanto, se considera la brecha como **“efecto”**.

Sin embargo, tras este primer relato de la brecha salarial como un **efecto** ocasionado por un conjunto de causas sociales, económicas y aún históricas –pero en todo caso “asépticas” o “justificadas”– los discursos profundizan y se van modulando hacia una percepción de la brecha salarial como **síntoma**, en el sentido de pertenecer a un conjunto de factores estructurales que hablan de la posición de las mujeres y los hombres en un entorno socio-cultural-laboral, en el que la diferencia de ingresos tiene un lugar no único ni central dentro de lo que podríamos llamar “ser mujer” o “ser hombre” en la cultura.

Los discursos van mostrando, así, que la realidad subyacente al puro dato es compleja y que el análisis de los factores que se asocian a la diferencia salarial también lo es. De hecho, de acuerdo con el discurso recogido, **parece que hablar de brecha salarial es hablar, en el fondo, de “brecha cultural” en un mundo, el laboral, en el que las mujeres soportan, combaten, se adaptan o hasta cambian las reglas del juego.**

“Sí, en el fondo, cuando hablamos de desigualdad salarial estamos hablando de otras cosas,... sí, de muchas otras cosas que están por debajo” (Mujer, Directora RRHH Sector Servicios).

No se está ante un cambio de discurso en las entrevistas, sino en un proceso en que las personas entrevistadas sitúan la brecha en la reflexión acerca de los factores diacrónicos y sincrónicos que sitúan a las mujeres en su entorno laboral y que sirven para hacer inteligible la aparente contradicción entre la igualdad en las reglas del juego y la diferencia expresada por los datos respecto de la remuneración salarial.

La pura incidencia de la “brecha salarial” se trasciende a la hora de explicarla, aludiendo las personas entrevistadas a factores, causas y corrientes anteriores, más fundamentales, para tratar de explicar un dato que, curiosamente, pocos y pocas reconocen dentro de su empresa o de su sector. La brecha salarial termina expresándose **como un “síntoma” de una estructura de factores que abre y sitúa** la cuestión de la desigualdad salarial en un plano más complejo, más ideológico.

Pero esta percepción, en lugar de zanjar el problema de la “brecha” **lo hace más serio**, cultural, socialmente, más profundo, muy anterior al puro dato: **hay discriminaciones subjetivas, históricas y estructurales que están operando de una manera más decisiva, menos explícita, sobre las mujeres en el mundo laboral.**

Por eso, a lo largo del análisis que se muestra a continuación que no siempre se está hablando de la “brecha salarial”, pues termina por difuminarse. Lo que ocurre es que, tomada como indicador, como síntoma, las personas entrevistadas han ido a buscar **otras “brechas”**, otros procesos y factores que circulan por la base de un simple dato cuya posición en el conjunto de la problemática de la desigualdad cuestionan.



El conjunto de factores que sostienen la desigualdad salarial: de la perspectiva diacrónica y sincrónica

En esta **explicación compleja, no directa -y tampoco discriminatoria-** de las causas de la des-

igualdad salarial, los discursos se definen en torno a dos perspectivas que vienen a confluir en una posición diferencial de mujeres y hombres en el mundo laboral, y que constituyen el eje central en el que se justifican las diferencias:

- *(Perspectiva diacrónica)* Por una parte, con una explicación de brecha salarial relacionada con los **condicionamientos objetivados y socializados desde una historia de la incorporación de las mujeres a un mundo en el que las reglas han sido construidas por otros.**
- *(Perspectiva sincrónica)* Y, en paralelo, con **una historia personal**, cuya socialización por parte de las mujeres ha dado lugar a una **diferenciación de trayectorias vitales y profesionales** que, tomando como referencia dicha historia, están modificando la manera de estar en el mundo profesional o laboral.

La desigualdad salarial entendida desde la perspectiva diacrónica: el significado de la incorporación de las mujeres al mundo laboral

De este modo muchos de los discursos sitúan las explicaciones de la desigualdad salarial en relación con un **primer grupo de factores histórico-sociales** que tienen atribuciones **objetivas y subjetivas.**

De manera **objetiva** o, si se quiere, “histórica”, el discurso de las personas entrevistadas señala:

- La incorporación tardía de las mujeres al empleo ha llevado a que los complementos por antigüedad e incluso los requisitos para acceder a promociones (salariales o no) son disfrutados y han sido fijados por los hombres.
- Además, en un plano más profundo, los hombres han sido “los amos del mundo laboral”: quienes han fijado las reglas, los criterios, las costumbres, los modos de desempeño, las normas de conducta, las actitudes y capacidades que más se valoran...

Por lo tanto, las mujeres se han encontrado en la situación de tener que habitar un mundo en el que el escenario estaba dispuesto de acuerdo con criterios y disposiciones, con personajes y roles, ajenos a la cosmovisión de las mujeres, poco adaptados a sus necesidades, sus condicionamientos, sus maneras de proceder o de conducirse.

- En tercer lugar, las mujeres se encontraron en ese mundo alienado (en el estricto sentido de ajeno, extraño), con una jerarquía exclusiva o excesivamente masculina.

De modo que las mujeres han tenido que desempeñarse con un “espíritu ajeno”, alienado, en el que siempre habían de esforzarse más, de “demostrar más”, de ajustarse más a un modelo que se asumía de manera acrítica pero que se aceptaba como “la realidad” del mundo laboral.

Esto ha dado paso, según el discurso recogido en las entrevistas, a **condicionantes de naturaleza subjetiva:**

- En su situación existía un punto de partida que, en cuanto alienado y “nuevo”, situó a las mujeres en un plano de inferioridad inicial, puesto que antes tuvieron que aprender cómo eran las cosas en aquél mundo masculino.
- Además, esa necesidad de “demostrar más”, de una mayor autoexigencia, de un sobreesfuerzo para conquistar la igualdad de consideración, dicen las y los entrevistados, supuso la internalización de un nivel de presión sobre sí mismas mayor.

Esta presión autoexigida era precisamente un indicio que las hacía tomar conciencia de que “tenían que dar más para no parecer menos”. Y supuso una fuente de esfuerzo y de presión sobre sí mismas que se añadió a la que ya soportaban en sus hogares, donde la sociedad ya les pedía el máximo en cuanto al cuidado de su familia y de sus hogares.

- Pero en el discurso recogido hay algo más: la fuente “natural” de los ingresos, tal como la sociedad sancionaba, era el hombre; siendo la aportación de la mujer una especie de “complemento”.

Eso convertía el trabajo de las mujeres en una actividad siempre lastrada por una consideración provisoria, casi optativa y que podía tener más que ver con “no aburrirse” o con “ayudar”, que con participar activamente en el desarrollo productivo de su sociedad. De modo que, como una especie de “pecado original” en el mundo laboral todos y todas, en general, aceptaban que ellas no tenían por qué optar a puestos más altos o a remuneraciones más cuantiosas. Así es que las propias mujeres consideraban “normal” la diferenciación de promociones y salarios respecto a los hombres.

- Lo que condicionaba, a su vez, incluso una ética o relación con el dinero o la propia forma de aproximarse a la negociación de las condiciones laborales.

Surge, así, un elemento moral, a la hora de describir la posible diferencia entre la posición del hombre y de la mujer. Un elemento incluso de “elegancia”, como si la pelea por el salario fuese algo de mal gusto, o que no debiera tener más importancia que otras consideraciones:

“...los hombres lo tienen clarísimo: tanto cobras, tanto vales...” (Mujer. Cuadro Medio TIC)

*“Personalmente, no he sido nunca una persona **obsesionada** por el salario. Y sí, me preocupa tener un sueldo acorde con lo que estoy haciendo. Y que no sea injusto, desde el punto de vista **ético**” (Mujer. Trabajadora de Servicios)*

De este modo, en las entrevistas realizadas se recoge un relato en el que se describe cómo, cuando

las mujeres llegaron al mundo laboral, se encontraron con un mundo de fuerte competición en el que el trabajo pasaba a ser el centro de la vida personal.

Así, las mujeres entrevistadas más veteranas describen cómo vieron un mundo vertical, una especie de carrera de obstáculos que exigía toda la energía, la atención y el esfuerzo para no quedarse atrás.

Las mujeres, por tanto, lastradas por la exigencia social de mantener sus roles de esposas y madres, por una parte y, por otra, por la asunción acrítica de que su sueldo y su desempeño eran algo “secundario”, “complementario” a la labor del hombre, tendían a abandonar la carrera en algún momento de sus vidas.

Como es lógico, su decisión de ser madres o el hecho de tener otras presiones y tareas, les impedían desarrollar su carrera laboral en igualdad de condiciones con los hombres, sufriendo una verdadera discriminación, dado que por su condición de mujeres, el trabajo remunerado era una opción, pero no así el cuidado de su familia o el tener descendencia.

A esto se sumaba el que los cuadros masculinos, a la hora de emplear ponían (y aún ponen, de acuerdo con las personas entrevistadas) trabas a mujeres con intención de tener hijos/hijas, o cuyo compromiso con el puesto de trabajo se pueda ver interferido por su “situación personal”.

En síntesis, según las personas entrevistadas en el momento presente, las mujeres que comenzaron su itinerario al principio de la plena incorporación de las mujeres en el mundo laboral no sufren una brecha salarial porque *en la actualidad* haya criterios discriminatorios en función del sexo. Para las y los entrevistados, los factores que operan la diferenciación son factores “más profundos”, “anteriores”, “más sutiles”. Factores de una discriminación -esta sí- real, que operaba desde el origen y que aún proyecta su onda expansiva en el momento actual.

Estas presiones no solo no han desaparecido, sino que se habla de manera habitual de la compatibilización, de la autoexigencia, de “demostrar más”, de la conciliación, de las “interferencias” de la vida personal en lo profesional... siempre en relación con las mujeres.

La desigualdad salarial entendida desde la perspectiva sincrónica: las mujeres en el mundo laboral hoy

Pero este dibujo diacrónico, histórico, no solo se pinta en el discurso de las personas entrevistadas como un destino ineluctable que perjudica a las mujeres y a su inserción laboral con un lastre de desigualdad *ab origine*.

También está relacionado con otros momentos y escenarios del mundo laboral, en las trayectorias vitales, en la consideración de la carrera laboral e, incluso, en la percepción que unas personas tienen de sus prioridades y de su mundo personal.

En los últimos años se ha dado, según nos cuentan, una **transformación de prioridades que las mujeres están liderando** y que los hombres empiezan a considerar como posible. Corrientes de cambio que afectan al lugar de las mujeres en el mundo del trabajo, de las retribuciones y del poder. Un cambio de prioridades escogido libremente, como opción subjetiva, en el que el concepto de remuneración varía precisamente en función del cambio de prioridades. Pero ¿cómo está produciéndose este cambio y cómo se recoge en las entrevistas?

Un director de una clínica privada de especialidades explicaba en pocas palabras su perplejidad ante el cambio que se trata de explicar:

*“En las clínicas privadas hay muchas menos mujeres [se refiere a doctoras especialistas] porque las mujeres optan menos por el pluriempleo. Su vida es más **rica**, tienen más intereses... otras prioridades. Prefieren tener tiempo para más cosas. Así que trabajan por la mañana en la Seguridad Social y por la tarde no están en la privada. Si en la sanidad pública hay una proporción prácticamente igual de mujeres y hombres o algo más de mujeres, en la privada la proporción será casi de 80-20 [%]”* (Hombre. Empresario Sanidad Privada).

Esta frase, que no explica solamente lo que ocurre en la medicina privada y que se puede encontrar en manifestaciones de profesionales de ambos sexos de otros muchos sectores, está dando cuenta de un factor clave, **de una corriente nueva de comprensión de la vida laboral**.

De acuerdo con las y los entrevistados, parece ser que entre muchas mujeres **se opta** por definir la vida en torno a prioridades que no giran de modo pivotante ni en torno a la familia ni en torno a la vida laboral entendida como una carrera ascendente. Ascendente en el sentido de procurar más trabajo, más sueldo, más promociones, etc.

En efecto, en muchas de las entrevistas se expresa la consideración de que, ante la exigencia cultural de la *renuncia* (en otros ámbitos) a cambio de la recompensa laboral (promociones y mayor salario), muchas mujeres han optado por reordenar su vida tratando de no renunciar a otras facetas de su identidad y de sus aspiraciones.

“En la medida en que he ido cubriendo las necesidades que tenía (...), he podido elegir los puestos por el contenido del puesto, por la proyección de desarrollo, más que por el contenido salarial”. (Mujer, Cuadro Medio TIC).

“No te equivoques: a mí mi trabajo me encanta. Pero tengo una hija, una pareja... lo que pueda cobrar de menos en dinero me resulta rentable de otras mil maneras, ¿entiendes?” (Mujer. Trabajadora Sector Audiovisual).

Esta **reordenación de prioridades** -así se denomina en muchas entrevistas- ha traído consigo cambios multidimensionales en relación con la remuneración salarial, con la manera de conducirse en el ámbito de la negociación de las condiciones de trabajo, horarios, bonificaciones, complementos, etc.

De acuerdo con las entrevistas realizadas, hay una gran cantidad de mujeres que han optado por hacer su **vida multidimensional**, en el sentido de poder compatibilizar -conciliar, si se quiere- su vida laboral con otros aspectos de su vida. La conciliación no solo tiene que ver con la pareja o los hijos (por ello no se ha escogido ese término), sino también con el tiempo libre, con la opción de seguir formándose o con aspectos que se resumen, en general, con la expresión:

“Tener tiempo para mí” (Esta frase se ha recogido en multitud de perfiles y ocupaciones. También la han expresado hombres, como un empleado de banca, por ejemplo).

Ese tiempo, dedicado a sus otras prioridades, a sus otras actividades personales o relacionales, parece que, de acuerdo con el discurso recogido, está dentro de lo que estas mujeres entienden por “remuneración”, en el sentido en que:

- Ganar menos o no entrar en los condicionantes que implican las promociones y ascensos laborales se compensa en forma de tiempo disponible para llenar lo privado y personal, para desempeñarse en escenarios externos (o complementarios, como la formación) a la vida laboral.
- De tal modo que en la percepción y valoración de su retribución laboral o en la negociación de la misma que establecen estas mujeres, el tiempo disponible entra como “moneda”, como factor negociable en forma de jornadas continuadas o partidas, flexibilidad de horarios, ventajas de conciliación, etc.

De acuerdo con las entrevistas, incluso las y los expertos participantes han señalado que esta corriente de redistribución de objetivos personales y profesionales está creciendo. Y está creciendo en una dirección que muchas de las personas entrevistadas no preveían: también **“cada vez más” hombres** están participando de este cambio cultural.

Ellos también están empezando a ver que *“hay vida más allá del trabajo”*, y que su dedicación a otros aspectos vitales en los que antes no se sentían ni llamados ni mucho menos responsables es ahora plausible y, en muchos casos, preferible.

Es cierto que la crisis, como elemento referencial ha azuzado este cambio en algunos sectores, puesto que, según las personas entrevistadas, el desempleo masculino que ha traído la crisis es mayor que entre las mujeres. Esto está haciendo que muchas parejas hagan de la necesidad virtud y el cambio de papeles se esté dando, no solo como una opción cultural nueva, sino como una respuesta a situaciones críticas.

Pero que la crisis ayude o impulse a esta corriente no significa, según las entrevistas realizadas, que este cambio no estuviera sucediendo antes: la mujer que ha optado por la reordenación de sus prioridades y la compatibilización suele hablar de equilibrio y límites entre vida personal y laboral, y ya había empezado a arrastrar a otras mujeres y a un número creciente de hombres, de acuerdo con las opiniones recogidas.

Ahora bien, estas mujeres y otras que no comparten esta redistribución de las prioridades y objetivos vitales también **hablan en clave de renuncia, incluso de abandono:**

“...en el fondo estás diciendo que no a otras cosas: a más dinero, a mejores puestos... Pero claro, nadie da nada gratis, y siempre tienes que escoger”. (Mujer, Trabajadora Sector Servicios).

Así que, cuidado: la **cara positiva** de una corriente en el que las mujeres (y los hombres poco a poco) van tratando de “enriquecer”, como decía nuestro médico, sus vidas acompasando las exigencias de uno, y otro mundo **supone otro tipo de renuncia** que se explicita con dificultad pero que aparece en los discursos recogidos como un factor ineludible: **la renuncia a progresar en la carrera laboral, tanto respecto del salario como de la promoción.**

Este reverso de la opción por una vida más multidimensional está operando, por tanto:

- como un factor legitimador del tiempo como elemento salarial, por un lado;
- y, por otro, como un factor de desigualdad “oculto” en una concepción de la vida laboral que está **cambiando desde el punto de vista subjetivo, en la trayectoria personal, pero que sigue sin tener sitio en el mundo objetivo de las reglas de ascenso** o de pleno desarrollo de la vida laboral en las empresas.

Las personas entrevistadas señalan también que, por mucho que los hombres sigan abriéndose a esa opción, también lo van a hacer a expensas de renunciar o abandonar su trayectoria profesional y/o laboral; puesto que esta tiene unas reglas que, por más que se introduzcan cambios legales o de convenio, siguen mostrándose implacables a la hora de requerir una dedicación plena, un primer lugar en las prioridades de quienes quieren “ascender” o mejorar su estatus.

Lo que las entrevistas revelan, por tanto, es que en la base de la desigualdad salarial se encuentra un juego de opciones y renunciaciones, de tensión entre la vida personal y la laboral, que las mujeres y los hombres parecen resolver de manera distinta.

El discurso de las mujeres frente a la brecha salarial: relatos y perfiles

Como el resto de perfiles, las mujeres entrevistadas, desde su vivencia personal, sitúan la explicación de la brecha salarial como síntoma de una desigualdad primera (aunque no así explícitamente manifestada), sujeta a unas trayectorias vitales y profesionales marcadas por renunciaciones –elegidas o autoimpuestas– pero que, de cualquier forma, han sido resultado de **decisiones individuales**, sin percibirse, en muchos casos, el efecto colectivo que ello depara.

Sin embargo, este discurso generalizado esconde tras de sí importantes matices relacionados con los modos que las mujeres tienen de habitar la esfera laboral; pero también, con los modos que tienen para vivir su vida personal, para recontar sus trayectorias, para situarse a sí mismas entre todas las tensiones que presiden su desempeño como profesionales, como parejas, como madres, como amigas...

En función de cómo se organizan en torno a sus prioridades, a sus modos de eludir o manejar dichas tensiones y de construir sus proyectos vitales, **surgen tipos distintos de “ser mujer” en el mundo laboral y, por tanto, de situarse frente al salario.** Un sujeto, una mujer, que negociará con la empresa -y consigo misma- de manera diferente de acuerdo con su historia, con su circunstancia actual, con sus metas para el porvenir.

Debe tenerse en cuenta que los adjetivos que describen los perfiles que ahora se muestran, procedentes del análisis de las entrevistas, no marcan significado, sino que sirven de metonimia descriptiva. De ahí que aparezcan en cursiva.

La Mujer Luchadora

Podría haberse llamado también “independiente”, porque así se denominó, en su momento, a las mujeres pioneras en el mundo laboral; mujeres que tenían las mismas aspiraciones y objetivos que los hombres, las mismas prioridades y que realizaban los mismos sacrificios.

Así se autodenominan aún algunas mujeres en sus entrevistas:

“...significaba que sabías que había trenes que perdías, que sacrificabas eso que toda la vida habían dicho que era tu vida: marido, hijos... Pero yo sabía en lo que me metía y estaba dispuesta a no atarme a nada. Siempre he sido muy independiente...” (Mujer. Trabajadora Banca).

Y es que este perfil de mujer que ya es veterana en la *habitación* del mundo laboral, que ha llegado a los cuadros medios y altos en grandes empresas o en universidades, y que ahora se ve a sí misma en la cumbre del logro, no se diferencia, es decir, no se ve diferente a los hombres en nada.

Son las que más ponen en duda la brecha, o la achacan a la debilidad de otras mujeres -u hombres- a la hora de luchar por un objetivo. Son muy conscientes de que su carrera ha constituido el centro de sus vidas, que las ha definido a sí mismas y a su trayectoria. Pero eso las refuerza en su percepción de estar en un plano de igualdad ante sus compañeros.

Claro que son conscientes, y así lo relatan, de que fueron -y en muchos sectores son- minoría. Precisamente es su sobreesfuerzo lo que marca su identidad y su trayectoria en su recuento: todo lo que tuvieron que luchar, que demostrar y que sacrificar. Puesto que ellas también hablan de sacrificios.

Son las que más claramente aceptan y enuncian, en el mismo discurso que los hombres, las reglas implacables del juego del éxito laboral:

“En seguida te das cuenta de que tienes que luchar el doble, que lo tienes que poner todo de ti misma para conseguir lo que quieres. Hay gente, claro, que no está dispuesta... bueno, pues... ya se verán los resultados. Pero el mundo es como es... Es la realidad”. (Mujer. Experta Sindical).

“Mira, al final hay que elegir: si quieres tener hijos, vale, pues tenlos... pero, claro...”. (Hombre. Empresario).

En estos *verbatim* el discurso del **compromiso/limitación (el discurso de la renuncia)** se hace metonimia en forma de pelea, de renuncia desnuda y hasta casi de compromiso nupcial. Pero la secuencia es, en realidad, una especie de muestra de los estratos que fundamentan el relato de las entrevistadas (y de muchos entrevistados) a la hora de definirse en el mundo laboral. Precisamente porque dicha definición se confunde con su percepción como personas, tan central es el mundo laboral en su autopercepción.

Téngase en cuenta, además, que estas mujeres, que sitúan en el eje diacrónico su trayectoria, sí se enfrentaron a una discriminación *explícita* de sueldos y promociones:

“Daba por supuesto que todos cobrábamos lo mismo... [y no era así]”. (Mujer. Funcionaria de AAPP).

Claro que han experimentado cierta sensación de renuncia o, cuando menos, de sobreesfuerzo, de haber hecho todo para alcanzar lo máximo en su trayectoria. Pero la recompensa, para estas mujeres, ha venido en forma de logro actual, de estar donde querían estar:

“Curré muchísimo porque sabía que todo lo que me esforzara en esa década iba a revertir en mi futuro”. (Mujer. Cuadro Medio TIC).

Es esa recompensa final, dentro de las reglas del juego la que las ha situado, tras muchas luchas, en posición de igualdad con sus compañeros.

Estas mujeres **se sienten iguales porque han ganado su igualdad**, y su vida personal se confunde, en su relato, con su trayectoria profesional. **Se han construido a sí mismas en torno a sus logros.**

Para ellas, el modelo social que las situaba en el hogar, en la pareja, con los hijos e hijas, era un modelo opresivo, por lo que luchar por su éxito en el mundo profesional o laboral -incluso sin alcanzar cuadros altos- suponía una liberación, independizarse de un modelo en el que no se sentían expresadas.

La Mujer *Multidimensional*

Esta mujer, que ya entró en un mundo laboral al menos más acostumbrado a la presencia de otras mujeres en las empresas, es una persona **que no tiene como centro de su identidad su dedicación al trabajo.**

No obstante, es necesario subrayar que el trabajo para este perfil es **muy importante**, seguramente una de las facetas más importantes en su presentación en la vida diaria, y que muchos de sus rasgos de valoración y autopercepción giran en torno a su desempeño laboral.

La cuestión es que esta mujer entiende y relata su desempeño laboral **como un lugar, y no como una trayectoria.** En ese sentido, cuando un incremento salarial o una mejora de las condiciones suponen una renuncia en otros escenarios de su vida, sencillamente, se niega. De modo que entiende su posición profesional de una manera, si se quiere expresar así, estática. Como una *habitación*, un sitio de estar, no como un proceso.

“Estoy bien donde estoy... a lo mejor si necesitara más, me plantearía otra forma de... pero, claro, entonces tendría que sacrificar otras cosas que para mí también son muy importantes”. (Mujer. Funcionaria de AAPP).

Su trayectoria, en su discurso, **está marcada por dinámicas personales.** Trayectoria que relata como un proceso en el que su itinerario vital tiene que ver con su red familiar y social, con su pareja, sus hijos o sus aspiraciones de otro tipo (ocio, tiempo libre).

En general esta mujer describe su “organización” vital como una serie de departamentos habitables cada uno de los cuales necesita un cierto tiempo, que ella quiere administrar, cuanto sea posible, de acuerdo con sus propios criterios:

“...lo más importante es que he conseguido tener tiempo para todo. Pero sobre todo tiempo para mí, para decidir qué hago, con quién lo hago y cómo lo hago”. (Mujer. Directora de RRHH).

“Los hijos, mi pareja, todo es importante. Pero también poder leer, estudiar y formarme... no sé, siempre puedes pedir más a la vida que trabajar...” (Mujer. Funcionaria de AAPP).

No hay que creer ni por un momento que estas mujeres hablan -o no solo- desde puestos de trabajo rutinarios, desde agobiantes puestos en cadenas de producción o de telemarketing. Son también mujeres profesionales en trabajos creativos, financieros, de ventas, responsables de recursos humanos, trabajadoras de Administraciones Públicas...

Están hablando de esa nueva corriente, citada en el apartado anterior, y que sitúa la vida laboral en una organización de dimensiones en la que dicha vida laboral no constituye el centro articulador al

que se supeditan todas las demás actividades.

También, como se dijo, los hombres empiezan a vivir en esa corriente y a describir sus aspiraciones en los mismos términos. Así se expresa un profesional de la banca:

“Yo valoro más, de alguna forma, que mi vida esté equilibrada y ser feliz. Yo quiero ser feliz... que tenga una calidad de vida, que pueda estar comfortable con el tiempo que estoy en el trabajo y con el tiempo que estoy fuera; con la gente que quiero estar y haciendo las cosas que quiero hacer...” (Hombre. Trabajador de Banca Privada).

En muy parecidos términos hemos recogido el discurso de muchas mujeres, lo que nos indica que **lo que aquí se está jugando es mucho más que considerar el trabajo como un instrumento para lograr otras cosas gracias a sus ingresos económicos.**

Es la búsqueda de otro lugar en el que relatarse a uno mismo, a una misma, en el que el trabajo sea **una de las dimensiones en las que la persona puede describirse, presentarse, hacerse.**

Claro que **significa una renuncia**, en el contexto laboral y profesional. Pero se trata de una **renuncia administrada**, ya no del sacrificio total en aras de un objetivo, de un porvenir. Es una consideración discursivamente definida en términos estáticos, de habitabilidad, de **“confortabilidad”**, de encontrar el sitio justo, los momentos justos, las compañías precisas para poder incluso “ser feliz”.

Estas mujeres (y hombres) entienden que parte de su remuneración está asociada a la **compensación temporal** que les permite administrarse en sus otras dimensiones, de modo que lo normal es que las exigencias de estas personas tengan más que ver con horarios, con la conciliación y con la flexibilidad en la administración de las tareas, que con la demanda de mejoras salariales o promocionales. Al menos en la medida en que estas últimas signifiquen una merma de su capacidad de maniobra en las otras dimensiones de su vida.

Todo esto, en el relato de las personas entrevistadas, **no tiene por qué significar un desapego hacia su desempeño laboral, o un menor compromiso** con sus objetivos o los de las empresas para las que trabajan. En algunos casos esto puede darse, como afirmaba la responsable de recursos humanos que hablaba en el capítulo anterior. Pero para la mayoría de las personas que se describen en torno a este perfil es solo que **su compromiso se reparte**, que no está en un nivel más alto o más central en el conjunto de sus prioridades, de sus necesidades ni de sus objetivos.

La Mujer Extraña

Quizá este perfil sea un caso especial del que se acaba de describir, aunque tiene rasgos muy diferenciados, de acuerdo con el análisis de las entrevistas realizadas. De ahí que se entienda que merezca

un apartado descriptivo propio, incluso aunque su peso cuantitativo relativo en el conjunto de dichas entrevistas sea menor.

En este caso, se está ante una mujer que, en primer lugar, **no se siente vinculada, ni en su identidad ni en su desempeño vital, con el trabajo que realiza**. Su desapego hacia su tarea, hacia los objetivos de la empresa para la que trabaja e incluso hacia el ambiente con sus colegas de trabajo, es grande.

El trabajo es aquí estrictamente una manera de aportar ingresos a su economía personal o familiar, sin aspiraciones ulteriores, y como mero instrumento para poder alimentar otras dimensiones, otros tiempos en los que la persona sí se reconoce:

“Yo trabajo para ganar un sueldo y nada más. Mi vida está... pues en otras cosas. Yo creo que [en el trabajo] ni siquiera me conocen como soy yo de verdad ¿sabes?”. (Mujer. Trabajadora Sector Servicios).

Estamos, por tanto, ante un relato en el que el trabajo no se compatibiliza ni se administra como un lugar y un tiempo en relación con el resto de las dimensiones que conforman la identidad. En realidad se trata de **un factor secundario**, un lugar en el que **una no es quien es de veras**, donde no hay una integración del desempeño profesional y laboral como formando parte de un todo.

Estas personas rara vez luchan por mejoras salariales, y casi nunca por puestos de mayor responsabilidad si no viene asociado con el mantenimiento del horario y una sustancial mejora económica.

La relevancia de este perfil es que normalmente está asociado a una autopercepción que nada tiene que ver con la realización de objetivos personales en la vida laboral y que, por tanto, no es consciente de si existen o no diferencias salariales o de trato con sus colegas.

Se ha llamado a este perfil “extraña” porque su identidad, su relato de su trayectoria vital, están fuera del ámbito laboral. Eso no significa que no tenga objetivos vitales, que no se forme (de manera reglada o no), que no comparta las aspiraciones de otras personas en cuanto a necesidades subjetivas y sociales. Sencillamente, hay entre esas dimensiones y su trabajo un hiato que no tiene puentes por donde unirse. Cuando estas personas recuentan su trayectoria laboral lo hacen desde un discurso algo desvaído, estático y sin vínculos con lo que denominan su “vida”.

Los perfiles como etapas

Es preciso anotar en este punto que el análisis de las entrevistas muestra que estos perfiles no son cortes de pertenencia estancos, en los que las personas se autodefinen de una manera estática.

Al contrario. En la mayoría de las ocasiones, estos perfiles -en especial la “luchadora” y la “multidimensional”- son relatados por muchas personas entrevistadas como momentos diferentes en sus vidas.

Así, en muchos casos, la trayectoria profesional o laboral se describe, en un primer momento, como una carrera, una lucha contra los obstáculos, por la mejora de las condiciones económicas, por la promoción, por el éxito en la proporción que cada cual estimase conveniente.

Pero luego parece, de acuerdo con los relatos recogidos, que hay un momento en el que -en especial entre las mujeres- existe la necesidad de reorganizar las prioridades, de resituarse ante las dimensiones, que hacen a la persona cuestionarse la manera de administrar su tiempo, su dedicación, sus objetivos.

“- Desde luego, hubo un momento en que me replanteé todo. Y claro, yo quería trabajar y tal,... claro, pero también quería ver a mis hijos, estar con mi pareja... Pero, vamos, que conozco mucha gente que le ha pasado lo mismo. Y hombres también, ahora, ¿eh? Hombres también.

E: ¿Y por qué crees que ahora los hombres están pasando por eso?

- Por madurez. Porque la edad y la trayectoria te llevan a eso.”

“Al principio, y más en mi profesión [cámara de televisión], me rebelaba contra el paternalismo de los tíos, y que me vieran como un bicho raro y tal... Yo era muy peleona, ja, ja, ja... Pero luego con los años hay más tíos, todo se va normalizando y... Bueno, y además, también yo estoy en otras cosas y en otras peleas. Ahora me da todo más igual porque hay muchas más cosas que requieren mi energía. ¡Ojo! Que me encanta mi trabajo, ¿eh? Que conste... pero como que te lo vas tomando de otra manera”. (Mujer. Trabajadora Sector Audiovisual).

Desde luego, esta consideración de que el perfil de mujer “luchadora” se da en una etapa de la trayectoria profesional “de juventud” para pasar a otra “de madurez”, es una explicación que las propias mujeres que se comprenden a sí mismas -y se sitúan en el mundo desde el perfil “multidimensional”- alegan para describir un proceso en el que se han sentido por fin cómodas después de unas luchas que han compartido con el resto de las mujeres.

En este aspecto se deja notar la resonancia de la consideración diacrónica de los factores que construyen la trayectoria profesional. De modo que cada conjunto de características, en este relato, se sitúa en un eje temporal que da sentido, para algunas personas entrevistadas, al cambio de corriente respecto de lo laboral que se está operando en sus entornos.

Pero no se puede dejar de apuntar que esta consideración no es unánime, y que muchas mujeres -y algunos hombres- han optado desde el primer momento por un proyecto vital en el que la dimensión laboral o profesional se administra en relación a las demás dimensiones vitales.

En conjunto, la multidimensionalidad y la relativización de la carrera profesional respecto de otras dimensiones de identidad vital, de autoexigencia, se ve como una corriente que va adquiriendo fuerza y

que está modificando la relación general de las mujeres (y de cada vez más hombres) con su trayectoria profesional y personal y, por tanto, en relación a la prioridad o valoración de la que se dota un salario.

Sea cual sea el perfil con el que se describa a las personas entrevistadas, la consideración de que **algo está cambiando, excepto las reglas del éxito y el poder en las grandes empresas**, es general.

Pero sigue habiendo factores que están ejerciendo fricciones en relación con la desigualdad salarial o en el comportamiento de las mujeres en relación con la negociación de mejoras salariales o promocionales.

El discurso empresarial y la ideología del trabajo: la identidad laboral como faceta central y prioritaria de la vida

El discurso empresarial, por su parte, no reconoce tampoco la discriminación y articula la explicación sobre causas “neutras”. Pero tras esta expresión primera surgen factores ideológicos en los que la empresa, como sujeto, requiere de una dedicación plena **con unas reglas implacables**, en las que el trabajo se sitúa en el centro de la vida. Unas reglas a las que los hombres están mejor adaptados. Reglas que son las que fijan, al fin y al cabo, las retribuciones.

Un discurso ideológico de fondo que atraviesa la consideración de la dedicación a una empresa. **Discurso que no ha cambiado**, por más que las corrientes de la relación con el trabajo y su importancia central en la trayectoria de las personas estén moviéndose en direcciones que tensionan y ponen en cuestión, al menos, parte de sus cimientos.

De hecho, bajo formas de flexibilidad y oportunidades, de desarrollo profesional (utilizan este término como función que subjetiviza su carrera) que, a la larga, permiten compatibilizar mediante una gestión del tiempo ambas esferas vitales (laboral y privada), se esconden también frenos que no permiten el ascenso a sueldos o posiciones más altas:

“Hombre, es que está claro. Yo tengo empleadas con reducción de jornada a las que se les cae el lápiz a las tres y media y no vuelven a pensar en el trabajo hasta las ocho y media del día siguiente. En cambio tengo otras que se van a la misma hora, pero se llevan los papeles pendientes, miran en casa el correo... Así que yo misma ya sé quién va a promocionar y quién no,... en quién puedo confiar y apoyarme, vaya...” (Mujer. Directora RRHH Sector Servicios).

Es decir, una mujer, directora de RRHH de una gran empresa de servicios, muestra a las claras que las reglas de la flexibilidad no suponen un desplazamiento del trabajo como prioridad central desde el punto de vista de la empresa. Esta puede tratar de beneficiar la conciliación, de flexibilizar las formas de dedicación, de introducir todo tipo de medidas favorables... Pero, al final de todo ello, **hay una opción que tomar desde el punto de vista de quienes dictan las reglas del juego. Y esa opción, si no es por el trabajo, supone la renuncia a la progresión en la carrera laboral.**

Desde el punto de vista de este discurso -estático en su consideración de que los objetivos empresariales son los que deben fijar la norma, los objetivos y el desempeño vital de las personas trabajadoras y profesionales que se comprometen con ella- el hecho de que muchas mujeres, y cada vez más hombres, estén poniendo en cuestión esta centralidad **despierta una fricción que se explicita en términos muy duros.**

Así, un empresario de **banca** entrevistado, expresa su rechazo a que las otras dimensiones vitales adquieran una importancia igual o superior a la profesional o laboral y las califica en términos de “lujo”, algo externo al compromiso con la tarea a desempeñar para la empresa, ajeno a sus reglas:

“Yo, que ya me gustaría, no me puedo permitir el lujo... porque eso [incorporar otras prioridades personales o ponerlas por encima de las profesionales] es un lujo... Yo no puedo. Si hago lo propio, cerramos la empresa”. (Hombre. Empresario Sector Servicios).

Otro empresario reacciona de una manera hasta emocional:

“Yo soy un esclavo de mi empresa y de mi gente. Aquí el único que no tiene límites [respecto de su trabajo y de su compromiso] soy yo”. (Hombre. Directivo de Banca).

Un lujo... compromiso ilimitado... esclavitud... La empresa, entendida como un sujeto demandante de un compromiso total, exige una dedicación plena, el abandono o la subordinación de cualquier otra dimensión por parte de quienes trabajan para ella.

Este discurso de la prioridad total de la vida laboral es una **exigencia empresarial que atañe a las mujeres en mayor grado**, en la medida en que ellas son, para muchos empresarios entrevistados, quienes han introducido una especie de “ruido” en el funcionamiento tranquilo de la superioridad de la norma empresarial, a través de las demandas de flexibilización, de jornadas continuas, de jornadas parciales, de medidas de conciliación, etc.

Se da el caso de que hay una retroalimentación conceptual en el discurso que convierte en círculo vicioso la asociación entre el “tiempo parcial” y “mujer”. Por un lado, porque el tiempo parcial o la conciliación o la reserva para un tiempo propio se entiende como un rasgo que en muchos casos la sociedad impone a la mujer o que la mujer ha elegido porque no le gusta lo que ve en la carrera interminable hacia el ascenso, la mejora salarial, la cima de la vida laboral.

Pero, por otro, es como si las empresas, los puestos, las tareas y las responsabilidades que son capaces de ofertar ese tiempo parcial estuvieran pensando solamente en la mujer como destinataria de lo que algunas y algunos de los entrevistados denominan como “un lujo”.

De acuerdo con las entrevistas recogidas la propia realidad social está rompiendo esta asociación

que, sin embargo, funciona con la potencia de un tópico en muchos casos.

Incluso muchas mujeres que han asumido estas reglas, hablan por boca de este discurso, negando que se trate de una cuestión de género. El análisis permite establecer que, en efecto, es una cuestión que atañe a una consideración que, en principio, no se asocia al género, pero que, como muestran las otras dimensiones que se han mostrado, están operando una diferenciación radical entre sexos.

Por decirlo más claro, y con las palabras de muchas de las entrevistadas:

- Las mujeres, con sus presiones sociales, con los condicionantes culturales que aún operan sobre sus opciones de vida y con sus nuevas perspectivas sobre la renuncia que implica la carrera laboral, se topan, sencillamente, con un conjunto de normas y exigencias que, construidas en un tiempo y lugar en el que ellas no estaban presentes, les han exigido y les exigen sacrificios en sus otras dimensiones vitales.
- Cuando ellas -y ellos- se niegan a entrar en estas normas, cuando ponen en duda la prioridad, la exigencia y la renuncia asociadas al mundo laboral, este reacciona de manera estricta, ofendida, emocionalmente comprometida con su ideología fundacional.

A esto es a lo que se refieren muchas personas entrevistadas cuando hablan de que los problemas de la brecha salarial o de la negociación de mejores condiciones laborales no están hablando de una desigualdad explícita, sino de algo “más difícil de definir”, más “sutil”. Y es así como funcionan las ideologías cuando entran en crisis con corrientes culturales que las cuestionan. Resignado, un empresario da cuenta de esta tensión:

“La búsqueda del equilibrio requiere temple”. (Hombre. Empresario Sector Servicios).

El equilibrio: es decir, la resolución de las tensiones en las que la ideología de fondo que gobierna la exigencia de la vida laboral entran en fricción con los factores en torno a los que las personas definen su trayectoria vital. Una trayectoria en la que la empresa tradicional y sus normas se ven en cuestión ante esa otra visión de la vida, de una vida, como quería el médico, más “rica” o, como mínimo, con más departamentos, con más lugares donde habitar que la pura carrera hacia la cumbre.

Pero esta fricción ideológica que tensiona la relación entre la trayectoria personal y las necesidades laborales como exigencias para el cumplimiento de una trayectoria “como debe ser” tiene otro polo, que no está expresado en un discurso transversal objetivado en una institución como la empresarial.

Y es que un escenario tensional como este no aparece solamente en la relación del o la empresaria con los trabajadores o con sus cuadros.

El problema de la tensión entre lo que la empresa exige ideológicamente **afecta también a empresarios y empresarios que quieren abrirse a nuevas formas de relación con el tiempo, con la trayectoria, con las dimensiones del trabajo.** ¿Qué ocurre cuando esas nuevas formas y dimensiones exigen una posición enfrentada a la pura exigencia económica, a los resultados, a la rentabilidad?

Ocurre, simplemente, que la tensión se vence a favor de la estructura dominante, del discurso institucional de la empresa-sujeto con la que hay que comprometerse en cuanto a resultados, a rentabilidad, a crecimiento.

“la empresa es una persona... es una persona que merece respeto. Y, por tanto, cuando asumimos ciertos compromisos al crearla y a cuidarla... plantea limitaciones”. (Hombre. Cuadro Directivo Banca).

Quando el trabajo no está asociado a trayectorias laborales “ascendentes”

Para finalizar, es necesario puntualizar aquí que, según se ha visto, el discurso de las personas entrevistadas sobre la explicación a la desigualdad salarial aparece asociado a factores sujetos a la trayectoria profesional entendida como una “carrera hacia la cima”, desde la consideración de que la persona se instala en una vida laboral con un futuro ascendente, lleno de luchas, sacrificios y dificultades. Al final espera el poder, la responsabilidad,...

Sin embargo, una interpretación más completa de la desigualdad salarial exigiría también de una mirada a la desigualdad salarial desde los estratos laborales en los que las posibilidades de promoción están muy limitadas, en los que las diferencias de retribución han sido también constatadas. O incluso de matices en la brecha salarial sujetos a determinados sectores.

Con todo, hay profesiones, en especial las de media y baja cualificación, en las que las opciones de una “carrera profesional” están muy limitadas. Son sectores en los que la rotación y los llamados “movimientos o ‘ascensos’ horizontales” no representan, en muchas ocasiones, incentivos suficientes para comprometerse con una vida laboral de mayor exigencia.

Así nos lo explican profesionales de la **medicina**, el **comercio**, el **transporte**...: no es lo mismo ser auxiliar sanitario que médico, gestor logístico que conductor o conductora, cajera o gerente administrativo, en el sentido en que auxiliares, conductores/as o cajeras/os no tienen la misma perspectiva de avance o ascenso que los cuadros cualificados.

Las personas entrevistadas –utilizándose una técnica enfocada a desvelar factores espontáneos no inducidos por la persona que entrevista-, en su mayoría, no han abordado estos enfoques complementarios. Todos los sectores y categorías han sido descritos de la misma manera, puesto que el

foco se pone en algo anterior: que la consideración de que la mejora, del tipo que sea, o la madurez en el desempeño profesional, en cualquier sector o categoría, se ven mediatizadas por exigencias y prioridades en el mundo de lo privado que recaen del lado de las mujeres.

Tan solo las personas expertas, y alguno de los agentes sindicales, han aludido a las circunstancias que operan y afectan, particularmente, a las ocupaciones de menor cualificación o a los sectores feminizados frente a los masculinizados. Circunstancias que apelan, de un modo u otro, a la **infravaloración del trabajo asociado o desempeñado mayoritariamente por las mujeres.**

Se puede ver en un ejemplo cómo cuando los entrevistados y entrevistadas hablan de trabajos que requieren esfuerzos físicos, como cargar pesos, cargar máquinas envasadoras, utilizar maquinaria (pesada o logística). Se toma como normal que los hombres, expuestos a mayores exigencias físicas, puedan cobrar complementos de peligrosidad o penosidad que les sitúan en salarios por encima de categorías que desempeñan las mujeres. Pero no se habla de problemas físicos ni penosidad por una utilización excesiva del ratón, por ejemplo; o de las condiciones de una planchadora en el sector textil.

Otras entrevistas subrayan cómo, en determinados sectores (alimentación, textil) es posible encontrar casos en los que hay categorías “específicamente feminizadas” o, directamente, creadas para que las ocupen mujeres. Dichas categorías tienden a ser de baja remuneración en contraste con sus equivalentes en otros ámbitos.

Hay muchos ejemplos, pero se puede poner uno muy sencillo. En el caso de una sola categoría profesional, el esfuerzo físico, que se asocia al hombre, implica mejoras de sueldo por complementos de peligrosidad. En una empresa farmacéutica, para quien carga las cajas de cartón en las envasadoras; en una empresa de limpieza, para quien limpia cristales en altura;... son ejemplos que se relatan en los discursos. Ello significa que la superioridad física, tradicional y culturalmente adjudicada a los hombres incide, además, en dar más valor a su trabajo.

Estos ejemplos muestran hasta qué punto hay factores “enterrados” en la capa subyacente de la discriminación laboral y/o salarial. Se aceptan de manera tan acrítica, tan desideologizada, que se naturalizan. Y ni siquiera son casos que se hayan encontrado en las entrevistas, si no ha sido de pasada, o de manera sugerida por las personas que las realizaban.

Asimismo, se ha dejado constancia de que se produce un fenómeno asimétrico en profesiones o sectores tradicionalmente asociadas a uno u otro sexo.

Así, cuando dicha profesión o sector ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres, la incorporación de los hombres ha supuesto un incremento de la retribución o, cuando menos, una mejora de las condiciones, retributivas o no retributivas. Por el contrario, la entrada de las mujeres en sectores o empleos tradicionalmente “masculinos” ha significado una rebaja media de retribuciones e incentivos.

“Por fin podemos contratar a químicos a precio de mujer” (Hombre. Empresario Sector Farmacéutico).

Las mujeres representaron -y representan- una oferta de trabajo excedentaria que ha rebajado la base salarial, explican las personas entrevistadas. Ese excedente de oferta laboral también ha hecho que la capacidad de negociación de las trabajadoras se haya movido en un estrecho margen, por temor a la pérdida del puesto o a un empeoramiento de las condiciones laborales en forma de horas, de dedicación, etc.

La crisis actual probablemente hará que estas aristas se rebajen en cuanto a los sectores “feminizados”, puesto que ahora también hay -como se ha recogido en las entrevistas y se ha publicado recientemente- un contingente de trabajadores masculinos de baja cualificación que empezarán a competir con las mujeres en este ámbito.

En el otro lado, los sueldos siguen tendiendo, nos dicen, a la baja. Más cuanto mayor sea el número de personas esperando encontrar empleo.

En conjunto, estos condicionantes han reducido la capacidad de exigencia de mejoras salariales para ambos sexos; pero las mujeres se han visto situadas, como en otras ocasiones, en un punto de partida desventajoso que la crisis no va a atenuar.

“[No estamos hablando solo de la marca de género por tradición]: es necesario que el modelo mismo de relaciones laborales se cuestione y se revise: en cuanto a actividades que se valoran poco y se pagan mal; en cuanto a concentración de contratos a tiempo parcial; en cuanto a sistemas de valoración y categorización laboral que no se han tocado desde la noche de los tiempos”. (Mujer. Experta Función Pública).

De tal manera que, según las y los expertos consultados, hay una suerte de círculo vicioso, en el que la marca de género en el mundo laboral no solamente impone limitaciones y desigualdades, sino que hay desigualdades y limitaciones que responden a la marca de género, sea en la profesión o sector que sea.

Si se quiere homogeneizar o ajustar la valoración de las categorías profesionales, se tendrá que combatir, según este discurso, desde posiciones anteriores, como por ejemplo, combatiendo las marcas de género de algunos sectores y profesiones, valorando responsabilidades, compromisos y factores no solo “físicos” o pecuniarios a la hora de distinguir entre categorías y salarios, etc.

En síntesis: del dato al síntoma; de la estadística a la ideología; de lo sencillo a lo complejo...

El análisis de las entrevistas se ha encontrado, en un primer momento, con una **contradicción aparente**, en el nivel de lo explícito, entre:

- La consignación de un **dato cuantitativo**, la diferencia salarial a igualdad o equivalencia de puesto y de desempeño entre hombres y mujeres.
- Y **la negación mayoritaria**, por parte de las personas entrevistadas, bien del mismo dato, bien de que las causas obedecieran a una discriminación explícita por motivos de género.

Sin embargo, el dato estando ahí, y conocido por todas y todos los entrevistados, ha hecho que la propia dinámica de las entrevistas llevara a las personas participantes a plantearse las posibles razones para explicar la diferencia entre sus percepciones y el hecho cuantitativo.

Este punto de partida ha dado lugar a que en las entrevistas se haya recogido un discurso en el que **las razones** (entendidas como causas o como factores) para la existencia de un trato diferente en cuanto a salarios y mejoras en forma de promoción para mujeres y hombres **se hayan situado en dos lugares**:

- En los momentos de las **trayectorias históricas y vitales** de las mujeres que han venido incorporándose al mundo laboral o profesional en los últimos treinta años, trayectorias diferentes a las de los hombres que ya habían creado y normativizado ese mundo bajo sus propias reglas y, si se quiere, su propia idiosincrasia cultural.
- Y en **razones ideológicas** de fondo, que sitúan dicha historia y dichas trayectorias vitales en un momento específico en el que las diferencias de género se encuentran en capas más sutiles, más “ocultas” de los relatos sociales.

De tal modo que el análisis se ha presentado en torno a un **doble momento**: en primer lugar, el relato de las personas entrevistadas se ha desarrollado de un modo **diacrónico** (histórico) para luego situar a las mujeres, a partir de ese momento inicial, en el escenario actual de las relaciones laborales y profesionales (**sincrónico**).

Ambos momentos han dado lugar a una caracterización de las **maneras de “estar en” el mundo laboral o profesional de las mujeres (y de los hombres)** que se han ofrecido en forma de perfiles definidos en torno a los dos ejes anteriores.

Como en los relatos explícitos de las entrevistas, en estos dos ejes (sincrónico y diacrónico) aparecen

mezclados los factores (causas, si se quiere) y razones que no parecían existir en el primer momento de las entrevistas que van revelándose poco a poco.

Asimismo, el análisis ha puesto de manifiesto que existen todavía concepciones culturales y sociales que adjudican aún papeles específicos, normas, reglas de juego, que distinguen entre géneros. Como estas concepciones se topan con la aceptación actual (sincrónica) de que dichas distinciones han de superarse, la contradicción hace aflorar discursos transversales, externos al puro relato laboral o profesional, que tratan de suturar el hiato entre lo que ocurre y lo que debería ocurrir. Al explicitarse como tales, discursos como que la empresa tiene unas reglas que todos deben aceptar sacrificando cuanto sea preciso o que las mujeres son más débiles negociando por condicionamientos histórico-subjetivos, están cruzándose con el relato general que niega o se asombra ante las desigualdades salariales o promocionales.

También se ha visto que los resultados del análisis de las entrevistas hablan de una cierta corriente de cambio en cuanto a la prioridad de la vida laboral o profesional. La impresión de que las mujeres están liderando un cambio en dicha prioridad y de que muchos hombres están empezando a incorporar una cierta relativización del trabajo respecto de otras dimensiones vitales, no solo ha aparecido en las entrevistas que aquí se analizan, sino que ya ha sido detectada en otros estudios referentes a la igualdad entre mujeres y hombres.

El hecho de que aquí también aparezca este movimiento culturalmente nuevo significa que algo está introduciendo una gran tensión, en tanto que movimiento de cambio, en las relaciones entre el sujeto, empresa, y los sujetos, hombres y mujeres, que se comprometen con dicho sujeto. Se abre un nuevo campo de negociación de exigencias por ambas partes, y cuyo resultado no se ha decidido aún.

En definitiva:

- La reflexión sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres y, por tanto, las acciones con las que se traten de atacar los factores diacrónicos y sincrónicos que están en su base más profunda, **no se pueden limitar a las que se identifican como causas directas**. Parece necesario desplazar la mirada más al fondo, a su origen que está en el seno de una estructura ideológica cuya expresión es más sutil, menos explícita.
- La **“brecha salarial” se niega como dato** en la experiencia propia de la práctica totalidad de las personas entrevistadas, **pero no se niega como realidad**. Sirve como punto de partida para explicar que el simple dato es un síntoma de realidades, de “brechas” más profundas, de desigualdades que operaban y operan en el mundo laboral desde la incorporación de las mujeres. Estudiar esas realidades y corrientes más profundas será estudiar en profundidad las demandas de igualdad “de fondo” en un mundo en el que las mujeres llegaron con unas reglas y “modos” que ellas no habían fijado.

Así tenemos que:

- La **conciliación** es un factor que determina reducciones salariales y de jornada, pero además, recae, social y culturalmente, sobre la vida laboral de la mujer.
- La **formación y la cualificación** son elementos que repercuten favorablemente en la calidad de trabajos y salarios, pero las mujeres acceden histórica y actualmente a trabajos en los que o están sobreformadas, trabajando en condiciones por debajo de su formación, o lo hacen en momentos, como el actual, en los que los empleos se pagan peor en condiciones y salarios.
- La **antigüedad** es un importante complemento salarial, pero la incorporación tardía de las mujeres a muchos sectores y niveles laborales hace que la brecha sea patente.
- Las **categorías salariales** no establecen diferencias por sexo, pero hay categorías “feminizadas” y, además, **no todos los convenios laborales han actualizado los criterios de valoración ni los contenidos de dichas categorías**, con lo que complementos que se apoyan en requisitos tradicionalmente valorados como “masculinos” quedan fuera del alcance de las mujeres (peligrosidad, riesgos físicos, requisitos de dedicación extra...).
- La **dedicación** exclusiva o primordial al trabajo y a la vida laboral se entiende como requisito indispensable para la mejora salarial y/o de estatus. Pero las mujeres soportan realidades biológicas, culturales y sociales que hacen que no pueda -o no quiera- arrastrar los sacrificios que esta definición de la vida laboral impone a las personas. Así que las mujeres tienen atribuida, en muchas ocasiones, la etiqueta de “menor rentabilidad”, en términos laborales, por su posición en la vida fuera del trabajo: como madres, parejas,... dando como resultado que las propias mujeres, hasta hace muy poco, consideraran su actividad laboral como un complemento o una opción voluntaria externa a sus prioridades vitales.

Todos estos factores están anclados en supuestos discriminatorios “de fondo” que no se explicitan pero imponen su ley a la hora de discriminar a las mujeres, reflejándose finalmente en ofertas de puestos, en tipos de jornada y, finalmente, en los salarios.

En este contexto hay que entender que las empresas que han adoptado medidas dirigidas a asegurar la igualdad salarial en la incorporación y en la promoción de hombres y mujeres vean cómo dichas medidas tienen un **alcance muy limitado**, porque se aplican de cara al presente y al futuro, pero no pueden paliar los efectos de **factores históricos, diacrónicos, que la cultura laboral aún arrastra**.

- Todos los factores, corrientes y explicaciones estructurales que han ofrecido las entrevistas no pueden difuminar la “brecha salarial” como dato indicador. Pero deben resituarlo como sín-

toma de que **“algo se mueve” en el mundo laboral**. Un análisis profundo de cómo las mujeres se posicionan en su entorno personal, laboral, social, familiar... ayudaría a dar un lugar en la estructura cultural a la “brecha salarial”, como síntoma de que las mujeres están siendo un sujeto de cambios profundos en el mundo socio-económico, en la cultura de empresa y en las jerarquías de valores culturales asociados a dicho mundo. Las diferencias profundas y las tensiones de fondo podrían salir a la luz y explicar de manera más completa lo que ocurre más allá del dato. Pero no solo de este dato.

- En el entorno sociocultural parecen emerger y cobrar presencia **distintas maneras de relacionarse con el trabajo** (mayoritariamente protagonizadas por mujeres o por jóvenes de ambos sexos) que no se ajustan ni a la cultura empresarial ni a la forma dominante de entender la carrera profesional o “el éxito” laboral. De ahí que parezca necesario abrir la reflexión a cómo compatibilizar las nuevas maneras de entender las dimensiones vitales en relación con el trabajo, con la inflexibilidad de la exigencia del sujeto-empresa, de sus normas y de las reglas de juego que impone, incompatibles con esas nuevas maneras de entender el mundo laboral y vital.
- Es cierto que hay empresarios que, en nombre de sus empresas, han escuchado el sonido de estas **nuevas corrientes sociales** que las mujeres han introducido en nuestra cultura y que han descolocado las prioridades en torno a la trayectoria profesional y vital. Estos empresarios y empresarias, estas empresas, están tratando de comunicar un discurso y articular una **cultura organizativa aparentemente abierta a dichas corrientes**. Sin embargo, acciones como la flexibilidad de horarios, las medidas de conciliación, las llamadas “promociones horizontales” o el desarrollo profesional en la empresa... son todas ellas expresiones y medidas que responden finalmente a la **exigencia dominante del discurso empresarial tradicional**. De modo que no son sino modos de retener el mayor grado de compromiso con la empresa, sea cual sea el lugar desde el que este pueda ejercerse, convirtiéndose en la práctica en modos de compromiso que exigen a la larga jornadas más extensas o mayores sacrificios para lograr la estabilidad, la progresión en el desarrollo profesional o la promoción salarial.
- Y es que la regla del juego que la ideología económica expresa a través de las empresas es tan inflexible y tan ineludible que, incluso cuando empresarias y empresarios son personalmente “sensibles” a los factores que pueden originar desigualdades y diferencias de trato, la tensión tiende a resolverse en favor del **dictado de la empresa**. Sobre todo si se pone al sujeto empresarial frente a la tesitura de asegurar resultados y rentabilidad o abrirse a escenarios que pueden constituirse en factores de riesgo o, como mínimo, de inseguridad.



**INICIATIVAS
PARA
REDUCIR
LA DESIGUALDAD
SALARIAL**

La reducción de la desigualdad salarial como objetivo de la Unión Europea

- Uno de los **instrumentos** que han resultado determinantes para hacer frente a la discriminación salarial ha sido el propio **ordenamiento jurídico**.
- La **Unión Europea** ha contemplado el principio de igualdad retributiva tanto en sus **Tratados** fundamentales como a través de diversas **directrices** y **actos vinculantes**. La prioridad dada a este principio en el marco de la normativa comunitaria también se refleja en su introducción dentro de las estrategias que rigen las líneas de actuación de la Unión Europea. Forma parte de la **Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo** y es impulsada por los líderes europeos, el Parlamento y la Comisión Europea.
- En paralelo al discurrir legislativo, desde los **Tribunales** 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**.
- Los **interlocutores sociales**, por su parte, han jugado un papel central en la reivindicación de la igualdad salarial entre mujeres y hombres. A nivel comunitario son varias las **declaraciones de intención** por parte las Confederaciones Europeas de Sindicatos que abordan este asunto.
- En este contexto los propios **Estados miembros** han impulsado iniciativas de diversa índole, centradas en aumentar la **eficacia de la legislación**, propiciar una **mayor igualdad** en el mercado laboral y mejorar la remuneración en los **sectores y ocupaciones en los que predominan las mujeres**, de cara a minimizar la diferencia salarial entre los sexos.
- En todo el transcurrir legislativo y político cabe apreciar una **evolución** en la que se ha pasado de poner el énfasis en los aspectos legales para combatir la **discriminación salarial directa**, a una visión más amplia de la desigualdad salarial que afecta a **condiciones subyacentes** de carácter social, laboral o económico, que superan ampliamente el simple concepto de una retribución igual para un mismo trabajo. La propia Comisión Europea reconoce los límites de la política y legislación comunitaria para incidir sobre dichos factores indirectos.

La reducción de la desigualdad salarial como objetivo de la Unión Europea

“Uno de los instrumentos determinantes para hacer frente a la discriminación retributiva es el propio ordenamiento jurídico. Tanto las normas españolas, como los textos internacionales y de la Unión Europea, así como su interpretación por los Tribunales competentes en cada caso, constituyen referencias de primer orden en dos aspectos: como síntomas de la evolución del principio de no discriminación, y como instrumentos para paliarla y prevenirla” (Quintanilla, 2006).

La acción política dirigida a reducir la desigualdad de retribución entre mujeres y hombres posee una amplia trayectoria. Las medidas de carácter legislativo en este ámbito han venido sucediéndose desde hace un lustro en organismos internacionales y entre los Gobiernos de numerosos Estados. De hecho, *“el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”*, forma parte de los derechos fundamentales de la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer**³² de la ONU, ratificada por 185 países desde el año 1979.

Otro organismo internacional, como es la Organización Internacional del Trabajo, ya en 1951 suscribió el **Convenio sobre igualdad de remuneración**³³ dirigido a promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, formando parte de sus objetivos en su quehacer político y siendo varios los convenios establecidos tras este para garantizar el principio.

La **Unión Europea**, como organismo supranacional que promueve y respeta los principios fundamentales del derecho internacional, ha contemplado el principio de igualdad retributiva tanto en sus Tratados fundamentales como a través de diversas directrices y actos vinculantes.

La igualdad de retribución en los Tratados y Directivas comunitarias

Desde su Tratado constitutivo, el de **Roma de 1957**³⁴, la UE considera de manera explícita el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, estableciendo en su Artículo 119 que cada Estado *“garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo”*.

³² Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujeres. Asamblea General de las Naciones Unidas. Artículo 11.

³³ Convenio nº 100 de 1951 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1951.

³⁴ Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (CEE) de Roma de 25 de marzo de 1957.

Por su parte, el **Tratado de Ámsterdam**³⁵, firmado en 1997, consolida este principio en su Artículo 141³⁶ recogiendo que *“cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”*, reconociendo, en este sentido, no solo la igualdad de retribución para un mismo trabajo si no también en trabajos de similar valor.

En el **Tratado de Lisboa**, firmado en 2007, se vuelve a reconocer este principio en su Artículo 157.

Además de en los Tratados, la igualdad retributiva ha adquirido un carácter aún más vinculante, si cabe, para los Estados miembros a través de las diversas **Directivas** que se han ido promulgando en la materia:

- **Directiva 75/117/CEE**³⁷, dirigida a reforzar las medidas existentes en materia de igualdad de retribución con normas encaminadas a facilitar la aplicación concreta en cada uno de los Estados miembros. En este caso, el principio de igualdad de retribución implica *“para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo”*. Asimismo, se abre la vía jurisdiccional para aquellas personas que se han visto perjudicadas por el incumplimiento del principio de igualdad e *“invita a los Estados miembros a erradicar cualquier discriminación consagrada en las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas”*. Indica, además, la necesidad de poner en conocimiento de los trabajadores y las trabajadoras las medidas adoptadas.
- **Directiva 2006/54/CE**³⁸, que deroga la anterior, y que propone garantizar la aplicación del principio de igualdad de manera más eficaz en asuntos de empleo y ocupación –incorporando en una sola Directiva las siete existentes hasta entonces referentes al mismo tema, incluida la Directiva 75/117/CEE– conteniendo disposiciones complementarias para la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución.

Otras directivas en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, relevantes en lo que se refiere a la brecha salarial entre mujeres y hombres, son:

35 Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos. CE 1997.

36 Antiguo artículo 119 del Tratado de Roma.

37 Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

38 Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- **La Directiva 76/207/CEE³⁹**, modificada por la **Directiva 2002/73/CE⁴⁰**, cuyo objetivo es la aplicación del principio de igualdad de trato para hombres y mujeres en relación al acceso al empleo, formación y promoción profesionales, y condiciones de trabajo, que establece que *“la aplicación del principio de igualdad de trato significa que no habrá ninguna discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con el empleo (...), incluidas las de despido y de retribución de lo dispuesto en la Directiva 75/117/CEE”*.
- La **Directiva 97/80/CE⁴¹** sobre la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, aplicándola a las situaciones previstas por el artículo 141 CE y la Directiva 75/117/CEE. Así, se establece que *“Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato”*.

Derivadas de estas Directivas se han aplicado, asimismo, diferentes **actos conexos**, como son:

- La **Comunicación de la Comisión (96) 336 final⁴²** que tiene como objeto ofrecer consejos prácticos al empresariado e interlocutores de la negociación colectiva que permitan garantizar la aplicación del principio de igualdad. Pretende, en particular, que se eliminen las formas de discriminación basadas en el sexo en los casos en que las estructuras de retribución se fundamentan en sistemas de clasificación y de valoración de los puestos de trabajo.
- La **Resolución del Parlamento sobre igual salario a igual trabajo⁴³**, que plantea un nuevo impulso en la política de igualdad de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores, en el que la participación de todos los actores sociales europeos debe ser imprescindible.
- El **Reglamento (CE) nº 1177/2003⁴⁴**, por el que se crea una base de datos comunitaria (SILC) con el objetivo de recopilar diferentes estadísticas referidas a la renta, la pobreza, la exclusión social y aspectos de las condiciones de vida.

³⁹ Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

⁴⁰ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

⁴¹ Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

⁴² Comunicación de la Comisión, de 17 de julio de 1996, relativa al código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor.

⁴³ Resolución del Parlamento Europeo sobre igual salario a igual trabajo (2000/2312(INI)).

⁴⁴ Reglamento (CE) nº 1177/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de junio de 2003, relativo a las estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida.

La igualdad de retribución en la agenda política comunitaria

La prioridad dada a este principio en el marco de la normativa comunitaria también se refleja en su introducción dentro de las estrategias que rigen las líneas de actuación de la Unión Europea. La promoción de la igualdad y la integración de este principio en la política europea están siendo, desde hace años, aspectos reiterados en cualquiera de las estrategias lanzadas, principalmente cuando se trata de temas de empleo. Al respecto, los distintos **informes anuales** sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres reconocen los avances experimentados en relación al empleo de las mujeres, pero repetidamente sostienen que entre los retos pendientes –además de la segregación ocupacional y sectorial, la escasa participación de mujeres en los puestos de decisión y las dificultades de conciliación entre vida y trabajo- se encuentra la reducción de las diferencias salariales entre los sexos.

Así, desde el año 1999 la reducción de la brecha salarial forma parte de la Estrategia Europea de Empleo. En concreto, en el marco de la **Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo**⁴⁵ -definida en 2005 y que rige los Planes Nacionales Económicos y de Empleo en cada Estado miembro-, la reducción de la diferencia de retribución ha figurado desde el primer momento en dos de las Directrices integradas:

- en la **Directriz 18**, donde se menciona la necesidad de articular una actuación decidida para incrementar la participación femenina y reducir las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de empleo, desempleo y remuneración;
- y en la **Directriz 22**, que alienta a los interlocutores sociales a establecer un marco adecuado para la negociación salarial que evite las disparidades de remuneración entre hombres y mujeres.

Al hilo de la Directrices integradas para el Crecimiento y el Empleo, en el año 2006 varios líderes de la UE suscribieron el **Pacto Europeo para la Igualdad de Género**⁴⁶ convirtiendo la lucha contra las diferencias salariales en una prioridad, animando a adoptar medidas a favor de la igualdad salarial por un trabajo de igual valor a nivel de cada Estado miembro y de la Unión.

Por su parte el **Parlamento Europeo** también mantiene la disminución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres como un objetivo destacado. Su Resolución 2008/2012 (INI)⁴⁷ sobre la aplicación de la igualdad de retribución refleja que *“la aplicación del principio de la igualdad de retribución para un mismo trabajo y para un trabajo de igual valor es esencial para lograr la igualdad de*

⁴⁵ Decisión 2005/600/CE del Consejo, Directrices 18 y 22.

⁴⁶ Aprobado en el texto de Conclusiones (7775/1/06 REV 1) de la Presidencia del Consejo Europeo de Bruselas, de 23 y 24 de marzo de 2006. Consejo de la Unión Europea. Bruselas, 18 de mayo de 2006.

⁴⁷ Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de noviembre de 2008, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de la igualdad entre hombres y mujeres (2008/2012 (INI)).

género” e insta a la Comisión Europea, a las instituciones europeas y a las organizaciones sindicales y patronales a trabajar en distintos frentes de cara a reducir las diferencias salariales por sexos. Dicha Resolución lanza, además, un listado completo de recomendaciones a todos estos órganos que abarcan temas clave como:

- Recomendación 1. Definiciones.
- Recomendación 2. Análisis de la situación y transparencia de los resultados.
- Recomendación 3. Evaluación del trabajo y clasificación profesional.
- Recomendación 4. Organismos de fomento de la igualdad.
- Recomendación 5. Diálogo social.
- Recomendación 6. Prevención de la discriminación.
- Recomendación 7. Integración de la dimensión de género.
- Recomendación 8. Sanciones.
- Recomendación 9. Racionalización de la reglamentación y la política europeas.

La **Comisión Europea**, del mismo modo, está colaborando con los Estados miembros y los interlocutores sociales europeos para luchar contra las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Los trabajos más recientes realizados por la Comisión en este terreno han dado lugar a la publicación de dos informes: “Gender Pay Gap – Origins and policy responses”⁴⁸ y “Legal Aspects of the Gender Pay Gap”⁴⁹, que analizan en detalle las políticas y medidas puestas en marcha en los Estados miembros de cara a disminuir la brecha salarial.

También cabe destacar la celebración de la conferencia “Closing the Gender Pay Gap” en la que se comprometió elaborar una Comunicación sobre este asunto. En ella, bajo el título **Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres**⁵⁰ la Comisión ha definido sus últimos objetivos en la materia, constituyendo el documento de referencia para la actuación en este ámbito. En él la Comisión se compromete a seguir controlando la legislación comunitaria, realizar un análisis de las disposiciones jurídicas existentes, motivar a los Estados miembros para la aplicación de la normativa e incrementar sus actuaciones en materia de información y sensibilización. Concretamente, la Comunicación marca objetivos en torno a las siguientes líneas de intervención:

- Analizar las posibilidades de mejora del marco legislativo y de su aplicación.
- Aprovechar plenamente la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo.

48 EU expert group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE). The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries. The co-ordinators’ synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission. Janneke Plantenga & Chantal Remery. Final report, July 2006.

49 “Legal Aspects of the Gender Pay Gap”. Report by the Commission’s Network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women. European Commission. 2007.

50 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. COM (2007) 424 final. “Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres” Bruselas, 18.7.2007.

- Promover la igualdad salarial ante los empleadores.
- Apoyar el intercambio de buenas prácticas a escala comunitaria.

Desde la Comisión Europea también se lleva promoviendo, desde el año 2006, un **Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres**⁵¹ que considera como preeminente, entre otros objetivos, eliminar la desigualdad salarial entre las mujeres y los hombres desde un *“enfoque polivalente y la movilización de todos los interesados”*.

Auspiciada en este Plan de Trabajo y en la Comunicación COM (2007) 424 la Comisión ha lanzado, en el año 2009, una **campaña** dirigida a aumentar la sensibilización sobre la igualdad de remuneración y las diferencias salariales y la implicación de todas las partes interesadas en esta cuestión. La campaña está dirigida al empresariado, a los trabajadores y trabajadoras, y al público en general, disponiendo de un espacio web informativo propio en la página de la Unión Europea (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en>).

Por otra parte, en la última etapa, los acontecimientos económicos y financieros acaecidos han hecho fijar la mirada en la necesidad de reforzar los esfuerzos en materia de igualdad y no minimizar los recursos disponibles destinados a este tipo de políticas. Al respecto el **Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** ha adoptado un **Dictamen sobre la perspectiva de género en la respuesta a la crisis económica y financiera**⁵² que contiene recomendaciones en relación con la integración de la perspectiva de género en las medidas de recuperación y la Estrategia de la UE para 2020. Durante la **Presidencia sueca**, el Consejo adoptó conclusiones⁵³ en relación con la importante contribución que pueden aportar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el crecimiento económico, el empleo y la inclusión social, así como la necesidad de reforzar la dimensión de género en la Estrategia de la UE para 2020. *“Reducir las disparidades salariales entre hombres y mujeres mediante estrategias específicas que combinen todos los instrumentos disponibles (...)... incluida la aplicación efectiva de la legislación existente, una evaluación transparente de los sistemas de retribución, la concienciación y la lucha contra los estereotipos y la revisión de la clasificación de los puestos de trabajo”* (Comisión Europea, 2009) forman parte de las pautas a seguir en este campo.

En todo el transcurrir legislativo y político citado cabe apreciar una evolución en la que se ha pasado de poner el énfasis en los aspectos legales para combatir la discriminación salarial directa, a una visión más amplia de la desigualdad salarial que afecta, fundamentalmente, a trabajos de valor equivalente y cuyos factores están asociados a la cultura y estereotipos de género. Según reconoce la propia Comisión Europea, *“la legislación comunitaria ha demostrado su eficacia para eliminar las*

⁵¹ Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2007, sobre el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 (2006/2132(INI)).

⁵² Committee on Equal Opportunities for Women and Men. Opinion on the gender perspective on the response to the economic and financial crisis. 10 June 2009.

⁵³ Documento del Consejo 15488/09.

discriminaciones directas, cuando una mujer recibe una retribución inferior a la de un colega masculino por un mismo trabajo (...) No obstante, esta legislación ha resultado menos eficaz para garantizar el respeto del principio de una retribución igual para un trabajo de igual valor” (Comisión Europea, 2007).

En los documentos oficiales publicados, aunque continúan apareciendo objetivos y medidas destinadas a reforzar la legislación para combatir la discriminación directa en la retribución entre los sexos, son cada vez más numerosos los objetivos relacionados con factores subyacentes a esta manifestación de la desigualdad “*de carácter tanto jurídico como social o económico, que superan ampliamente el simple concepto de una retribución igual para un mismo trabajo*”, vinculados a la segregación por sexos en el mercado laboral, la tradición y los estereotipos, o las dificultades de conciliación de la vida profesional y privada (Comisión Europea, 2007).

La jurisprudencia en materia de igualdad salarial

En paralelo al discurrir legislativo, desde los Tribunales y el ámbito judicial, se ha dado un importante desarrollo jurisprudencial al principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, particularmente a partir del impulso de la Directiva 75/117/CEE, posicionándolo como un auténtico derecho fundamental europeo que puede ser invocado por cualquier ciudadano o ciudadana frente a las jurisdicciones nacionales (efecto directo).

Los casos y sentencias que se han ido resolviendo desde el Tribunal de Justicia Europeo han sentado precedentes, básicamente, en torno a cuatro supuestos relativos a la discriminación salarial por sexo:

- **Interpretación del concepto de remuneración.** Varios han sido los casos en los que se han ido incorporando nuevos componentes o tipologías de contraprestaciones económicas en el marco de la retribución: prestaciones de jubilación que se pagan por medio de un complemento del sueldo bruto (Caso 69/80 , Worringham); una pensión abonada en virtud de un contrato de trabajo privado (Caso C-262/88, Barber); una pensión de viudedad prevista por un plan de pensiones (Caso C-109/91); prestaciones concedidas en virtud de un plan de pensiones (Caso C-147/95, Illektrismou); un suplemento de salario mensual (Caso 381/99, Brunnhofer); un bono de Navidad (Caso 333/97 Aboulaye); etc. (Comisión Europea, 2007).

- **Distinta remuneración por igual trabajo.** En este terreno sentó precedente el Caso 43/75 Defrenne II (1976), en el que una azafata denunció las diferencias salariales que percibía cuando efectuaba el mismo trabajo que sus compañeros varones. El 8 de abril de 1976, el Tribunal de Justicia se pronuncia a favor de la azafata, y dictó la sentencia conocida como Defrenne II, que incluye una manifestación de crucial importancia: dejó claro que Estados miembros están obligados a asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución.

- **Distinta remuneración por trabajo de igual valor.** En varios casos el Tribunal ha dictado sentencia en relación a la responsabilidad de los Estados miembros para garantizar el derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, incluso en ausencia de un sistema de clasificación de puestos, fundamentándose en el hecho de que una función del mismo valor es desempeñada casi exclusivamente por mujeres y la otra fundamentalmente por hombres. Algunos casos destacados en este terreno son el Caso 157/86 Mary Murphy (1988) o el Caso 127/92 Dra. Pamela Mary Enderby (1993).
- **Discriminación indirecta en situaciones de trabajo a tiempo parcial.** También han sido varios los casos denunciados basados en la percepción de un menor salario u otros complementos en ocupaciones desarrolladas a tiempo parcial –mayoritariamente desempeñadas por mujeres– frente a las realizadas a tiempo completo. Ejemplos de sentencias en torno a ello son las resueltas en el Caso 96/80 (Jenkins), donde el Tribunal sostuvo que el principio de igual retribución se aplica al pago de salarios más bajos por hora de trabajo a tiempo parcial que para trabajo a tiempo completo; o el Caso 170/84 (Bilka), en el que el Tribunal consideró que este principio se violó cuando un empleador excluyó a sus trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial de su plan de pensiones, donde la exclusión afecta a un número mucho mayor de mujeres.

Estas y otras sentencias vinculadas a la eliminación de la desigualdad de retribución han ido estableciendo a lo largo de estos años un marco jurídico cada vez más sólido. Incluso la visibilización de estas medidas han conseguido que la percepción que posee el empresariado sobre ello contribuya a cumplir la ley de forma más efectiva. Aunque, como se viene sosteniendo, los efectos legislativos están siendo más contundentes en el ámbito de la discriminación directa, mientras que su efectividad sobre los factores subyacentes es, por el momento, y como parece lógico, más limitada.

El papel de los agentes sociales

Al mismo tiempo los interlocutores sociales –y especialmente los sindicatos– han jugado y juegan un papel central en el cumplimiento de la igualdad de retribución entre mujeres y hombres, tanto por el papel ejercido en torno a la reivindicación de este principio, como porque la negociación y los convenios colectivos constituyen una fuente fundamental para la fijación de los salarios.

Tanto es así que, según se ha visto, las distintas directivas, resoluciones, comunicaciones y documentos vinculados a nivel comunitario aluden constantemente a la necesidad de intervención de los agentes sociales en la suscripción de acuerdos y convenios como mecanismo para garantizar la igualdad de retribución. De esta forma, la negociación colectiva se convierte en una importante

fuente de derechos y obligaciones en relación al trabajo, abordando de forma concreta la igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

A nivel comunitario son varias las declaraciones de intención por parte las Confederaciones Europeas de Sindicatos que abordan la igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

Así, en 2005, la **Confederación de Interlocutores Sociales de la Unión Europea** (ETUC) suscribió su **Marco de acciones sobre igualdad entre mujeres y hombres**⁵⁴, en el que la lucha contra la brecha salarial de género forma parte de una de sus cuatro acciones prioritarias, junto a combatir los roles de género, fomentar la participación de mujeres en la toma de decisiones o trabajar los apoyos a la conciliación de la vida profesional y personal. Entre los compromisos suscritos en este Marco de acción se citaron líneas de intervención como:

- Informar sobre la legislación existente en materia de igualdad de remuneración y dotar de pautas y orientación prácticas.
- Desarrollar estadísticas actualizadas a nivel sectorial y/o nacional que permitan a los interlocutores sociales analizar y comprender las causas complejas de las diferencias salariales.
- Garantizar que los sistemas de retribución, incluidos los sistemas de evaluación del trabajo, sean transparentes, prestando atención a los posibles efectos discriminatorios de los elementos secundarios del salario.
- Usar y desarrollar métodos e instrumentos para hacer frente a la brecha salarial de género de manera sistemática.

Asimismo, en el año 2008, la **Confederación Europea de Sindicatos (CES)** elaboró la **Resolución sobre la lucha contra las diferencias salariales entre hombres y mujeres**⁵⁵ en la que se compromete a dar prioridad a acciones que reduzcan la brecha salarial, especialmente en la negociación colectiva, combatiendo los salarios bajos, potenciando el valor del trabajo de las mujeres y luchando por la igualdad salarial en trabajos de igual valor. Concretamente, la CES en esta Resolución se ha comprometido, entre otras, a:

- Elaborar directrices sobre la negociación colectiva y la igualdad de remuneración, incluida la forma de promover sistemas neutros de género en la evaluación del trabajo.
- Desarrollar acciones de formación de instructores, con el apoyo del Instituto Sindical Europeo ETUI, para sensibilizar a los negociadores de la negociación colectiva y los comités a abordar la brecha salarial de género.
- Garantizar que la igualdad de remuneración es una prioridad fundamental en todos

54 Framework of actions on gender equality. ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP. Marzo de 2005.

55 Resolución "Reducing the gender pay gap" del Comité Ejecutivo el 25 de junio de 2008. CES.

los niveles de la negociación colectiva.

- Considerar las diferencias salariales persistentes en relación con los patrones de género en sectores y profesiones, que deriven en aumentos salariales específicos en sectores dominados por mujeres con remuneraciones predominantemente bajas.
- Demandar un mayor nivel de supervisión y aplicación a nivel nacional y comunitario de las directrices de empleo con respecto a la igualdad de remuneración.

Iniciativas en los Estados miembros

En este contexto los propios Estados miembros han impulsado iniciativas de diversa índole en materia de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, que en ocasiones trascienden la mera transposición de legislación o directivas comunitarias y, que en muchos casos, incluyen legislación con compromisos aún más fuertes.

Como se ha comentado ya, desde la Comisión Europea son varios los informes que se han promovido para analizar las mejores prácticas en los Estados miembros con relación a esta cuestión. Unos de ellos, el informe “Gender Pay Gap – Origins and policy responses”⁵⁶ ha agrupado las iniciativas promovidas por los Estados miembros en tres bloques:

- **Mejora de la eficacia de la legislación**, contemplando una legislación adicional a la comunitaria (por ejemplo, la obligación de los empleadores y empleadoras a justificar las diferencias salariales y de aplicar sistemas transparentes y comprensibles de remuneración). Sin embargo, se trata de un tipo de iniciativas minoritarias, pues la mayor parte de los Estados parecen ser bastante reacios a interferir en el mecanismo de revisión salarial, ya que se considera responsabilidad primordial de los interlocutores sociales.
- **Propiciar una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** en el mercado laboral, como fórmula indirecta para reducir la brecha salarial, articulando medidas de apoyo a la conciliación o incidiendo sobre la segregación ocupacional y sectorial por sexos.
- **Reducir la desigualdad salarial y la mejora de la remuneración en los sectores y ocupaciones en los que predominan las mujeres.** Iniciativas sobre este aspecto varían entre una política general hacia el aumento del nivel mínimo de salarios en ellos a una re-evaluación de los empleos mal pagados.

Así, algunas de las mejores prácticas que pueden destacarse en el ámbito comunitario son las siguientes:

⁵⁶ EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE). The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries. The co-ordinators’ synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission. Janneke Plantenga & Chantal Remery. Final Report, July 2006.

Estado miembro	Iniciativas	Evolución de la brecha salarial 1995-2005
Alemania	<p>Cuenta con una “Ley de Estadísticas de Salarios”⁵⁷, aprobada en 2006, que proporciona una base de datos para la investigación de la situación y, como aspecto novedoso, de las causas que producen la brecha salarial. Ha desarrollado, de este modo, una herramienta para comprobar el nivel de igualdad salarial y comprobar los factores que contribuyen a la brecha (herramienta LOGIB⁵⁸).</p> <p>Además, este país ha desarrollado un código de buenas prácticas en torno a la aplicación de la igualdad salarial por un trabajo de igual valor.</p>	21%-22%
Austria	<p>En Austria se elaboró un proyecto de investigación cuyos resultados se materializaron en un manual para la aplicación de evaluaciones no discriminatorias en el ámbito laboral y dentro de las empresas.</p> <p>Asimismo, la Unión de Trabajadores Privados (Gewerkschaft der Privatangestellten-GPA) se ha comprometido a examinar desde la perspectiva de género todos los convenios colectivos con el objetivo de eliminar posibles discriminaciones en el curso de los próximos años.</p>	22%-18%
Bélgica	<p>Bélgica ha apostado, en primer lugar, por la concienciación de la ciudadanía en el ámbito de la discriminación salarial implantando un ‘Día de la Igualdad Salarial’, que se celebra todos los 31 de marzo desde el año 2005.</p> <p>Además, desde el año 2006, el Gobierno Federal debe elaborar un informe anual que controle el progreso en la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres. El primero de estos informes fue publicado en 2007.</p> <p>También ha elaborado en 2006 una guía sobre la clasificación de puestos de trabajo para el empresariado y los sindicatos de cara a eliminar el sesgo de género en los sistemas de remuneración.</p> <p>Asimismo, un acuerdo nacional compromete a los interlocutores sociales a continuar con los esfuerzos para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo la revisión de clasificaciones profesionales para evitar que sean discriminatorias con respecto al sexo.</p>	12%-7%
Chipre	<p>El Gobierno de Chipre logró un acuerdo para implantar una evaluación de empleos en el sector público y privado como paso previo al abordaje de las desigualdades salariales por sexo.</p> <p>Cuenta, al mismo tiempo, con una Autoridad contra la Discriminación, responsable de solucionar los casos de discriminación de género, incluida la salarial, tanto en sector público como en el privado.</p>	29%-25%
Dinamarca	<p>En Dinamarca, tras el resultado de diversos estudios sobre brecha salarial, se ha adoptado la medida propuesta por el Ministerio de Igualdad de establecer estadísticas salariales desagregadas por sexo y la prohibición de confidencialidad al respecto.</p> <p>De manera complementaria, en este país se está llevando a cabo un importante esfuerzo por elaborar herramientas de evaluación para medir la igualdad en el nivel local y nacional.</p>	15%-18%

Estado miembro	Iniciativas	Evolución de la brecha salarial 1995-2005
Eslovaquia	En Eslovaquia, la Confederación de Sindicatos elaboró e implantó el proyecto "Políticas de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres en los Sindicatos 2002-2004", cuyo objetivo principal es promover la agenda de la igualdad en el ámbito laboral. Una parte del proyecto estuvo dedicado a fortalecer el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres en todos los niveles de la negociación colectiva.	23%-24% 1999
Eslovenia	La cúpula directiva de la Unión Sindical de Eslovenia ha instado a sus miembros a introducir la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres en sus agendas de actuación.	14%-8%
Finlandia	<p>En Finlandia, el "Programa de Igualdad Salarial para 2007-2011"⁵⁹ persigue el objetivo de reducir la brecha salarial, que actualmente estiman en un 20%, hasta un 15% en 2012. El Programa también incluye la realización de distintas acciones, como la elaboración de planes de igualdad en las empresas, el desarrollo de nuevos sistemas salariales que tengan en cuenta los trabajos de igual valor y el trabajo conjunto con los interlocutores sociales, sindicatos y empresas.</p> <p>Señalar, en este sentido, que la igualdad de remuneración fue incluida específicamente en el programa de negociación de convenios colectivos sectoriales para 2001-2002, con diversas disposiciones de igualdad respecto a las políticas de remuneración, destacando la medida "subsidio de igualdad", cuya finalidad es compensar desequilibrios entre sectores de baja remuneración y mejorar la remuneración de mujeres teniendo en cuenta sus tareas laborales y su formación y adiestramiento.</p>	17%-20% 1996
Francia	En el año 2006 Francia aprobó una Ley sobre la igualdad de retribución entre hombres y mujeres que obliga a las empresas a tomar medidas para acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres. Esta legislación prevé la realización de pagos de compensación salarial tras el permiso de maternidad o de adopción, la obligación de realizar una negociación colectiva de salarios en empresas y sectores, y como plazo máximo de cumplimiento diciembre de 2010.	13%-12%
Grecia	<p>En Grecia se ha elaborado una guía para la integración de la igualdad de género en las empresas, que incluye la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor y diversas recomendaciones para las Administraciones Públicas y los interlocutores sociales.</p> <p>También se ha llevado a cabo una campaña de sensibilización ampliando el principio de igualdad de remuneración más allá de la cuestión de la discriminación salarial directa, llamando la atención sobre la diferencia salarial global como un problema social derivado de diferentes formas de discriminación.</p>	17%-9%
Hungría	La legislación húngara establece la necesidad de realizar un Plan de Igualdad de Oportunidades por parte de las empresas públicas y las privadas cuyas acciones estatales superen un 50%.	22%-11%

Estado miembro	Iniciativas	Evolución de la brecha salarial 1995-2005
Irlanda	<p>El Congreso de Sindicatos de Irlanda inició un pequeño proyecto en virtud del cual están siendo financiadas actividades para abordar las diferencias de remuneración en virtud de una serie de temas (conocimiento, habilidades de evaluación del trabajo y los recursos, capacitación de dirigentes sindicales,..) lo que ha derivado en un conjunto de herramientas para apoyar a los directores, funcionarios y activistas a hacer frente a la brecha salarial.</p> <p>Al mismo tiempo se han incluido en acuerdos de colaboración nacional una serie de disposiciones para reducir las diferencias salariales. El acuerdo de cooperación social más reciente, "Hacia 2016", aprobado en 2006, contiene medidas para continuar investigando las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres de cara a seguir reduciéndolas.</p>	20%-9%
Italia	<p>En Italia, desde el año 1991, se exige por ley a empresas públicas y privadas de más de 100 personas empleadas que faciliten cada dos años información estadística desglosada por sexo sobre las condiciones de empleo de su personal empleado. Las empresas deben entregar dicha información a asesores/asesoras de igualdad locales y a organizaciones sindicales. Estos informes son utilizados por los Consejeros y Consejeras para la igualdad y/o los sindicatos para hacer frente a la segregación horizontal y vertical, así como la brecha salarial a nivel de empresa.</p>	8%-9%
Lituania	<p>Desde 1999, la institución del Defensor de la Igualdad de Oportunidades supervisa la aplicación de la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres e investiga las denuncias relativas la discriminación por razón de sexo, incluidas las relativas en materia de colocación, carrera profesional y remuneración.</p>	27%-15%
Luxemburgo	<p>En Luxemburgo la legislación establece que el empresariado debe negociar un plan de igualdad. Además, los interlocutores sociales están obligados a incluir la igualdad salarial en sus negociaciones (Ley de junio de 2004). La negociación colectiva ha de incluir una disposición sobre la aplicación del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres.</p> <p>Asimismo, a través del "Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres", presentado en 2006, el Gobierno y los interlocutores sociales se han comprometido a analizar el sistema de clasificación de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.</p>	19%-14%
Malta	<p>En Malta, donde existe relativamente poca información disponible, se ha iniciado un estudio sobre la brecha salarial de género. Esto se considera un paso importante hacia la evaluación de las diferencias salariales reales y una herramienta útil para la sensibilización.</p>	11%-4% 2000
Países Bajos	<p>En los Países Bajos, a través de la intermediación de la Fundación de Trabajo bipartita y consultiva, empresas y sindicatos han acordado la puesta en marcha de un plan de igualdad salarial para mujeres y hombres. El plan incluye una lista de control sobre igualdad salarial que ha de ser usada por los interlocutores sociales al negociar los salarios.</p>	23%-18%
Polonia	<p>En Polonia se llevó a cabo una extensa labor de información y formación en derechos de los y las trabajadoras, de manera que los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres fueron difundidos entre jueces y juezas, abogados y abogadas, cargos políticos, representantes sindicales, responsables de recursos humanos, inspectores e inspectores de trabajo, representantes de ONGs y responsables del sector público y privado.</p>	15%-10% 1999

Estado miembro	Iniciativas	Evolución de la brecha salarial 1995-2005
Portugal	<p>En Portugal se exige normativamente⁶⁰ que el empresariado privado haga público los ingresos de sus empleados y empleadas en un lugar visible durante un periodo de, al menos, 30 días. El incumplimiento se considera un delito menor con multa económica.</p> <p>Por su parte, la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y Empleo de Portugal introdujo la formación en igualdad entre mujeres y hombres para jueces, juezas y agentes involucrados en el proceso de administración de Justicia.</p>	5%-9%
Reino Unido	<p>La Ley de Igualdad aprobada en 2006 en Reino Unido somete a todas las autoridades públicas a la obligación jurídica de prestar la debida atención a la necesidad de eliminar la discriminación y el acoso ilegal y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>Por su parte, la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos de Reino Unido desarrolló un marco para la evaluación la igualdad salarial en las organizaciones del sector público (Equality Act, 2006), de modo que se posibilita determinar el grado de desigualdad retributiva y establecer las medidas necesarias para combatirla.</p>	26%-20%
República Checa	<p>El Comité de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres de la Confederación de Sindicatos (CMKOS), ha promovido en su programa <i>“la adhesión al principio según el cual los hombres y las mujeres merecen igual salario por un trabajo igual o de igual valor”</i>.</p>	21%-19% 1996
Suecia	<p>El Plan de Igualdad de Oportunidades implantado en Suecia en 1991 establece la obligación de realizar un plan de igualdad en las empresas de más de diez personas trabajadoras, así como un plan de acción de igualdad salarial.</p> <p>Asimismo, el Ministerio de Integración e Igualdad de Género aprobó a principios de 2009 una medida⁶¹ mediante la cual las empresas de diez personas trabajadoras o más tienen la obligación de proporcionar estadísticas salariales desglosadas por sexo a los sindicatos o representantes de los empleados que lo soliciten.</p> <p>Por otra parte, la Confederación de Uniones Sindicales está obligada a llevar a cabo medidas y actuaciones de igualdad de manera transversal en todas sus políticas y a publicar de manera regular un informe de seguimiento.</p>	15%-16%

Fuentes: Comisión Europea, *The gender pay gap. Origins and policy responses*. 2006; Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *“Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres”*, 2007.

⁵⁷ Ley sobre la Estadística de las Remuneraciones y Costes Laborales. Viernes, 21 de diciembre de 2006. BGBl. I S. 3291.

⁵⁸ También está siendo utilizada por países como Suiza y Luxemburgo.

⁵⁹ Towards Fair Pay. The Equal Pay Programme. Ministry of Social Affairs and Health. Government of Finland. 2008.

⁶⁰ Ley N.º 35/2004, de 29 de julio, los artículos 452 a 457 y 490.

⁶¹ New anti-discrimination legislation and a new agency, the Equality Ombudsman. Ministry of Integration and Gender Equality. Government of Sweden. Enero de 2009.

La reducción de la brecha salarial en la legislación y políticas españolas

- 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.
- En el plano de la legislación específica en materia de igualdad, la **Ley Orgánica 3/2007** ha supuesto un paso decisivo hacia la igualdad efectiva en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. Aunque no contempla normativa concreta en materia de igualdad de retribución, la obligación que establece de **implantar planes de igualdad** en las empresas y las pautas generales de actuación que deben ser concretadas en el marco de la **negociación colectiva**, posee una incidencia clara sobre la reducción de la brecha salarial entre los sexos. A la Ley acompañan medidas de incentivo y control en la implantación de estos planes.
- Por su parte, la **jurisprudencia española** en el ámbito de la igualdad de retribución – aunque calificada de aplicar una **concepción restrictiva** de este principio- ha generado distintas sentencias que ratifican aspectos clave para una **nueva concepción en materia de discriminación salarial**.
- Asimismo, entre los **interlocutores sociales** el tema de la igualdad salarial está contemplado formalmente entre las prioridades a abordar en el contexto de la negociación colectiva. Desde este ámbito son numerosos los análisis que se han realizado de cara a comprobar la incorporación de cláusulas de igualdad y no discriminatorias en los convenios colectivos, de los que se concluye que estas aún poseen un **carácter limitado**.
- Los diversos **cauces abiertos por la Ley Orgánica 3/2007** y su aplicación operativa en planes de igualdad y negociación colectiva –en términos de obligación, apoyo, incentivo y sanción- posibilitan en este contexto un amplio campo para la intervención en materia de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, cuyos resultados, no obstante, habrán de valorarse a medio-largo plazo.

La reducción de la brecha salarial en la legislación y política españolas

La igualdad salarial en la legislación española

En España, a nivel legislativo, la **Constitución Española** marca el principio de igualdad de todas las personas y la no discriminación por razón de sexo (**Artículo 14**). En su **Artículo 35** se recoge, además, que *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

Este último Artículo, a su vez, contempla la regulación del **Estatuto de los Trabajadores**⁶², en el que se concreta la igualdad de retribución entre mujeres y hombres (Artículo 28): *“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”*.

Con la reforma laboral de 1994 (Ley 11/1994) se modificó el Artículo 28 refiriéndose expresamente a “trabajos de igual valor” y no solo a “trabajos iguales”, al mismo tiempo que, con la Ley 33/2002⁶³, se sustituye el término “salario” por el de “retribución”, poniendo fin al incumplimiento del Estado español de las obligaciones establecidas en la Directivas comunitarias y expresando la evolución seguida en la concepción misma de la discriminación salarial por razón de sexo (Quintanilla, 2006).

Complementariamente, el Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores conviene que *“se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables (...) en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil...”*.

La Ley de Igualdad y otras políticas específicas

En el terreno de la legislación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres la **Ley Orgánica 3/2007**⁶⁴ ha supuesto un paso decisivo hacia la igualdad efectiva en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. Aunque no contempla normativa concreta en materia de igualdad de retribución, la obligación que establece de implantar planes de igualdad en las empresas

⁶² Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y sus correspondientes modificaciones.

⁶³ Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

⁶⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE número 71. Viernes 23 de marzo de 2007

y las pautas generales de actuación que deben ser concretadas en el marco de la negociación colectiva, poseen una incidencia clara sobre la reducción de la brecha salarial entre los sexos.

El **Artículo 45** de la citada Ley establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, han de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta personas trabajadoras, estas medidas han de ser plasmadas en un plan de igualdad objeto de negociación. En los planes, según la Ley, se tienen que abordar objetivos y medidas en áreas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y como no, en el área de las retribuciones. La igualdad de remuneración entre mujeres y hombres conforma, de este modo, un punto fundamental en la materialización de los planes de igualdad en las empresas, obligatorios para las más grandes desde la entrada en vigor de la Ley.

Para impulsar la adopción de planes de igualdad, el Gobierno ha establecido **medidas de incentivo** dirigidas a empresas y organizaciones, entre las que cabe mencionar la convocatoria de subvenciones a empresas y otras entidades para la elaboración de los planes de igualdad y la puesta en marcha de un servicio de asesoramiento para apoyar este proceso.

Asimismo, con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, recientemente se ha publicado el Real Decreto sobre el **Distintivo Igualdad en la Empresa**⁶⁵, previsto en el Artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007. Entre los criterios de valoración a tener en cuenta para la concesión del distintivo se encuentran, precisamente, que las organizaciones cuenten con:

- Datos desagregados por sexo relativos a la retribución del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.
- La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.

A través de la Ley –y de acuerdo también al Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades– se han reforzado los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de discriminación a través de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)**. Reflejo de ello son los dos Protocolos⁶⁶ firmados por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración a través de los cuales ambas Administraciones colaboran para erradicar la discriminación de las mujeres en el ámbito

⁶⁵ Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».

⁶⁶ Protocolos firmados el 22 de septiembre de 2009 por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

laboral. Ambos contienen actuaciones en materia de discriminación salarial entre mujeres y hombres y un mayor control de la contratación en los sectores que registran una elevada ocupación femenina.

La información recogida como **Anexo** del presente estudio plasma los resultados obtenidos de la **campana sobre discriminación salarial** realizada por la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** durante 2009 en virtud del citado Protocolo. En el marco de esta campana se ha inspeccionado a un total de 241 empresas para analizar la comprobación de la existencia de discriminación salarial sujeta a complementos salariales voluntarios.

El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)**⁶⁷ sienta las bases de trabajo para avanzar en la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Establece, dentro del eje de actuación 'Participación Económica' como primer objetivo "*fomentar el empleo, su calidad y la igualdad salarial de las mujeres*" con once actuaciones clave, entre las que cabe señalar la creación de comités conjuntos, formados por representación sindical, empresarial y la Inspección de Trabajo, para estudiar las causas de la brecha salarial y establecer medidas y objetivos concretos de superación. En respuesta a esta actuación –y en parte a lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, según se ha visto– se han firmado los citados Protocolos entre el Ministerio de Igualdad y el del Trabajo e Inmigración.

Los distintos cauces abiertos por la Ley Orgánica 3/2007 y su aplicación operativa –en términos de obligación, apoyo, incentivo y sanción de medidas de igualdad en las empresas y organizaciones– posibilitan de este modo un amplio campo para la intervención en materia de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, cuyos resultados, no obstante, están por concretarse a medio-largo plazo.

La jurisprudencia española en este terreno

En cuanto a la jurisprudencia española en el ámbito de la igualdad de retribución cabe apuntar que "*la postura mantenida con carácter general por nuestros Tribunales acerca del alcance del principio de no discriminación salarial se ha caracterizado por su concepción restrictiva*" (Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, 1996).

El punto de partida en la jurisprudencia española lo marca la sentencia del **caso Gregorio Marañón**⁶⁸. En esta sentencia se analizó un supuesto de desigualdad salarial en el que a igual trabajo se abona diferente salario. Las limpiadoras del hospital cobraban entre un 33% y un 35% menos que sus compañeros, peones y mozos de almacén. El Juzgado de lo Social entendió que eran trabajos distintos, por lo que no cabía plantearse una discriminación. Sin embargo, el Tribunal Constitucional –siguiendo las pautas de la Unión Europea– entendió, que "*había indicios suficientes de discriminación, al estimar que los criterios de valoración -que no distinguían entre hombres y mujeres- eran el cauce de valoración a través del cual se llegaba a una situación de discriminación salarial indirecta*".

⁶⁷ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Diciembre 2007.

⁶⁸ STC nº 145/1991 de 22 de julio.

A partir de ella se han ido produciendo diversas sentencias, entre las que cabe destacar:

- **Caso Puig 58/1994.** Los trabajadores y trabajadoras perciben igual salario base pero un complemento de “calidad y cantidad” diferente, superior que para la categoría ocupada por hombres. Se presenta la necesidad, por parte del Tribunal Constitucional, de utilizar criterios de valoración de puestos de trabajo neutros.
- **Caso Fontaneda 286/1994.** El personal de producción percibe un salario base superior frente al personal de envasado, acabado y empaquetado. El Tribunal Constitucional debe comprobar si existe una igualdad en el valor del trabajo y si existe una sobrevaloración de trabajos en los que se han tomado en consideración a efectos salariales rasgos inherentes a uno de los sexos.
- **Caso Avon 183/2000.** En relación con indemnizaciones pactadas en Acuerdo alcanzado en ERE, la sentencia declaró que *“es discriminatoria una indemnización que se calcula sobre la base de un salario discriminatorio, puesto que, en definitiva, perpetuaría la discriminación salarial sufrida por las trabajadoras”*. Lo que se sostenía es que la indemnización, al haberse calculado sobre la base del salario percibido por las demandantes en 1992 (salario que había sido declarado judicialmente discriminatorio por razón de sexo, por sentencia ya firme del Tribunal Superior de Justicia de Madrid), continuaba siendo discriminatoria.

En todas estas sentencias se ratifican aspectos clave para una nueva concepción en materia de discriminación salarial (Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, 1996):

- Aplicación del principio de “igual salario por trabajo de igual valor”.
- Identificación de formas de discriminación indirecta que se producen a través de procesos aparentemente neutrales.
- Introducción del parámetro de la igualdad no en la identidad de las tareas sino en la igualdad de valor del trabajo.
- Garantía en la valoración del trabajo a través de unos criterios objetivos, sin contenido discriminatorio.
- Invertir la carga de la prueba ante una situación discriminatoria en la que los hechos se muestren expresamente.

Medidas de diálogo social y negociación colectiva

Por parte de los interlocutores sociales el tema de la igualdad salarial entre mujeres y hombres ha sido contemplado entre las prioridades a abordar en el contexto de la negociación colectiva. Y es que en España los convenios colectivos constituyen un mecanismo clave en el establecimiento de las condiciones salariales, máxime ante la progresiva desregulación experimentada en la normativa

estatal en materia retributiva (Quintanilla, 2006).

Según recoge el último **Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC)**⁶⁹, desde el año 2002 las organizaciones empresariales y sindicales vienen incorporando en estos acuerdos criterios generales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Tales criterios quedaron específicamente plasmados en el documento **Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva**⁷⁰, aprobado en 2003, y que se mantienen vigentes hasta el momento.

Así, en el último Acuerdo, además de criterios relativos al acceso de mujeres a sectores y ocupaciones en las que se encuentran infrarrepresentadas, contratación indefinida, sistemas de selección, clasificación, promoción y formación neutros desde el punto de vista del género, y una ordenación de la jornada laboral que permita una mejor conciliación, se establecen criterios específicos con relación a la igualdad retributiva, estableciendo cláusulas en la negociación colectiva que consideren *“la subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. A estos efectos, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional”*.

Por su parte, en el documento conjunto **Criterios unitarios de CCOO y UGT para la Negociación Colectiva y el Empleo**⁷¹, aprobado a principios de 2009, se afirma que *“continúa siendo un objetivo prioritario la eliminación de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, mediante la combinación de actuaciones diversas como ajustes en la clasificación profesional, valoración de funciones y tareas, y mayor atención a las retribuciones, pluses, complementos salariales y sociales, entre otras”*.

Queda patente, en este sentido, que la igualdad de retribución entre los sexos conforma un punto de atención de la negociación colectiva para los interlocutores sociales. De hecho, en este contexto son muchos los esfuerzos que se están llevando a cabo –principalmente desde las secretarías de la mujer y similares de las organizaciones sindicales– por analizar e incorporar cláusulas de igualdad y no discriminatorias en los convenios colectivos.

Sin embargo, diversos análisis vienen a coincidir en que la incorporación de cláusulas en la materia poseen aún un **carácter limitado** (UGT, 2004; De la Fuente, 1998; Elósegui, 2003; Quintanilla, 2006; Bengoetxea, 2009), sobre todo cuando se trata de temas salariales dado que *“las cláusulas que recogen la discriminación salarial (...) es lo que supone un mayor coste para la empresa, lo más difícil de pelear en una mesa de negociación, lo que es más difícil de demostrar, discutir y concienciar a los*

⁶⁹ Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva 2007 (ANC 2007) y Acta de la Firma. 6 de febrero de 2007.

⁷⁰ Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva. Aprobado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Negociación Colectiva. 2003.

⁷¹ Criterios unitarios de CCOO y UGT para la Negociación Colectiva y el Empleo. Propuestas Sindicales frente a la crisis y por unas condiciones de trabajo y empleo dignas. CCOO y UGT. Marzo de 2009.

trabajadores de una empresa que existe" (Fundación Directa, 2007). También se alude a debilidades derivadas de la falta de representación de mujeres en las mesas de negociación: *"los sistemas de convenios colectivos permiten que las estructuras salariales reflejen la fuerza de negociación relativa de los distintos grupos de trabajadoras. Las mujeres gozan generalmente de un poder de negociación menor"* (Comisión Europea, 1996).

Concretamente, los análisis de los convenios colectivos –generalmente de carácter regional y/o sectorial, debido al elevado número de ellos registrados oficialmente en el conjunto del Estado, resultando prácticamente inabordable un análisis exhaustivo de todos los convenios existentes en España– apuntan distintas debilidades en cuanto a igualdad salarial se refiere, debilidades que además parecen corregirse a un ritmo muy lento desde una perspectiva de análisis longitudinal (UGT, 2004; Quintanilla, 2006). Los **puntos críticos** señalados hacen alusión, en líneas generales, a (UGT, 2004):

- Discriminaciones salariales directas consistentes en la **designación en femenino de determinadas categorías profesionales** (telefonistas, limpiadoras, secretarías, costureras, planchadoras, enfermeras, dependientas,...), que viene acompañada de indicios de percepciones salariales inferiores.
- Discriminaciones salariales indirectas derivadas de la **segregación ocupacional** entre puestos de trabajo desempeñados por hombres y por mujeres, no respetándose el principio de igual retribución para trabajo de igual valor.
- **Ausencia generalizada de descripción y valoración de los puestos de trabajo**, así como una falta de la designación de las distintas funciones a realizar por las diferentes categorías profesionales. Y, en los escasos convenios que contemplan el sistema de valoración de los puestos de trabajo, los factores utilizados no responden a un carácter neutro desde el punto de vista del género.
- **Complementos salariales** cuya finalidad no se define, su asignación se deja a discrecionalidad de la empresa sin adscripción a valoraciones objetivas o son atribuidos a categorías profesionales que están desempeñadas mayoritariamente por hombres ("plus de conductores", "plus por desempeño del trabajo en cámaras frigoríficas" etc.), no teniéndose en cuenta criterios de riesgos propios de trabajos desempeñados mayoritariamente por mujeres, como la atención continua, la fatiga, la destreza, la velocidad, etc. Por otro lado la existencia de complementos salariales que, de una forma indirecta, originan una menor retribución para las mujeres, tales como el complemento de antigüedad o el complemento de asistencia.

Con la entrada en vigor de la Ley para la igualdad efectiva, y su implantación progresiva en lo que respecta a la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad, cabe esperar avances en este sentido, de manera que vayan permeando nuevos criterios de igualdad en la negociación colectiva. Ello constituye, por tanto, un objeto para el seguimiento y el análisis a medio-largo plazo.







CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Conclusiones

- Los análisis desarrollados han servido para aproximarse, desde un enfoque cualitativo y cuantitativo, al concepto y fenómeno de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.
- Desde su vertiente cuantitativa la diferencia de remuneración por hora trabajada entre los sexos se encuentra en torno a un **17%** en la **UE** y en un **18%** en **España**. La evolución en los últimos años ha sido positiva aunque el ritmo de reducción de la brecha se ha ido **ralentizando**. Este nivel agregado, asimismo, esconde tras de sí importantes **disparidades** en la magnitud de la brecha entre Estados y regiones, así como en su comportamiento comparado en distintos periodos, por lo que no es posible sostener que la reducción de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres haya sido generalizada.
- El indicador global presenta, a su vez, **valores muy heterogéneos** según determinadas características (**indicadores parciales**), manteniendo, no obstante, unas diferencias negativas para las mujeres casi constantes. Particularmente notorio es el nivel de desigualdad salarial alcanzado en determinados **sectores y ocupaciones**.
- Entre los **factores explicativos** de la brecha salarial las **características personales** (o factores “objetivos”) han perdido peso a medida que estas se han ido haciendo más similares entre los sexos y ha aumentado la experiencia y presencia de mujeres en la actividad productiva. Según las investigaciones especializadas, y los resultados obtenidos de las entrevistas en profundidad, las causas de la brecha revisten un carácter más histórico, cultural y casi estructural.
- En primer lugar, está ocasionado por una distinta participación de mujeres y hombres en el empleo (**segregación laboral**), que no es ajena a la asignación de roles y estereotipos derivados de las relaciones de género. Se alude así a una **discriminación salarial previa** al fenómeno de la brecha. Pero no es suficiente.
- En la existencia del fenómeno también actúan condicionantes de género que tienden a **infravalorar el trabajo de las mujeres** y, que ahora sí, sitúan los factores explicativos en el ámbito de la **discriminación salarial directa**.
- Cada uno de estos desencadenantes (factores objetivos, discriminación salarial previa y discriminación salarial directa) interactúan, con mayor o menor intensidad, en cada uno de los indicadores parciales de la brecha, motivando que la explicación (y el modo de afrontar su reducción) sea diferente en cada caso (por sectores, por ocupaciones,...).
- Estos factores explicativos están influenciados, a su vez, por dinámicas de distinta naturaleza (económicas, laborales, sociales, culturales, institucionales,...) que actúan, sino como factores causales, sí como factores que hacen aumentar o disminuir el valor de la brecha.
- Desde el ámbito **institucional** se están dedicando importantes esfuerzos al objetivo de reducir este diferencial. A la vista de los datos, sin embargo, cabe advertir que **los resultados obtenidos no están siendo todo lo favorables que pudieran ser**.
- La dificultad deriva de la **complejidad y multidimensionalidad** del fenómeno. Características que le son propias pero que no han de conducir a la inacción. Por el contrario, este abordaje de la desigualdad salarial ha de servir para ubicar el cómo y hasta dónde es posible intervenir.

Conclusiones

Los análisis desarrollados en el presente estudio han servido para aproximarse, desde un enfoque cualitativo y cuantitativo, al concepto y fenómeno de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

Desde su vertiente cuantitativa los indicadores sobre el fenómeno constituyen uno de los **índices estructurales** para muchos organismos y Gobiernos, siendo objeto de un seguimiento periódico y continuo. La magnitud de este índice a escala mundial se ha visto que es compleja de cuantificar con certeza, pero lo que parece evidente es que las diferencias salariales entre mujeres y hombres revisten un **carácter universal**.

Sobre la base del indicador convenido y habitualmente utilizado de la **diferencia de remuneración por hora trabajada** entre los sexos, las últimas cifras publicadas apuntan a que la brecha se encuentra en torno a un **17%** en el contexto de la **Unión Europea** (valor relativo al año 2007) y en un **18%** en **España** (valor registrado en 2006). La distancia es más acentuada en el caso de la **ganancia media anual**, situándose en el **23%** en el conjunto de la UE (en 2005) y en el **28%** en España (en 2006), siendo más preciso, en todo caso, el primer indicador que el segundo.

La **evolución** experimentada en los últimos años en la UE y en España ha sido **positiva**, con una reducción de la desigualdad salarial. Pero este nivel agregado esconde tras de sí **importantes disparidades** en la magnitud del indicador entre Estados y regiones, así como en su comportamiento comparado a lo largo de los años. No es posible sostener, por tanto, que la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres haya sido generalizada. Y es que se ha podido comprobar cómo algunos Estados y regiones, en el contexto europeo, han visto incrementar su valor.

Al mismo tiempo el indicador global presenta **valores muy heterogéneos** cuando se analiza según determinadas características (**indicadores parciales**), manteniendo, no obstante, unas diferencias negativas para las mujeres casi constantes. Los componentes de la retribución, los niveles salariales, las características individuales (edad, nivel educativo, antigüedad), del tipo de ocupación y condicionales laborales (jornada, contrato), o de la empresa (sector, tamaño, titularidad), hacen alterar los valores de la brecha salarial. En concreto, en España, experimenta incrementos en:

- los componentes de la retribución menos objetivos o que no están sujetos a convenio (pago de horas extraordinarias, incentivos y complementos salariales),
- los estratos salariales más elevados,
- las edades, niveles educativos o grados de antigüedad superiores,
- los sectores y ocupaciones con mayor presencia de mujeres,
- las personas contratadas de manera indefinida y entre quienes trabajan con jornada parcial,
- las empresas de mayor tamaño y privadas.

Particularmente notorio es el nivel de desigualdad salarial alcanzado en España en determinados **sectores y ocupaciones**. Sobresalen la dirección de empresas y de la Administración Pública (34%), las ocupaciones de tipo administrativo (27%) o las de técnicos/técnicas y profesionales de apoyo (24%). Con relación a los sectores es especialmente elevada en las industrias de alimentación, bebida y tabaco (34%), la intermediación financiera (33%), la industrial textil, confección, cuero y calzado (30%), y las actividades inmobiliarias y de servicios empresariales (28%).

Complementariamente ha sido posible constatar que el **ritmo de reducción** de la brecha se ha ido **ralentizando** desde una perspectiva longitudinal. A medida que las características personales de mujeres y hombres –o factores “objetivos” (edad, nivel educativo, experiencia profesional,...)- han ido confluyendo con la incorporación de las mujeres a la actividad productiva, las causas que permanecen de la brecha salarial responden más a factores subyacentes de carácter subjetivo y estructural, más complicadas de atajar.

De este modo es posible afirmar que las **características personales** de mujeres y hombres desempeñan un papel cada vez menor en el diferencial salarial.

Las causas que predominan –según las mujeres han ido adquiriendo presencia y experiencia en el mercado laboral- tienen que ver más con factores, como se decía, de tipo **subyacente y cultural**. Tanto la investigación especializada como las personas entrevistadas en este estudio han recalcado estos factores explicativos, aunque con el matiz de que, en opinión de las personas entrevistadas, el fenómeno de la desigualdad no está asociado a prácticas de discriminación. De hecho, la existencia de la brecha entre las personas entrevistadas de diversos perfiles, según se ha visto, o bien tiende a negarse, o bien se asocia a motivos que quedan justificados desde una perspectiva histórica –del pasado- o de preferencias y elecciones individuales diferenciales entre mujeres y hombres respecto a la carrera laboral –perspectiva sincrónica-.

Por encima de los factores “objetivos” actualmente puede afirmarse que la desigualdad salarial es resultado de:

- La **segregación laboral (ocupacional y sectorial)**, o la distinta posición que ocupan mujeres y hombres en el empleo. Así, las mujeres tienden a concentrarse –en mayor proporción que los hombres- en ocupaciones y sectores peor retribuidos, fruto de las preferencias de mujeres en ocupar determinados empleos, con una consecuente bajada media de sus salarios. No obstante, dichas preferencias no responden solamente a elecciones libres y autónomas, sino que en ellas intervienen condicionantes de género que las determinan. Las trayectorias vitales y familiares de hombres y mujeres en conexión con las laborales, el tiempo del afianzamiento profesional en el momento que más atención reclama el espacio doméstico-familiar, los modelos de éxito profesional y la organización empresarial que reclaman la centralidad absoluta al trabajo, o las ideas preconcebidas sobre la disponibilidad y compromiso de las

mujeres frente a estas demandas empresariales,..., reflejan hasta qué punto las preferencias están condicionadas por factores de género. La segregación laboral sitúa las causas de la brecha en un punto anterior al fenómeno, que suele ser calificado como de **discriminación salarial previa**. Es decir, la desigualdad salarial no como factor de discriminación en sí mismo, pero sí una consecuencia de las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres. Pero este factor explicativo –producto de una discriminación social difusa– no basta, no es suficiente. La existencia de la desigualdad salarial también queda determinada *por...*

- La **inferior valoración social y económica** del trabajo que desempeñan las mujeres, o lo que es lo mismo, una retribución inferior ante un trabajo igual o de valor equivalente cuando es realizado por las mujeres, que no puede justificarse por ninguna otra razón más que por el sexo de la persona que lo realiza. Circunstancia que podría explicarse por las dinámicas entre oferta y demanda de trabajo (las mujeres en su incorporación al mercado laboral como “excedente” de mano de obra que hace rebajar el salario), la concepción histórica del salario de las mujeres como complemento del salario de los varones, la asociación entre determinados trabajos tradicionalmente desarrollados en el ámbito privado-doméstico y su gratuidad (salud, educación, cuidado, trabajos en los que se concentran mayoritariamente las mujeres), etc. Infravaloración económica que termina plasmándose en un retribución inferior en sectores “feminizados” frente a los “masculinizados”, pero con una aportación de valor similar; niveles salariales más reducidos en categorías profesionales con predominio de mujeres respecto a las “masculinizadas”, pero de valor semejante; o el salario inferior de una mujer respecto a un hombre en trabajos iguales. Esta infravaloración sitúa ya los factores de la desigualdad salarial en el plano de la **discriminación directa**.

La brecha salarial, así, sería resultado de la conjunción de estos tres factores (factores “objetivos”, discriminación salarial previa y discriminación salarial directa) cuya composición o grado de influencia es probable que diverja en cada uno de los resultados obtenidos de los indicadores parciales. Podría pensarse, por ejemplo –dadas las características de la mano de obra y puestos en estos sectores– que la discriminación previa esté más presente en un sector como el financiero, mientras que la directa ejerza una mayor influencia en la industria de la alimentación o textil, haciendo referencia a sectores con una desigualdad salarial elevada en España. Cuestiones, no obstante, que quedan por analizar pero que ilustran unas situaciones y circunstancias variadas en sus desencadenantes y, derivado de ello, también en sus modos de afrontar.

Estos factores explicativos de la brecha salarial están influenciados, a su vez, por dinámicas de distinta naturaleza que actúan, si no como factores causales, sí como factores que hacen aumentar o disminuir el valor de la misma:

- **Dinámicas económicas**, que afectan a las relaciones entre oferta y demanda de trabajo y, lógicamente, al precio y valor del mismo. Dinámicas en las que influyen las tendencias

demográficas, de dotación de capital humano, de la estructura por sectores de la actividad económica, de la capacidad de producción, de la demanda, etc. Dinámicas que condicionan el comportamiento de los salarios y, paralelamente, el de la brecha entre los sexos (por ejemplo, un mayor diferencial cuanto más elevados son los salarios).

- **Dinámicas en la organización del trabajo**, con sistemas más o menos flexibles, más o menos descentralizados, con trayectorias laborales más o menos lineales,... Pues en función de ello también se intuyen comportamientos diferenciales de la brecha, donde la flexibilidad y la descentralización traen aparejados, parece ser, crecimientos en la desigualdad.
- **Dinámicas sociales y culturales** –que además de tendencias demográficas, educativas, etc.- condicionan las culturas del trabajo, del dinero, del consumo, determinando el valor, la prioridad y la expresividad de la que se dota –individual y colectivamente- a todos estos elementos y, por tanto, el precio de las cosas y la retribución de un trabajo. La influencia de estas dinámicas sociales y culturales sobre la brecha salarial no han sido suficientemente analizadas, pero es evidente que, al expresarse de modo colectivo, afectan necesariamente al comportamiento de este indicador.
- **Dinámicas institucionales**, que tienden a intervenir sobre todas las anteriores, desde ideologías, planteamientos y grados variables, influyendo, por tanto, en la pauta de la brecha. Unas dinámicas donde la negociación colectiva adquiere un papel muy relevante.

Pero, entre todas ellas y transversalmente, las **dinámicas de género** –sustentadas en la tradicional división sexual del trabajo y de las relaciones de género aparejadas- se posicionan como factores centrales, reflejándose, según se ha visto, en una distinta participación de mujeres y hombres en el empleo, en ciclos y trayectorias vitales/laborales diferentes, en una prioridad y valor diferencial otorgado al trabajo y a lo monetario según los sexos, en una valoración también distinta de las capacidades asociadas a lo “masculino” y “femenino”, o en unos ámbitos institucionales que actúan hacia la reproducción o superación de los roles y estereotipos de género tradicionales.

Desde el **ámbito legislativo, jurídico y político** se están dedicando importantes esfuerzos al objetivo de reducir este diferencial. La igualdad de retribución entre mujeres y hombres constituye un derecho fundamental de la ciudadanía que reside en la UE y en España, habiéndose dado numerosas interpretaciones jurídicas a este principio desde los Tribunales, y siendo extensas las reivindicaciones impulsadas por parte de los agentes sindicales en este terreno.

Sin embargo, a la vista de los datos cabe advertir que, pese a este esfuerzo institucional, **los resultados obtenidos no están siendo tan favorables como sería deseable**. Las mismas instancias políticas reconocen que los resultados son limitados, dado que la legislación y acción política se muestra efectiva de cara a reducir la discriminación salarial directa en trabajos iguales, pero no así en el caso

de la desigualdad salarial asociada a factores subyacentes y de naturaleza indirecta. Tanto es así que, desde el ámbito institucional –español y europeo– se mantiene y reitera que la desigualdad de retribución entre los sexos constituye uno de los problemas más relevantes y persistentes para la calidad del empleo de las mujeres.

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres se desvela, en definitiva, en forma de fenómeno **complejo y multidimensional**. Características del fenómeno que, sin embargo, no han de conducir a la inacción. Por el contrario, este abordaje de la brecha salarial ha de servir para ubicar el cómo y hasta dónde es posible intervenir.

Propuestas

Partiendo de que el abordaje ha de realizarse desde enfoques integrales y multidisciplinares, con responsabilidad compartida entre todos los estamentos y fuerzas sociales y políticas, las dinámicas institucionales pueden y deben intervenir hacia el objetivo de reducir el fenómeno de la desigualdad salarial entre los sexos.

A la intervención pública y a los poderes políticos les corresponde un ejercicio conjunto de:

- **COMPROMISO:** generar consenso y pacto global en torno a la reducción de la brecha salarial, y situar este objetivo como prioridad dentro de las políticas y planes de desarrollo, economía y empleo.
- **CONOCIMIENTO:** analizar nuevas dimensiones de la desigualdad salarial.
- **SEGUIMIENTO:** situar la brecha salarial entre los indicadores estructurales y realizar un seguimiento continuo de este indicador.
- **CONCIENCIACIÓN:** actuar sobre las conciencias individuales y colectivas en torno a la existencia de la brecha salarial entre los sexos y el posicionamiento a adoptar frente a ella.
- **INCENTIVO:** fomentar la puesta en marcha de iniciativas y medidas para reducir la brecha salarial entre el empresariado y los interlocutores sociales.
- **CONTROL Y SANCIÓN:** implantar mecanismos de control que vigilen, de un modo cada vez más eficaz, el cumplimiento del principio de igualdad retributiva así como continuar haciendo valer el derecho de este principio desde los Tribunales.

Propuestas

“La diversidad de enfoques adoptados pone de manifiesto la complejidad del fenómeno. La igualdad de retribución solo se logrará mediante una acción a todos los niveles, con la participación de todas las partes interesadas, que actúe sobre todos los factores responsables de la diferencia de retribución” (Comisión Europea, 2007).

Lo abarcador del fenómeno y sus distintas facetas obliga a considerar que, cualquier intervención dirigida a reducir la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, precisa de **enfoques integrales y multidisciplinares**, con **responsabilidad compartida** entre todos los estamentos y fuerzas sociales y políticas.

Ello implica asumir, también, que la desigualdad salarial es resultado de una doble discriminación: la que se ha venido denominando como discriminación salarial previa, asociada a una participación diferencial de mujeres y hombres en el mercado laboral; y la discriminación salarial directa *a posteriori*, que se expresa en una remuneración inferior para las mujeres en el desempeño de trabajos iguales o de valor equivalente.

La primera de ellas, por tanto, trasciende el objetivo único de reducir la brecha salarial y se enmarca en **estrategias más globales de propiciar a mujeres y hombres iguales oportunidades dentro del mercado laboral**, promoviendo un mayor acceso, una igualación en sus condiciones de trabajo, una inferior segregación ocupacional y sectorial, una participación superior en puestos de responsabilidad y de toma de decisiones o una ordenación de los tiempos y espacios de trabajo que faciliten la conciliación de las diversas esferas que conforman nuestras vidas, junto a un aumento de la corresponsabilidad de los hombres en las tareas del cuidado, familiares y domésticas. Se trata, por tanto, de un objetivo de gran calado, cuyos resultados apuntan al cambio social y donde la mirada hay que fijarla a medio-largo plazo.

Por su parte, la discriminación salarial directa ha de ser objeto de una **intervención específica**, pero integrada, claro está, en las propias estrategias de igualdad globales. Se trata de una faceta menos compleja de atajar, en el sentido que la ley y la jurisprudencia y, por tanto, la acción institucional, disponen de mecanismos suficientes para diagnosticar y velar porque este tipo de discriminación no se produzca.

De cualquier forma lo que se debe reconocer es que, en ambos casos, subyace una base social y cultural del fenómeno (relaciones de género), que durante siglos ha regido el funcionamiento de las sociedades y cuyas manifestaciones, aún transformándose, permanecen en la construcción de las identidades individuales y colectivas. Un sustrato cultural sobre el que la acción legislativa, política e institucional ve más limitados sus impactos. Las estrategias de comunicación hacia el cambio de valores cobran aquí especial protagonismo.

En este sentido no cabe duda de que son varios los frentes abiertos y las opciones múltiples. Pero aún así algunos objetivos y líneas de intervención se muestran especialmente pertinentes de cara a alcanzar un mayor grado de igualdad salarial entre los sexos. Estos son algunos de ellos.

COMPROMETERSE, CONOCER, SEGUIR, CONCIENCIAR, INCENTIVAR, CONTROLAR Y SANCIONAR hacia el objetivo de reducir la brecha salarial por razón de sexo

COMPROMISO: generar consenso y pacto global en torno a la reducción de la brecha salarial, y situar este objetivo como prioridad dentro de las políticas y planes de desarrollo, economía y empleo.

Porque, como se decía, la disminución de la brecha salarial precisa de intervenciones integrales y, en esa medida, consensuadas y compartidas por el conjunto de fuerzas sociales. Ello requiere, por tanto, de un **pacto global**, en el que los Gobiernos (central, autonómicos,...) y los interlocutores sociales, marquen objetivos concretos y medidas acordes con éstos.

En esta línea, establecer un **objetivo cuantitativo** supone un ejercicio difícil, dada la cantidad de factores que se ha visto intervienen en la determinación de la magnitud de la brecha y las variaciones identificadas según el tipo de características consideradas. Finlandia por ejemplo, según se ha visto, ha estipulado reducir en cinco puntos su valor de la brecha salarial en el plazo de cuatro años, situándolo en el 15% en el año 2012.

Como objetivo global –y a la vista de los resultados alcanzados por España en los últimos años– se podría plantear una meta similar, pero teniendo en perspectiva las importantes disparidades identificadas, principalmente, por regiones, ocupaciones o sectores de actividad. Sobre la base de estas coordenadas habría de llevarse a cabo un **ejercicio aterrizado** de reducción de la brecha en un determinado plazo según estas distintas realidades de partida. Es decir, marcarse objetivos parciales en cada Comunidad Autónoma, tipo de ocupación o sector, a partir de los cuales delimitar el objetivo global para el conjunto del Estado.

La **próxima Encuesta de Estructura Salarial** –que, por su carácter cuatrienal estaría prevista para el año 2010⁷²– debería ser objeto de un análisis similar al realizado en el presente estudio con relación a los indicadores globales y parciales, basándose en la evolución experimentada respecto al año 2006. La EES 2010 habría de constituir, por tanto, el punto de partida para marcar los objetivos cuantitativos concretos.

Dichos objetivos habrán de ser recogidos, explícitamente, en el marco de las políticas globales que rigen la actuación de los Gobiernos y de los interlocutores sociales (Estrategia de Economía Sostenible, Plan Nacional de Reformas, compromisos adquiridos en la Conferencia de Presidentes

72 En su realización se utiliza como mes de referencia octubre, por lo que cabe esperar que los resultados no sean publicados hasta meses posteriores.

Autonómicos, Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, etc.) –algunas de las cuales ya lo recogen como indicador estructural- acompañado, eso sí, de las medidas que, en cada ámbito de intervención, territorio o sector, se formulen como más oportunas y que pueden basarse en el ejemplo de las expuestas a continuación. Incluso, desde una posición más ambiciosa, podría tomar la forma de un **programa específico** suscrito por el Gobierno y los interlocutores sociales (similar al ejemplo ofrecido de Finlandia⁷³).

Especial relevancia adquieren, al respecto, las medidas y planes de intervención que se vayan articulando de cara hacer frente a la crisis económica actual. En un momento en el que se barajan planes de contención salarial, congelación de salarios públicos o fomento de la jornada parcial, es necesario que se tengan en cuenta las repercusiones de este tipo de medidas sobre el salario de mujeres y hombres, de manera que éstas no tiendan a agudizar las diferencias.

CONOCIMIENTO: analizar nuevas dimensiones de la desigualdad salarial.

La realización de estudios como el presente evidencia que el fenómeno de la brecha salarial requiere **continuar insistiendo en el análisis** de su evolución, magnitud, causas y factores, sobre todo en el caso de estas últimas, pues son aún muchos los interrogantes que quedan por descifrar. Un amplio abanico de objetos de investigación pueden ser formulados al respecto.

Por citar algunos ejemplos, resultaría interesante averiguar –desde una perspectiva comparada entre regiones y/o países- la relación entre **la brecha salarial y otros indicadores estructurales económicos y sociales**, al objeto de determinar el grado de influencia de cada uno de ellos en la brecha o la construcción de modelos econométricos capaces de acercarse a una predicción de su comportamiento.

Muy vinculado a esto último se encontraría también la realización de **estudios de casos** concretos en torno a aquellos países y regiones que hayan presentado unos valores o evolución más positiva o negativa en relación a la brecha salarial. Se revelan como interesantes, en el contexto de España, analizar los casos de algunas Comunidades Autónomas, como el de Extremadura o la Región de Murcia -con una intensa reducción de la desigualdad salarial- o el del Principado de Asturias -donde se ha producido un incremento pronunciado del indicador en el último periodo de la EES-.

Sería asimismo conveniente la realización de **análisis específicos y en profundidad en sectores y ocupaciones** en los que se ha identificado una brecha salarial más acentuada, con nuevos cruces de variables que lleven a desvelar dónde se producen los diferenciales y, a partir de ahí, dónde operan los factores explicativos asociados a desigualdades previas o bien a causas directas de discriminación. Objeto de un análisis más detallado podrían ser las ocupaciones agrupadas en la dirección de empresas y de la Administración Pública, las de tipo administrativo o las técnicas y de

73 Towards Fair Pay. The Equal Pay Programme. Ministry of Social Affairs and Health. Government of Finland. 2008.

profesionales de apoyo, así como las actividades incluidas en los sectores de la industria alimentaria, bebida y tabaco, la intermediación financiera, la industria textil, de confección, cuero y calzado, o las actividades inmobiliarias y servicios empresariales.

Al hilo de ello sería interesante que futuras campañas centradas en este asunto por parte de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** ofrecieran datos no solo acerca de posibles discriminaciones identificadas –y no exclusivamente asociadas a los complementos salariales– sino también relativos a la brecha o desigualdad salarial según distintos tipos de variables, como una nueva fuente de datos que arroje luz sobre este tema.

La investigación de **otros factores subyacentes al fenómeno**, de corte cultural y subjetivo, aportarían asimismo nuevos focos de conocimiento que permitirían actuar en consecuencia: *¿existe una relación diferencial entre mujeres y hombres con lo monetario y hasta qué punto ello afecta en el plano de las retribuciones?, ¿qué nivel de valoración le dan mujeres y hombres a las retribuciones en su trayectoria y desarrollo profesional?, ¿qué influencia ejercen los ciclos vitales/profesionales diferenciales de mujeres y hombres sobre los salarios?, ¿qué papel juega la negociación individual entre empresario/empresaria y trabajador/trabajadora en la determinación de un salario y cómo se sitúan hombres y mujeres frente a dicha negociación?...*

Por último, cabría plantear una **mejora de la propia Encuesta de Estructura Salarial desde el punto de vista de la perspectiva de género**, en cuanto a la cobertura de la muestra (poblacional y sectorialmente⁷⁴), periodo de referencia, selección de la persona encuestada, lenguaje utilizado, orden de las cuestiones, opciones de respuestas y vacíos de información (ver De Cabo, Henar y Calvo, 2009).

SEGUIMIENTO: situar la brecha salarial entre los indicadores estructurales y realizar un seguimiento continuo de este indicador.

Estrechamente relacionada con el objetivo de ‘conocimiento’ y con el compromiso de marcar un objetivo cuantitativo de reducción de la brecha, se encuentra la necesidad de que desde las instancias públicas se lleve a cabo un **seguimiento continuo y periódico** de la brecha salarial entre los sexos, formando parte integrante de los indicadores estructurales que definen el grado de desarrollo económico y social de un país o región. Incorporarlo entre los indicadores esenciales que manejan los Institutos de Estadística y en los informes que dan cuenta de los avances en los niveles de desarrollo y progreso, como ya se está haciendo, por ejemplo, en el Plan Nacional de Reformas y sus informes de seguimiento anuales.

74 "Por un lado, sería conveniente extender la cobertura poblacional a aquellas personas que, aun siendo trabajadoras, tienen remuneración basada en comisiones y beneficios (presidentas y presidentes, miembros de consejos de administración, etc.). Hay que tener presente que si bien este tipo de remuneración no es en sentido estricto un salario, no deja de ser una forma de compensar económicamente el trabajo realizado. Otra recomendación que merecería ser considerada es la ampliación de la cobertura sectorial de la encuesta al objeto de poder obtener información acerca de la Administración Pública y los hogares que emplean servicio doméstico" (De Cabo, Henar y Calvo, 2009).

Desde este punto de vista es fundamental que se **concrete un indicador común** para el seguimiento de la desigualdad salarial, así como de cara a publicar y dar a conocer sus valores, pues se ha constatado que es habitual comparar resultados de la brecha calculados sobre indicadores distintos (por ejemplo, tomar como referencia el indicador basado en la remuneración bruta por hora en el caso de la Unión Europea y el de la ganancia bruta anual cuando se trata de España, lo que induce a presentar unos valores bastantes más elevados en nuestro país respecto al nivel comunitario, cuando realmente no es así). Existe un consenso generalizado en la comunidad especializada en este terreno que recomienda, al respecto, el uso del indicador calculado sobre la **retribución bruta por hora**.

Teniendo en cuenta esta premisa, sería muy pertinente –y útil al mismo tiempo– la elaboración de un **Informe Anual sobre la desigualdad salarial** en el que se dé cuenta de la evolución de la misma en relación a los indicadores globales y parciales que han sido utilizados en la explotación de la Encuesta de Estructura Salarial, fundamentalmente:

INDICADORES GLOBALES	INDICADORES PARCIALES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brecha salarial general (remuneración bruta por hora de hombres- remuneración bruta por hora de mujeres) / remuneración bruta por hora de hombres) ▪ Brecha salarial macro (porcentaje de salarios obtenidos por mujeres / porcentaje de mujeres empleadas) ▪ Porcentaje de mujeres en empleos con menor remuneración (proporción de mujeres cuya remuneración es inferior a 2/3 de la ganancia por hora media de los hombres) ▪ Brecha salarial general según componentes del salario (en horas extras, pagos en especie, paga variable anual, complementos salariales, paga extra anual, paga extra mensual y salario base) ▪ Brecha salarial general por CCAA 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brecha salarial general según edad ▪ Brecha salarial general según nivel educativo ▪ Brecha salarial general según ocupaciones ▪ Brecha salarial general según sector de actividad

Ello precisaría, en todo caso, de la desagregación correspondiente de los datos oportunos de la edición anual de la Encuesta de Estructura Salarial, más allá de las mejoras planteadas desde el punto de vista de la perspectiva de género que ya han sido mencionadas.

Desde un plano más aglutinador, podría plantearse, inclusive, la creación de **un Observatorio específico sobre la brecha salarial** –con participación de todas las fuerzas sociales y perfiles multidisciplinares– que dé cobertura al objetivo de “conocimiento” así como respuestas articuladas y pertinentes con relación al resto de objetivos que aquí se plantean.

CONCIENCIACIÓN: actuar sobre las conciencias individuales y colectivas en torno a la existencia de la brecha salarial entre los sexos y el posicionamiento a adoptar frente a ella.

Las entrevistas realizadas a los y las agentes clave y el análisis de su discurso han evidenciado que el fenómeno de la brecha salarial aún produce cierto asombro, incluso entre las propias mujeres. Parece existir, en este sentido, una **tendencia a negar la existencia de desigualdad salarial** y, ante la evidencia de los datos, se achaca a razones históricas o de la distinta posición que ocupan mujeres y hombres en el empleo. Factores que explican la brecha, pero solo parcialmente. Al mismo tiempo, como se ha destacado ya, el fenómeno responde a causas de carácter social y cultural (valores, normas, tradiciones) asentadas en las identidades individuales y colectivas.

Ello conduce a plantear que la reducción de la brecha salarial, como otras muchas de las manifestaciones de género, no se logrará hasta que no opere un cambio de mentalidades amplio.

Un **cambio de mentalidades y/o de concienciación** que ha de poner el acento en cuestiones básicas como son el derecho de las mujeres a percibir una retribución igual en el desempeño de trabajos de valor equivalente, en la valoración social y económica de sectores u ocupaciones desempeñados tradicional y/o mayoritariamente por las mujeres, en el valor de la productividad frente a la disponibilidad plena y la presencialidad en las organizaciones empresariales, en el cambio hacia una organización laboral que no penalice la atención a otras esferas de la vida, o en la ruptura de estereotipos e ideas preconcebidas acerca de la dedicación o compromiso de las mujeres con su actividad productiva.

Cambio cultural que, afectando a todas estas cuestiones, requiere incidir de manera simultánea en un **amplio conjunto de actores** (nivel político, agentes sociales y educativos, empresariado, medios de comunicación,...). Líneas de concienciación donde es crucial, al mismo tiempo, promover **cambios en las conciencias individuales de mujeres**, procurando que ellas mismas interioricen su aportación de valor y el precio de su trabajo, se relacionen con el dinero sin complejos o conozcan sus derechos en este terreno. Concienciación que, muy probablemente, haya de insistir también en **nuevas éticas del dinero**, hacia una nueva relación con lo monetario, menos competitiva y asociada al valor de “lo que se tiene” frente a “lo que soy”, y más basada en el aporte “real” que el dinero aporta al bienestar social.

Concienciación que, por otra parte, recayendo sobre los distintos públicos objetivos citados, con la finalidad de sumar complicidades y no resistencias, debería basar el discurso y modular los mensajes en:

- **Positivo**, resaltando las ventajas de lo que la gestión de la igualdad –en este caso salarial- puede aportar a las empresas y a la sociedad en su conjunto, como condición básica que garantiza la productividad, el compromiso de las personas con la empresa o los valores básicos de la responsabilidad social empresarial. Y, desde este enfoque positivo, evitar conceptos como el de discriminación, pues se ha visto que no se reconoce por parte de ninguno de los perfiles

entrevistados y aparea connotaciones de culpabilidad en unos y de “colectivo deficitario” en otras, provocando, en consecuencia, posiciones reactivas en esta tipología de agentes.

- La **corresponsabilidad** de todas las partes, huyendo de mensajes en los que la responsabilidad sobre las causas de la brecha salarial recaigan unilateralmente sobre el mismo tipo de agentes, y asumiendo, frente a ello, que se trata de un asunto en el que todos y todas (empresariado, sindicatos, Gobiernos, trabajadoras y trabajadores) tienen un papel que jugar.
- **Ejemplos concretos y aterrizados** de cómo se genera la desigualdad salarial y en lo que se traduce. Pues, al hilo de lo anterior, no se puede achacar a una mera cuestión de prejuicios empresariales o de discriminación deliberada, sino a un conjunto de factores de valoración de capacidades y de categorías profesionales, de negociaciones individuales, de trayectorias laborales,... Factores que, visibilizándolos sobre ejemplos concretos, contribuirán a un mejor entendimiento del fenómeno y a cómo posicionarse frente a él.

Líneas de concienciación –en forma de iniciativas de información, sensibilización focalizada, visibilización de buenas prácticas– que sería muy pertinente fueran programadas bajo el paraguas de una **campaña global** (aprovechando las sinergias con la campaña comunitaria que se viene realizando desde el año 2009), incidiendo integralmente en los distintos públicos objetivos a través de un amplio abanico de actuaciones, como puede ser anuncios publicitarios o notas de prensa en medios de comunicación, materiales informativos/formativos entre el personal directivo y de recursos humanos, materiales y acciones de sensibilización (tipo talleres) entre las mujeres, uso activo de las redes sociales, etc.

INCENTIVO: fomentar la puesta en marcha de iniciativas y medidas para reducir la brecha salarial entre el empresariado y los interlocutores sociales.

Dado que es en las **empresas** y en la **negociación colectiva**, esencialmente, desde donde pueden implantarse las medidas que producirán un mayor impacto sobre la reducción de la brecha salarial, basadas en el establecimiento de:

- sistemas retributivos transparentes,
 - clasificaciones de puestos y categorías profesionales,
 - valoración de puestos de trabajo,
 - asignación objetiva de componentes de la retribución,
 - información/publicación periódica de datos relativos a las retribuciones desagregados por sexo,
- ...

Todo ello enmarcado, se entiende, en planes y actuaciones de igualdad que den respuesta sinérgica a las desigualdades salariales previas al fenómeno de la brecha –segregación, condiciones laborales,

participación en puesto de responsabilidad, conciliación,...-

Por esta razón se considera muy conveniente aplicar incentivos –fiscales, de visibilidad, de preferencia en las contrataciones públicas,...- que fomenten la implantación de este tipo de medidas en las empresas. Unos incentivos que pueden quedar perfectamente reflejados en las **acciones de acompañamiento en torno a la implantación de planes de igualdad** (asesoramiento a empresas, distintivo de igualdad) que están actualmente en desarrollo, siempre y cuando las medidas en el área retributiva se contemplen como requisito imprescindible en el desarrollo de los planes de igualdad o en la concesión de tales incentivos.

Por su parte, entre los agentes sociales, también han de promoverse mecanismos de motivación que induzcan a la **incorporación de cláusulas de igualdad retributiva por razón de sexo en los convenios colectivos**, como mecanismo esencial que regula las condiciones laborales. Por ejemplo, mediante reconocimientos públicos a aquellos convenios de carácter más igualitario en materia retributiva, el apoyo a la creación de grupos de trabajo de interlocutores sociales para debatir cláusulas concretas, etc.

Estas actuaciones de incentivo sería conveniente que fueran reforzadas con **materiales, guías y herramientas de apoyo** que doten de pautas acerca de cómo garantizar la igualdad salarial desde la perspectiva de los recursos humanos o la dirección de las empresas, así como en el marco de la negociación colectiva. Existen muchas ya diseñadas con este objetivo –de las cuales se han puesto algunos ejemplos en el epígrafe de iniciativas en los Estados miembros- sobre las que es posible basarse para generar nuevos recursos.

Ejercicio de incentivo que, por otra parte, habrá de aplicarse desde un enfoque aterrizado a los distintos puntos de partida y realidades de cada contexto, principalmente desde una perspectiva sectorial y ocupacional, priorizando:

- los **sectores de actividad y ocupaciones** con brechas más acentuadas, en los que es posible adivinar posiciones dispares en torno a los indicadores parciales (por ejemplo, pudiera ser que la brecha salarial en el caso de la intermediación financiera o en los niveles directivos mostrara los mayores diferenciales con relación a los componentes de la retribución, mientras que en caso de la industria alimentaria y textil tenga una explicación más asentada en la distinta posición que ocupan mujeres y hombres en el sector o en la valoración de puestos y categorías profesionales según su grado de feminización/masculinización),
- y, en paralelo, los **sectores con niveles salariales inferiores**, que suelen coincidir con una alta participación de mujeres. Sectores del cuidado, de la salud, de la educación –con una aportación clara de valor al bienestar de las sociedades pero comparativamente peor remunerados frente a otros- deben ser objeto de un tratamiento específico a la hora de fijar

las condiciones salariales. Sobre todo en un momento como el actual donde reiteradamente se alude a la contención salarial como medida necesaria para afrontar la crisis económica y de empleo. En relación con ello algunos Estados incluso están considerando la posibilidad de aumentar los salarios mínimos en los sectores que responden a estas características.

A las **Administraciones Públicas**, además, les corresponde **dar ejemplo** en su faceta de empleadoras públicas, teniendo en cuenta, por otra parte, que una alta proporción del empleo público es ocupado por mujeres. No cabe duda que el ámbito público es un entorno en el que existe una clara regulación y transparencia de los sistemas de clasificación y retribución de personal, pero habría que comprobar hasta qué punto estos sistemas son garantes de la igualdad retributiva (o al menos de no discriminación). Un gesto que ayudaría a avanzar y dar ejemplo, en este sentido, sería la publicación anual de las retribuciones por sexo en las Administraciones Públicas, en función diversas categorías, medida que se está haciendo ya en algunos países europeos.

Incluso desde su faceta de órgano contratante de productos y servicios a terceros –además de establecer criterios de preferencia en empresas y organizaciones que respeten y fomenten la igualdad entre los sexos- la Administración puede fijar unas condiciones contractuales/salariales más equitativas en determinados sectores en función del valor social que aportan (por ejemplo, las Administraciones Públicas como contratantes de servicios a la dependencia).

CONTROL Y SANCIÓN: implantar mecanismos de control que vigilen, cada vez con mayor eficacia, el cumplimiento del principio de igualdad retributiva así como continuar haciendo valer el derecho de este principio desde los Tribunales.

Finalmente, el incentivo ha de encontrar su contrarréplica en la **sanción** como fórmula eficaz de hacer cumplir el principio de igualdad salarial entre los sexos. Una sanción que ha de estar sustentada en **mecanismos de control** aplicados en las organizaciones y empresas, cuyo ejemplo pionero se está dando con el Protocolo firmado entre el **Ministerio de Igualdad** y la **Dirección General de la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social** para analizar las dimensiones y causas de la brecha.

Dicho control, por tanto, debería aplicarse de manera **sistemática y estructural** en el quehacer de la Inspección del Trabajo, particularmente aplicado sobre aquellos entornos en los que se ha comprobado existe un mayor diferencial en el salario entre mujeres y hombres, comprobando hasta qué punto es fruto de unas distintas atribuciones y posiciones de mujeres y hombres en la empresa, o responden a situaciones reales de discriminación.

En este sentido, además, sería muy recomendable establecer un sistema o fórmula concreta que permita a la Inspección del Trabajo no solo identificar la discriminación salarial directa vinculada a la realización de un trabajo igual, sino también las situaciones más complicadas de diagnosticar en las que existe discriminación salarial indirecta en el desempeño de trabajos de valor similar o asociadas

a factores menos visibles u objetivos.

Desde los **Tribunales**, del mismo modo, sobra apuntar que se ha de continuar con la labor de hacer valer el derecho de la igualdad de retribución entre los sexos, dictando sentencias favorables cuando los casos lo justifiquen y continuando con una interpretación justa, pero amplia, de este principio desde el ámbito jurisprudencial.

Ya sea de uno u otro modo es primordial dar **visibilidad** -utilizando todo tipo de medios de comunicación- a los resultados de dicha labor de control y sanción, pues conllevan en sí un **efecto ejemplificador disuasorio** que ha de ser utilizado en este sentido, sobre todo en un momento en que la responsabilidad social se impone como un valor de mercado para las empresas.

Una articulación orquestada de todas estas intervenciones, mediante una movilización activa y constante de todos los agentes involucrados, es lo que -sin duda- permitirá lograr avances sólidos en el camino de reducir las injustas diferencias salariales que hoy existen entre hombres y mujeres y, en esa medida, hará que el objetivo de la igualdad entre los sexos esté cada vez más cerca.

ANEXOS

Campaña 2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre discriminación salarial

Presentación de la Campaña

Origen de la campaña:

Protocolo colaboración Ministerio de Igualdad (Dirección General para la Igualdad en el Empleo)-Ministerio de Trabajo e Inmigración (Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

Con fecha 22 de septiembre de 2009 se firma un **Protocolo de actuación entre el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración** para articular actuaciones en materia de discriminación salarial entre hombres y mujeres.

El objeto del protocolo es la colaboración entre el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración para establecer los mecanismos necesarios para controlar, en determinados sectores y tamaños de empresas, la existencia de **situaciones de discriminación salarial** entre hombres y mujeres.

El protocolo establece la colaboración entre ambos Ministerios mediante el intercambio de información con el fin de alcanzar una mayor eficacia en el cumplimiento de sus funciones: en el caso de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social obtener la información necesaria para realizar una campaña específica en materia de discriminación salarial, y en el caso de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo conocer los resultados de las inspecciones al objeto de realizar un estudio sobre la brecha salarial por razón de sexo existente en los sectores analizados.

Marco de la campaña:

Plan de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2008-2010

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social consideró necesario realizar un Plan de Actuaciones permanente, con objeto de vigilar el cumplimiento por las empresas de las obligaciones contenidas en dicha Ley así como en otras en las que se recogen derechos de las personas trabajadoras y obligaciones del empresariado en relación con los principios de no discriminación por razón de sexo y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Del Plan de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, elaborado en el mes de octubre de 2007, se tomó conocimiento por el Gobierno mediante acuerdo adoptado en el Consejo de Ministros celebrado el día 19 de octubre de 2007. Dicho plan, denominado “**PLAN DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 2008-2010, PARA LA VIGILANCIA EN LAS EMPRESAS DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**”, tiene el objetivo de realizar inspecciones a diez mil empresas, distribuidas de la siguiente manera:

- Tres mil serían inspeccionadas durante el año 2008.
- Tres mil serían inspeccionadas en el año 2009.
- Cuatro mil serían inspeccionadas en el año 2010.

Dentro de dicho Plan de Actuaciones se incluyó el acuerdo de realizar durante el año 2009 un total de 3000 **inspecciones a empresas**, para vigilar el cumplimiento en las mismas de la normativa que contiene obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la **igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, a impedir la discriminación por razón de sexo, a garantizar los derechos de mujeres y hombres a conciliar la vida laboral y familiar, y a garantizar la protección de la salud y la seguridad de las mujeres en situaciones de maternidad, embarazo y lactancia, obligaciones y derechos que básicamente se encuentran contenidas en:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Entre las materias que en el citado Plan de Actuaciones se indica que están sujetas a inspección se incluye el control del cumplimiento de la normativa sobre discriminación dentro de las relaciones laborales en las empresas, y, más concretamente, con el fin de comprobar la no existencia de discriminaciones salariales (sean directas o indirectas).

Por otra parte, en dicho Plan de Actuaciones se establece que las actuaciones inspectoras tendrán una doble naturaleza:

- **Actividad rogada:** llevando a cabo actuaciones de comprobación de todas las denuncias formuladas por personas trabajadoras y la ciudadanía en general (atendiendo a cifras de años anteriores y las previsiones de incremento por la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, se hizo una previsión de que serían el 50 % del total).
- **Actividad planificada:** que será el restante 50% y que incluirían actuaciones sobre empresas previamente seleccionadas, en función de distintos criterios.

En desarrollo del Plan de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2008-2010, para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y dentro de la actividad planificada prevista en el mismo para el año 2009, en fecha 2 de marzo de 2009 se aprueba por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social una campaña específica dirigida a controlar en determinados sectores y empresas la existencia de situaciones de discriminación salarial.

Objetivo de la campaña

Dicha campaña ha tenido por objeto la **comprobación de la existencia de discriminación salarial, directa o indirecta, debido al reconocimiento a los trabajadores hombres de complementos salariales voluntarios**, que no vengan reconocidos en convenios colectivos, y que no hayan sido reconocidos a las mujeres de las mismas categorías o grupos profesionales, sin que exista justificación para ello.

Características de la campaña

En el criterio operativo aprobado por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para dar instrucciones a las Inspecciones Provinciales participantes en la campaña, se estableció lo siguiente:

1. Las inspecciones se realizarán sobre los sectores de hostelería, entidades financieras, comercio, industria textil, siderometalúrgica y limpieza.
2. Se establecerán tres tramos, debiendo seleccionarse empresas con plantillas de menos de 50 personas trabajadoras, de 50 hasta 250 y de 250 en adelante.
3. Por cada Inspección Provincial incluida en la campaña se realizarán inspecciones a los siguientes tipos de empresa:
 - Una empresa pertenecerá al sector financiero (banco, caja de ahorro) o empresas de seguro.
 - De cada uno de los sectores de hostelería, comercio y limpieza se seleccionará una empresa de hasta 50 personas en plantilla, una de 50 a 250 y una de más de 250. Si hubiera dificultad para encontrar empresas de un determinado tamaño o de un determinado sector, se completarán con otras de los otros sectores o tamaños. La plantilla señalada se refiere a la suma total de la plantilla del centro o los centros de trabajo de la provincia de que se trate.
 - Por último se seleccionarán, según su presencia en cada provincia, una empresa de cada tramo de plantillas en el sector de la industria textil, o en su defecto en el sector de la industria

siderometalúrgica. También es posible la combinación de ambos sectores, siempre que se realicen tres empresas, una en cada uno de los tramos de plantilla señalados.

Por tanto, son 13 las empresas que deberán ser seleccionadas en cada provincia incluida en la campaña.

4. La comprobación de los recibos de salarios se hará sobre los últimos dos años y el periodo de realización de la campaña se prolongará durante el año 2009.
5. La comprobación se referirá a la totalidad de las categorías, grupos profesionales, niveles retributivos, etc. y personas trabajadoras (en este caso en las empresas de hasta 250 personas, para el resto se podrán realizar muestreos) que formen parte de la plantilla total de la provincia de que se trate.

Provincias incluidas en la campaña

En la campaña han participado las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social siguientes:

- Madrid, Barcelona, Tarragona, Valencia, Guipúzcoa, Pamplona, Zaragoza, Sevilla, Cádiz, La Coruña, Pontevedra, Santander, Las Palmas de Gran Canaria, Tenerife, Palma de Mallorca, Burgos, Valladolid, Murcia, Cáceres, Toledo y Ciudad Real.
- **Comunidades Autónomas:** Andalucía; Aragón; Canarias; Cantabria; Castilla-La Mancha; Castilla y León; Cataluña; Comunidad Foral de Navarra; Comunidad Valenciana; Comunidad de Madrid; Extremadura; Galicia; Islas Baleares; País Vasco; Región de Murcia.

Tamaños de provincias seleccionadas:

- Menos de 250.000 habitantes: ninguna.
- De 250.000 a 1.000.000, once provincias: Tarragona, Guipúzcoa, Navarra, Zaragoza, Pontevedra, Cantabria, Burgos, Valladolid, Cáceres, Toledo y Ciudad Real.
- De más de 1.000.000, diez provincias: Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, Cádiz, La Coruña, Las Palmas de Gran Canaria, Tenerife, Palma de Mallorca, Murcia.

Información requerida a la inspección

En cada empresa, una vez finalizada la actuación inspectora, se debía cumplimentar un **cuestionario**. En el mismo, y en relación con cada empresa inspeccionada, se apreciase o no la existencia de discriminación, se debía indicar su denominación, el sector económico al que pertenecía, el número de personas trabajadoras en plantilla, agrupando por tramos a las empresas (menos de 50, de 50 a 250 y más de 250), y distinguiendo el número de hombres y el número de mujeres que componía la plantilla.

También debía indicar si se había apreciado la existencia de discriminación salarial o no, conforme a los objetivos de la campaña, es decir, se trataba de determinar un distinto tratamiento a la hora de reconocer el pago de complementos salariales voluntarios por parte de las empresas, en función de que se tratase de hombres o de mujeres.

En el supuesto de que se apreciase discriminación salarial por razón de sexo, debían indicar en qué grupo profesional se había apreciado. A los efectos de esta campaña, y con objeto de poder tener un tratamiento homogéneo de la información, teniendo en cuenta que la clasificación profesional era diversa en función del sector de que se tratase, se realizó una clasificación profesional en 5 grupos profesionales: Grupo 1: Dirección; Grupo 2: Mandos intermedios; Grupo 3: Producción, personal administrativo, comercial y otros no incluidos en los demás grupos; Grupo 4: Mantenimiento y servicios generales, y, por último, Grupo 5: Personal Subalterno; dentro de cada grupo se incluían con carácter orientativo una serie de categorías profesionales o puestos de trabajo.

DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES

GRUPOS	GRUPOS PROFESIONALES INVESTIGADOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES DE CADA GRUPO
1	Dirección	- Jefaturas superiores - Personal técnico titulado - Personal titulado superior
2	Mandos Intermedios	- Personal encargado - Jefaturas de administración - Jefaturas de equipo
3	Producción	- Personal administrativo - Personal comercial - Personal no incluido en los demás grupos (operarios/as, informáticos/as, contables, dependientes/as, cajeros/as, repartidores/as, carretilleros/as y conductores/as)
4	Mantenimiento y Servicios Generales	- Almacén - Limpieza
5	Personal Subalterno	- Conserjería - Telefonistas - Portería

La inspección también ha indicado la denominación de los complementos voluntarios que se daban por las empresas en las que se ha apreciado discriminación por razón de sexo, debiendo indicar el número de hombres que lo percibían y el de mujeres que no lo percibían. A tal efecto se elaboró un listado de complementos del que debían elegir aquel que más se ajustara al presente en la discriminación.

DISTRIBUCIÓN POR COMPLEMENTOS VOLUNTARIOS

COMPLEMENTOS VOLUNTARIOS
1.- Antigüedad.
2.- Idiomas, título o conocimientos especiales.
3.- Plus voluntario de efectos colectivos vinculado a la persona.
4.- Otros no incluidos vinculados a la persona.
5.- Complemento por toxicidad, peligrosidad, penosidad o semejantes.
6.- Trabajo a turno y trabajo nocturno.
7.- Por función desempeñada (responsabilidad, mando, especial cualificación).
8.- Disponibilidad horaria, funcional y prolongación de jornada.
9.- Cantidad y calidad del trabajo realizado, vinculados al rendimiento individual (primas e incentivos, pluses de actividad, horas extraordinarias, destajo, bonus, etc.).
10.- Primas de asistencia y puntualidad.
11.- Complemento por lugar de residencia (Ceuta, Melilla, Islas, Extranjero).
12.- Otros no incluidos vinculados al puesto y trabajo realizado.
13.- Primas de productividad empresarial (vinculados a la productividad global).
14.- Participación en beneficios (paga de beneficios).
15.- Participación en el capital de la empresa (planes de compra de actuaciones, Stock Options, planes de acciones ficticias, etc.).
16.- Bonus (rendimiento colectivo).
17.- Otros no incluidos vinculados al resultado de la empresa.

Prestación Laboral Compensatoria

Finalmente, también se debía indicar las circunstancias que justificaban el abono del complemento, o dicho de otro modo, la prestación laboral que supuestamente se compensaba con el mismo, elaborándose al efecto un nuevo listado del que se debía elegir uno.

DISTRIBUCIÓN POR PRESTACIÓN LABORAL COMPENSATORIA
1.- Esfuerzo físico.
2.- Penosidad o peligrosidad.
3.- Flexibilidad o disponibilidad.

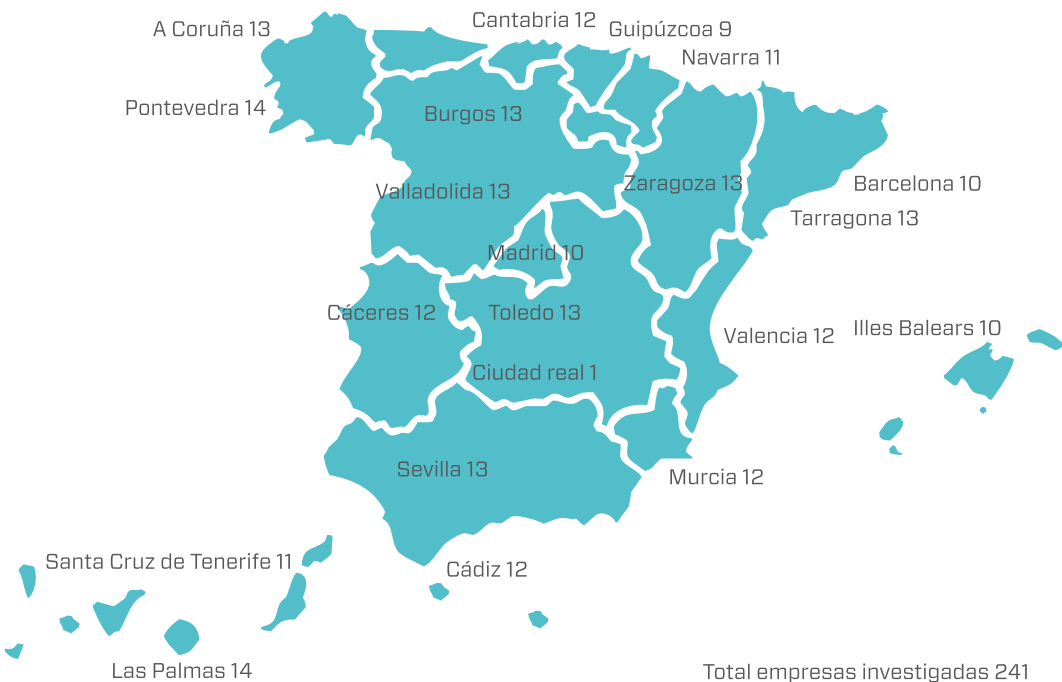
4.- Dedicación y productividad (calidad del trabajo).
5.- Capacitación y conocimientos.
6.- Experiencia y antigüedad.
7.- Asistencia, puntualidad, asiduidad.
8.- Otros no incluidos en los anteriores.

Resultados de la Campaña

Empresas afectadas por las inspecciones

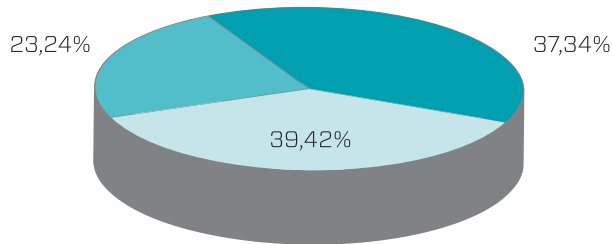
En la campaña de discriminación salarial por razón de sexo se han inspeccionado **241 empresas** distribuidas por todo el territorio nacional, conforme a los criterios establecidos.

EMPRESAS INVESTIGADAS POR PROVINCIA



Las empresas inspeccionadas se distribuyen en tres tramos según la plantilla de personas trabajadoras: 90 empresas contaban con una plantilla de menos de 50 personas, 95 tenían entre 50 y 250, y 56 más de 250 personas trabajadoras.

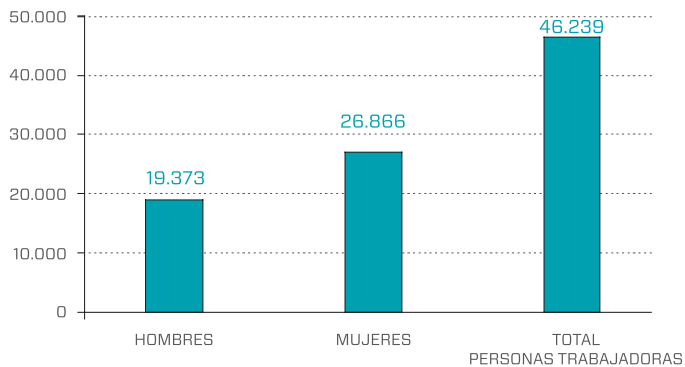
DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE EMPRESAS INVESTIGADAS			
Empresas con menos de 50 personas trabajadoras	Empresas de 50 a 250 personas trabajadoras	Empresas con más de 250 personas trabajadoras	Número total de empresas
90	95	56	241



- Empresas con menos de 50 personas trabajadoras
- Empresas de 50 a 250 personas trabajadoras
- Empresas con más de 250 personas trabajadoras

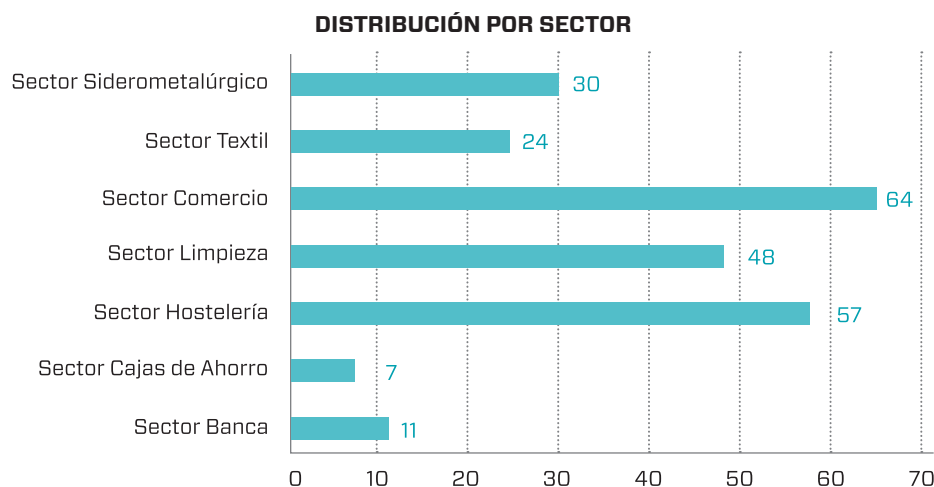
El total de las personas trabajadoras que formaban parte de las plantillas de las empresas ha sido de 46.239, de los que 19.373 eran hombres y 26.866 mujeres.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO



Hombres	Mujeres	Total
19.373	26.866	46.239

En cuanto a los sectores económicos a los que pertenecían las empresas, 18 lo hacían a entidades financieras (Bancos y Cajas de Ahorro), 57 al sector de hostelería, 48 al sector de limpieza de edificios y locales, 64 al comercio, 24 a industria textil y 30 a la industria siderometalúrgica.



Banca	Cajas de Ahorro	Hostelería	Limpieza	Comercio	Textil	Siderometalúrgico
11	7	57	48	64	24	30

La distribución de esas cifras por Comunidades Autónomas y Provincias figura en los siguientes cuadros.

DATOS A NIVEL AUTONÓMICO

DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO				
Comunidad Autónoma	Empresas de menos de 50 personas trabajadoras	Empresas de 50 a 250 personas trabajadoras	Empresas de más de 250 personas trabajadoras	TOTAL
Andalucía	6	13	6	25
Aragón	4	5	4	13
Canarias	9	9	7	25
Cantabria	5	5	2	12
Cataluña	12	7	4	23
Castilla-La Mancha	6	5	3	14
Castilla y León	10	11	5	26

Comunidad de Madrid	2	6	2	10
Comunidad Foral de Navarra	4	4	3	11
Comunidad Valenciana	4	3	5	12
Extremadura	8	2	2	12
Galicia	8	11	8	27
Islas Baleares	6	4	0	10
País Vasco	4	2	3	9
Región de Murcia	2	8	2	12
TOTAL	90	95	56	241

DISTRIBUCIÓN POR SEXO			
Comunidad Autónoma	Hombres	Mujeres	TOTAL
Andalucía	3.160	1.912	5.072
Aragón	764	1.206	1.970
Canarias	1.253	2.753	4.006
Cantabria	466	1.040	1.506
Cataluña	627	1.848	2.475
Castilla-La Mancha	660	1.014	1.674
Castilla y León	1.473	2.270	3.743
Comunidad de Madrid	1.168	2.376	3.544
Comunidad Foral de Navarra	1.004	1.322	2.326
Comunidad Valenciana	1.571	2.172	3.743
Extremadura	289	972	1.261
Galicia	4.311	3.534	7.845
Islas Baleares	367	302	669
País Vasco	1.224	2.510	3.734
Región de Murcia	1.036	1.635	2.671
TOTAL	19.373	26.866	46.239

DISTRIBUCIÓN POR SECTORES								
Comunidad Autónoma	Banca	Cajas de Ahorro	Hostelería	Limpieza	Comercio	Textil	Sidero-metalúrgica	TOTAL
Andalucía	0	1	6	6	6	0	6	25
Aragón	1	0	3	3	3	1	2	13
Canarias	0	1	8	6	6	2	2	25
Cantabria	1	0	3	3	1	1	3	12
Cataluña	1	0	4	2	10	1	5	23
Castilla-La Mancha	1	0	3	3	4	2	1	14
Castilla y León	1	1	6	6	6	1	5	26
Comunidad de Madrid	1	0	1	1	5	2	0	10
Comunidad Foral de Navarra	1	0	2	2	5	1	0	11
Comunidad Valenciana	1	1	3	3	1	3	0	12
Extremadura	1	0	3	3	3	2	0	12
Galicia	1	1	6	6	7	3	3	27
Illes Balears	0	1	4	0	4	1	0	10
País Vasco	1	0	3	2	1	0	2	9
Región de Murcia	0	1	2	2	2	4	1	12
TOTAL	11	7	57	48	64	24	30	241

DATOS A NIVEL PROVINCIAL

DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO				
Provincia	Empresas de menos de 50 personas trabajadoras	Empresas de 50 a 250 personas trabajadoras	Empresas de más de 250 personas trabajadoras	TOTAL
Baleares	6	4	0	10
Barcelona	6	2	2	10
Burgos	6	5	2	13
Cáceres	8	2	2	12
Cádiz	2	9	1	12
Cantabria	5	5	2	12
Ciudad Real	1	0	0	1
A Coruña	7	5	1	13
Guipúzcoa	4	2	3	9
Madrid	2	6	2	10
Murcia	2	8	2	12
Navarra	4	4	3	11
Las Palmas	5	4	5	14
Pontevedra	1	6	7	14
Sevilla	4	4	5	13
Tarragona	6	5	2	13
Tenerife	4	5	2	11
Toledo	5	5	3	13
Valencia	4	3	5	12
Valladolid	4	6	3	13
Zaragoza	4	5	4	13
TOTAL	90	95	56	241

DISTRIBUCIÓN POR SEXO			
Provincia	Hombres	Mujeres	TOTAL
Baleares	367	302	669
Barcelona	306	561	867
Burgos	659	787	1.446
Cáceres	289	972	1.261
Cádiz	791	745	1.536
Cantabria	466	1.040	1.506
Ciudad Real	1	2	3
A Coruña	346	673	1.019
Guipúzcoa	1.224	2.510	3.734
Madrid	1.168	2.376	3.544
Murcia	1.036	1.635	2.671
Navarra	1.004	1.322	2.326
Las Palmas	901	1.782	2.683
Pontevedra	3.965	2.861	6.826
Sevilla	2.369	1.167	3.536
Tarragona	321	1.287	1.608
Tenerife	352	971	1.323
Toledo	659	1.012	1.671
Valencia	1.571	2.172	3.743
Valladolid	814	1.483	2.297
Zaragoza	764	1.206	1.970
TOTAL	19.373	26.866	46.239

DISTRIBUCIÓN POR SECTOR								
Provincia	Banca	Cajas de Ahorro	Hostelería	Limpieza	Comercio	Textil	Sidero metalúrgica	TOTAL
Baleares	0	1	4	0	4	1	0	10
Barcelona	1	0	1	1	5	1	1	10
Burgos	1	0	3	3	3	0	3	13
Cáceres	1	0	3	3	3	2	0	12
Cádiz	0	0	3	3	3	0	3	12
Cantabria	1	0	3	3	1	1	3	12
Ciudad Real	0	0	0	0	1	0	0	1
A Coruña	1	0	3	3	3	3	0	13
Guipúzcoa	1	0	3	2	1	0	2	9
Madrid	0	1	6	3	4	0	0	14
Murcia	1	0	1	1	5	2	0	10
Navarra	0	1	2	2	2	4	1	12
Las Palmas	1	0	2	2	5	1	0	11
Pontevedra	0	1	3	3	4	0	3	14
Sevilla	0	0	2	3	2	2	2	11
Tarragona	0	1	3	3	3	0	3	13
Tenerife	0	0	3	1	5	0	4	13
Toledo	1	0	3	3	3	2	1	13
Valencia	1	1	3	3	1	3	0	12
Valladolid	0	1	3	3	3	1	2	13
Zaragoza	1	0	3	3	3	1	2	13
TOTAL	11	7	57	48	64	24	30	241

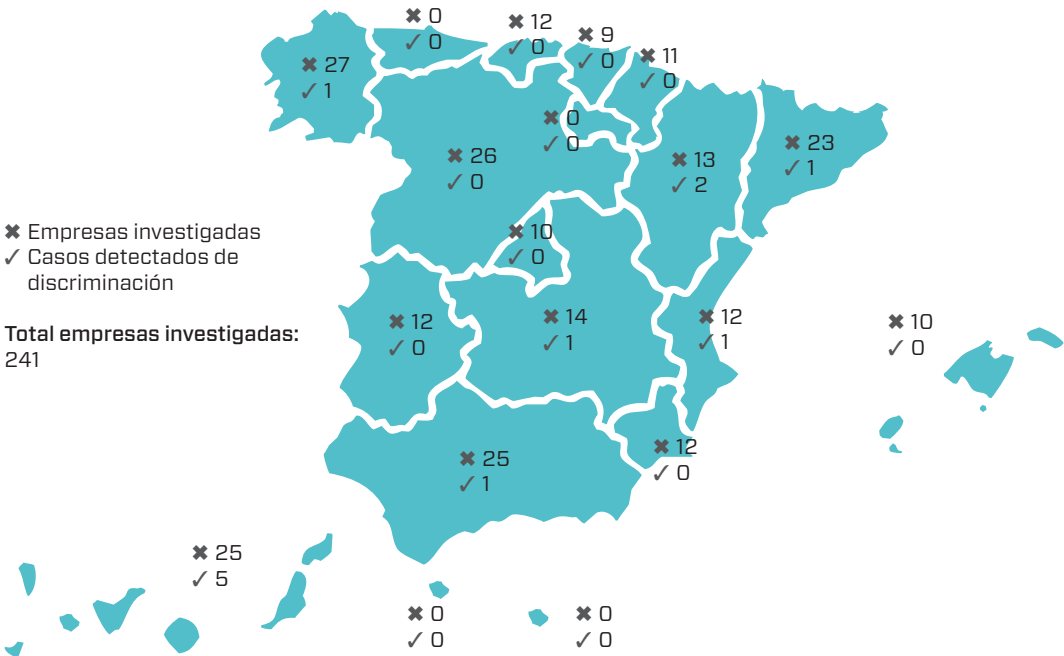
Resultados de las inspecciones

De las 241 empresas inspeccionadas, se han detectado **12 empresas en las que se ha apreciado la existencia de discriminación salarial por razón de sexo**, que se distribuían en las siguientes provincias: Barcelona (1), Cádiz (1), Ciudad Real (1), Las Palmas (2), Pontevedra (1), Tenerife (3), Valencia (1) y Zaragoza (2).

A continuación se indica por Comunidades Autónomas las empresas investigadas y los casos detectados de discriminación salarial.

EMPRESAS INVESTIGADAS Y CASOS DETECTADOS POR DISCRIMINACIÓN

(Comunidad Autónoma)



EMPRESAS INVESTIGADAS Y CASOS DETECTADOS POR DISCRIMINACIÓN

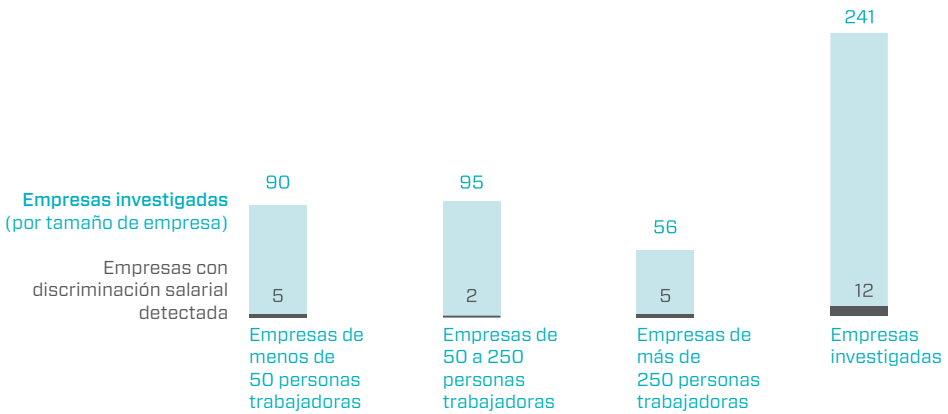
(Comunidad Autónoma)

Provincia	Número	Provincia	Número
Barcelona	1	Pontevedra	1
Cádiz	1	Tenerife	3
Ciudad Real	1	Valencia	1
Las Palmas	2	Zaragoza	2
TOTAL		12	

De las 12 en que se ha comprobado la existencia de discriminación, 5 tenían menos de 50 personas trabajadoras, 2 tenían entre 50 y 250, y 5 tenían más de 250 personas trabajadoras.

DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE EMPRESA A NIVEL NACIONAL

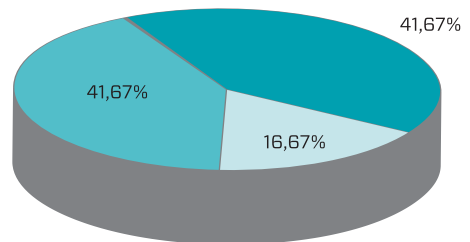
EMPRESAS INVESTIGADAS			
Empresas de menos de 50 personas trabajadoras	Empresas de 50 a 250 personas trabajadoras	Empresas de más de 250 personas trabajadoras	Número total de empresas
90	95	56	241



EMPRESAS EN LAS QUE SE OBSERVA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Empresas de menos de 50 personas trabajadoras	Empresas de 50 a 250 personas trabajadoras	Empresas de más de 250 personas trabajadoras	Número total de empresas
5	2	5	12

- Empresas con menos de 50 personas trabajadoras
- Empresas de 50 a 250 personas trabajadoras
- Empresas con más de 250 personas trabajadoras

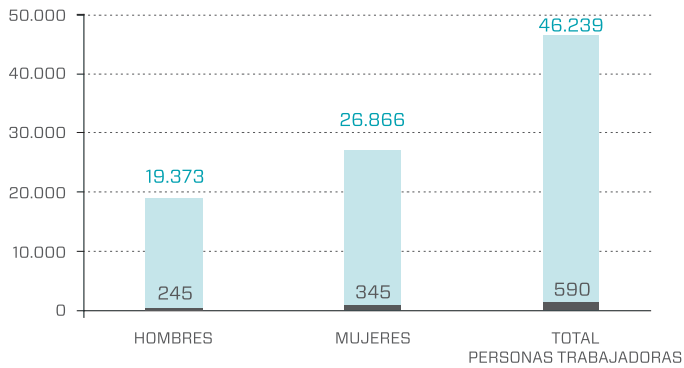


En los casos en que se han detectado las situaciones discriminatorias, se ha tomado en consideración la situación de un total de 590 personas trabajadoras, de las que 245 eran hombres, que percibían el complemento, y 345 mujeres, que no lo percibían.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO A NIVEL NACIONAL

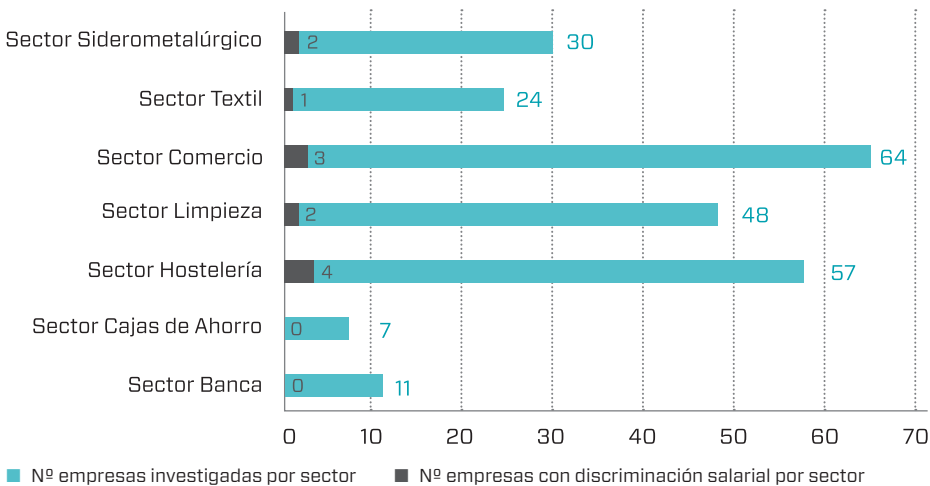
TOTAL PLANTILLAS EMPRESAS INVESTIGADAS		
Hombres	Mujeres	Total
19.373	26.866	46.239

PERSONAS TRABAJADORAS QUE INTEGRAN LOS GRUPOS CON DISCRIMINACIÓN SALARIAL		
Hombres	Mujeres	Total
245	345	590



En cuanto a los sectores, 4 empresas pertenecían al sector de hostelería, 3 al de comercio, 2 al de limpieza, 2 al de siderometalúrgica y 1 al de textil.

DISTRIBUCIÓN POR SECTORES A NIVEL NACIONAL



EMPRESAS INVESTIGADAS							
Banca	Cajas de Ahorro	Hostelería	Limpieza	Comercio	Textil	Sidero metalúrgica	TOTAL
11	7	57	48	64	24	30	241

EMPRESAS EN LAS QUE SE OBSERVA DISCRIMINACIÓN SALARIAL							
Banca	Cajas de Ahorro	Hostelería	Limpieza	Comercio	Textil	Sidero metalúrgica	TOTAL
0	0	4	2	3	1	2	12

La distribución de esas cifras por Comunidades Autónomas y Provincias figura en los siguientes cuadros.

DATOS A NIVEL AUTONÓMICO

DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO				
Comunidad Autónoma	Empresas de menos de 50 personas trabajadoras	Empresas de 50 a 250 personas trabajadoras	Empresas de más de 250 personas trabajadoras	TOTAL
Andalucía	1	0	0	1
Aragón	1	0	1	2
Canarias	2	1	2	5
Castilla-La Mancha	1	0	0	1
Cataluña	0	1	0	1
Comunidad Valenciana	0	0	1	1
Galicia	0	0	1	1
TOTAL	5	2	5	12

DISTRIBUCIÓN POR SEXO			
Comunidad Autónoma	Hombres	Mujeres	TOTAL
Andalucía	30	3	33
Aragón	6	6	12
Canarias	111	66	177
Castilla-La Mancha	1	2	3

Cataluña	33	3	36
Comunidad Valenciana	44	12	56
Galicia	20	253	273
TOTAL	245	345	590

DISTRIBUCIÓN POR SECTORES								
Comunidad Autónoma	Banca	Cajas de Ahorro	Hostelería	Limpieza	Comercio	Textil	Sidero metalúrgica	TOTAL
Andalucía	0	0	0	0	0	0	1	1
Aragón	0	0	1	0	0	0	1	2
Canarias	0	0	3	1	0	1	0	5
Castilla-La Mancha	0	0	0	0	1	0	0	1
Cataluña	0	0	0	0	1	0	0	1
Comunidad Valenciana	0	0	0	1	0	0	0	1
Galicia	0	0	0	0	1	0	0	1
TOTAL	0	0	4	2	3	1	2	12

DATOS A NIVEL PROVINCIAL

DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO				
Provincia	Empresas de menos de 50 personas trabajadoras	Empresas de 50 a 250 personas trabajadoras	Empresas de más de 250 personas trabajadoras	TOTAL
Barcelona	0	1	0	1
Cádiz	1	0	0	1
Ciudad Real	1	0	0	1
Las Palmas	0	0	2	2
Pontevedra	0	0	1	1
Tenerife	2	1	0	3
Valencia	0	0	1	1
Zaragoza	1	0	1	2
TOTAL	5	2	5	12

DISTRIBUCIÓN POR SEXO			
Provincia	Hombres	Mujeres	TOTAL
Barcelona	33	3	36
Cádiz	30	3	33
Ciudad Real	1	2	3
Las Palmas	100	50	150
Pontevedra	20	253	273
Tenerife	11	16	27
Valencia	44	12	56
Zaragoza	6	6	12
TOTAL	245	345	590

DISTRIBUCIÓN POR SECTOR								
Provincia	Banca	Cajas de Ahorro	Hostelería	Limpieza	Comercio	Textil	Sidero metalúrgica	TOTAL
Barcelona	0	0	0	0	1	0	0	1
Cádiz	0	0	0	0	0	0	1	1
Ciudad Real	0	0	0	0	1	0	0	1
Las Palmas	0	0	2	0	0	0	0	2
Pontevedra	0	0	0	0	1	0	0	1
Tenerife	0	0	1	1	0	1	0	3
Valencia	0	0	0	1	0	0	0	1
Zaragoza	0	0	1	0	0	0	1	2
TOTAL	0	0	4	2	3	1	2	12

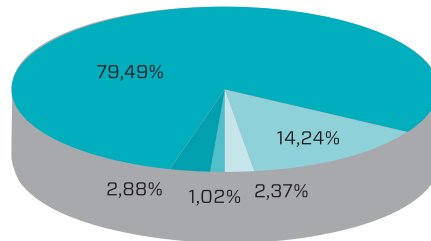
De las 12 empresas en las que se ha apreciado la existencia de discriminación por razón de sexo ha habido 2 empresas en las que se ha detectado **más de una situación discriminatoria**, que afectaba a personas trabajadoras de dos grupos profesionales distintos, por lo que el total de situaciones discriminatorias ha sido de 14 en el total de la campaña.

La distribución por grupos profesionales de las situaciones discriminatorias ha sido la siguiente: 7 en el Grupo 3, que incluía a personal de producción, personal administrativo, comercial y otros similares no incluidos en otros grupos; 3 en el Grupo 2 de mandos intermedios; 2 en el Grupo 1 de Dirección; 1 en el Grupo 4 de Mantenimiento y Servicios Generales; y 1 en el Grupo 5 de Personal Subalterno.

Número de discriminaciones comprobadas y su distribución por grupos profesionales y complementos

EMPRESAS EN LAS QUE SE OBSERVA DISCRIMINACIÓN SALARIAL					
Grupos	Grupos Profesionales	Nº grupos con discriminación	Distribución por sexo		
			Hombres	Mujeres	TOTAL
Grupo 1	Dirección	2	8	6	14
Grupo 2	Mandos intermedios	3	73	11	84
Grupo 3	Producción	7	155	314	469
Grupo 4	Mantenimiento y servicios generales	1	7	10	17
Grupo 5	Personal Subalterno	1	2	4	6
TOTAL		14	245	345	590

- Dirección
- Producción
- Personal subalterno
- Mandos intermedios
- Mantenimiento y servicios generales

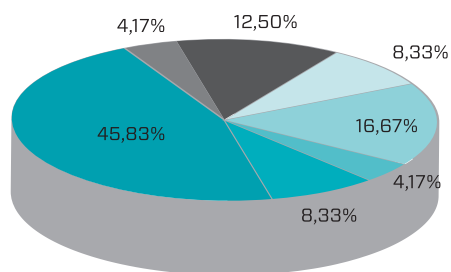


En cuanto al tipo de complementos voluntarios respecto de los que se ha apreciado la discriminación en 2 casos se vinculaba a la función desempeñada (responsabilidad, mando, especial cualificación); 4 eran pluses voluntarios de efectos colectivos vinculados a la persona; 3 vinculados al puesto de trabajo y trabajo realizado; 1 vinculado a la cantidad y calidad del trabajo realizado o al rendimiento individual; 1 vinculado a la existencia de toxicidad, penosidad o peligrosidad; 2 vinculados a la participación en beneficios de la empresa, y, finalmente, 1 vinculado a otros resultados de la empresa.

Complementos voluntarios donde se ha detectado discriminación salarial

EMPRESAS EN LAS QUE SE OBSERVA DISCRIMINACIÓN SALARIAL				
COMPLEMENTOS VOLUNTARIOS	Nº grupos con discriminación	Distribución por sexo		
		Hombres	Mujeres	TOTAL
(3) Plus Voluntario de efectos colectivos vinculados a la persona	4	160	311	471
(5) Complemento de toxicidad, peligrosidad, penosidad o semejantes	1	7	10	17
(7) Por función desempeñada (responsabilidad, mando, especial cualificación)	2	35	7	42
(9) Cantidad y calidad del trabajo realizado, vinculado al rendimiento individual	1	30	3	33
(12) Otros no incluidos vinculados al puesto y al trabajo	3	8	6	14
(14) Participación en beneficios (paga de beneficios)	2	3	4	7
(17) Otros no incluidos vinculados al rendimiento de la empresa	1	2	4	6
TOTAL	14	245	345	590

- (3) Plus voluntario de efectos colectivos vinculados a la persona
- (5) Complemento de toxicidad, peligrosidad, penosidad o semejantes
- (7) Por función desempeñada (responsabilidad, mando, especial cualificación)
- (9) Cantidad y calidad del trabajo realizado, vinculado al rendimiento individual
- (12) Otros no incluidos vinculados al puesto y al trabajo
- (14) Participación en beneficios (paga de beneficios)
- (17) Otros no incluidos vinculados al rendimiento de la empresa

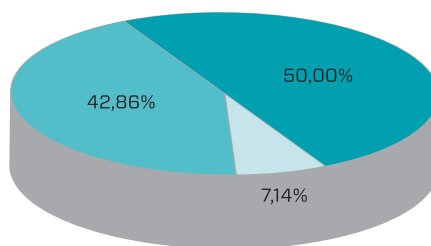


Por último, en cuanto a la justificación dada por las empresas para el abono de dicho plus voluntario o la prestación laboral que se pretendía compensar con el mismo, en 6 de las situaciones discriminatorias se alegaba que se pretendía compensar la dedicación, productividad o calidad del trabajo, en 1 caso que se trataba de trabajo con toxicidad, penosidad o peligrosidad, y en los 7 restantes razones no incluidas en el listado elaborado para la campaña o no se daba justificación alguna.

PRESTACIÓN LABORAL QUE SE PRETENDE COMPENSAR CON EL COMPLEMENTO VOLUNTARIO

Prestación Laboral	Número
2. Penosidad o peligrosidad	1
4. Dedicación y productividad (calidad de trabajo)	6
8. Otros no incluidos en los anteriores	7
TOTAL DE PRESTACIONES COMPENSATORIAS	14

- 2. Penosidad o peligrosidad
- 8. Otros no incluidos en los anteriores
- 4. Dedicación y productividad (calidad de trabajo)



Medidas derivadas de la actividad inspectora

Como consecuencia de las actuaciones inspectoras y la comprobación de la existencia de 12 empresas en las que existía discriminación salarial por razón de sexo, por parte de la inspección actuante se ha procedido a extender **actas de infracción a 5 empresas**, con las propuestas de sanciones correspondientes por un total de 66.752 euros, siendo 265 las trabajadoras afectadas por las infracciones.

CAMPAÑA DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL

INFRACCIONES			
Tipo de Actuación	Número de Infracciones	Importe Infracciones	Trabajadoras Afectadas
Discriminación por razón de sexo	5	66.752	265

Provincia	Número de Infracciones	Importe Infracciones	Trabajadoras Afectadas
Barcelona	1	25.000	3
Pontevedra	1	23.751	253
Cádiz	1	2.000	3
Zaragoza	2	16.000	6
TOTAL	5	66.752	265

Al mismo tiempo, se formularon 7 requerimientos, en el resto de los casos en que se comprobó la discriminación, para que se subsanaran por las empresas las deficiencias detectadas.

REQUERIMIENTOS	
Tipo de Actuación	Número de Requerimientos
Discriminación por razón de sexo	7

Provincia	Número de Requerimientos
Ciudad Real	1
Las Palmas	2
Tenerife	3
Valencia	1
TOTAL	7

Otras medidas relacionadas con materias distintas del objeto de la campaña

En las inspecciones a las empresas también se llevaban a cabo comprobaciones del cumplimiento de la normativa sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres y otra normativa laboral, como consecuencia de las cuales, se han adoptado las siguientes medidas:

Se ha comprobado la existencia también de **7 infracciones por haberse apreciado discriminación por razón de sexo en otras condiciones de trabajo distintas del salario**, como formación o promoción profesional, que han dado lugar a la extensión de las correspondientes actas de infracción con las propuestas de sanción en una cuantía global de 75.006 euros, que afectaron a 492 personas trabajadoras.

CAMPAÑA DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL

(Resultados de la Campaña en otras materias)

INFRACCIONES			
Tipo de Actuación	Número de Infracciones	Importe Infracciones	Personas Trabajadoras Afectadas
Discriminación por razón de sexo	7	75.006	492

También se han formulado un total de **37 requerimientos** por haberse apreciado deficiencias en el cumplimiento de la normativa sobre discriminación por razón de sexo (22), protección de la

maternidad y lactancia (7), medidas y planes de igualdad (6), derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral (1) y discriminación en el acceso al empleo por razón de sexo (1).

REQUERIMIENTOS	
Tipo de Actuación	Número de Requerimientos
Protección a la maternidad y lactancia	7
Discriminación por razón de sexo	22
Planes de igualdad y otras obligaciones Ley Igualdad	6
Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral	1
Discriminación en el acceso al empleo por razón de sexo	1
TOTAL	37

Por último, se apreció la existencia de **deficiencias de la normativa en materia de contratación**, debido a constatarse la existencia de trabajadores y trabajadoras con contratos de duración determinada de manera fraudulenta, así como otros que formalmente aparecían como contratos a tiempo parcial, siendo que la jornada realizada era completa. Por ello, y como consecuencia de las actuaciones inspectoras, se han transformado los contratos temporales de 10 personas en indefinidos (5 hombres y 5 mujeres) y 44 contratos a tiempo parcial se han transformado en jornada completa (11 hombres y 33 mujeres).

TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS			
Tipo de Actuación	Hombres	Mujeres	TOTAL
Transformación de contratos a tiempo parcial en jornada completa	11	33	44
Transformación de contratos temporales en indefinidos	5	5	10

Bibliografía

ADVISORY COMMITTEE ON EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN. *Opinion on the effectiveness of the current legal framework on equal pay for equal work or work of equal value in tackling the gender pay gap*. Final 30.06.09. 2009.

ALÁEZ, R. Y ULLIBARRI, M. *Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España*. ICE. 2000.

ALONSO-VILLAR, O Y DEL RÍO, C. *Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salario*. Universidad de Vigo. 2007.

ANKER, R. *La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso a las teorías*. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 136, no. 3. 1997.

BALLESTER, M.A., DE LA FUENTE, D., GALINDO, J., PÉREZ, T Y QUINTANILLA, B. *Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de Género*. Instituto Navarro de la Mujer. Gobierno de Navarra. 1998.

BENGOETXEA, A. *La igualdad de género en los convenios colectivos*. Informe Extraordinario. Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Gobierno Vasco. 2009.

BLAU, F Y KAHN, L. *Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*. NBER Working Papers 8200, National Bureau of Economic Research, Inc. 2001.

DE CABO, G. Y GARZÓN, M.J. *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Estudios del Instituto de la Mujer. CEET. 2007.

DE CABO, G., GONZÁLEZ, A Y ROCES, P. *La presencia de la mujer en el empleo irregular*. CEET. Instituto de la Mujer. 2005.

DE CABO G., HENAR, L. Y CALVO, M. *Análisis de la perspectiva de género de algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora*. CEET. Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad). 2009.

CÁCERES RUIZ, J.I., Y OTROS. *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*. Documentos de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid. 2004.

CARRASCO, C. *La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?* En *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*. Universidad de Barcelona. 2001.

CASTAÑO, C. Y OTROS. *Mujeres y poder empresarial en España*. Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad). 2009.

CEEP, ETUC, UEAPME Y UNICE. *Framework of actions on gender equality*. Marzo de 2005.

CEPAL. *Panorama Social de América Latina*. 2007.

CHICHA, M.T. *A Comparative Analysis of Promoting Pay Equity: Models and Impacts*. OIT. 2006.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Memorandum sobre igual retribución para trabajos de igual valor*. Diciembre de 1995.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Código práctico para la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor* (Code of practice on equal pay). COM(96) 322 final. Bruselas, 17.07.1996.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres*. COM(2007) 424 final. Bruselas, 18.7.2007.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Igualdad entre mujeres y hombres - 2008*. COM(2008) 10 final. Bruselas, 23.1.2008.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Igualdad entre mujeres y hombres - 2009*. COM(2009) 77 final. Bruselas, 27.2.2009.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Igualdad entre mujeres y hombres - 2010*. COM(2009)694 final. Bruselas, 18.12.2009

COMISIÓN EUROPEA. *The gender pay gap. Origins and policy responses*. 2006.

COMISIÓN EUROPEA. *Legal Aspects of the Gender Pay Gap*. Report by the Commission's Network of legal experts in the fields of Employment, Social Affairs and Equality between men and women. Febrero de 2007.

COMISIÓN EUROPEA. DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND EQUAL OPPORTUNITIES. *Equal pay. Exchange of good practices*. Comisión Europea. 2007.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. *Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva*. 2003.

COMISIONES OBRERAS Y UNIÓN GENERAL DE LOS TRABAJADORES. *Criterios unitarios de CCDD y UGT para la Negociación Colectiva y el Empleo. Propuestas Sindicales frente a la crisis y por unas condiciones de trabajo y empleo dignas*. Marzo de 2009.

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SINDICATOS. Resolución del Comité Ejecutivo. *Reducing the gender pay gap*. Junio de 2008.

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI). *Informe sobre la Brecha Salarial de Género*. Febrero de 2008.

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. *Conclusiones de la Presidencia*. Bruselas. Marzo de 2006.

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. *DIRECTIVA 75/117/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos*. Febrero de 1975.

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. *DIRECTIVA 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo*. Febrero de 1976.

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. *DIRECTIVA 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo*. Diciembre de 1997.

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA Y PARLAMENTO EUROPEO. *DIRECTIVA 2002/73/CE, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo*. Septiembre de 2002.

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA Y PARLAMENTO EUROPEO. *REGLAMENTO (CE) nº 1177/2003. Estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida*. 2003.

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA Y PARLAMENTO EUROPEO. *DIRECTIVA 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*. Julio de 2006.

COROMINAS, A., COVES A.M., LUSA A. Y MARTÍNEZ, C. *La discriminación en materia salarial*. Universidad Politécnica de Cataluña (IOC/DOE/ETSEIB). 2001.

CORRELL, S. M., BERNARD, S., Y PAIK, I. *Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?* Cornell University. Marzo de 2007.

ELÓSEGUI, M., DE LUIS, P., MARTÍNEZ, A., Y PÉREZ, M. *La sensibilidad de género en la negociación colectiva: El caso de Aragón*. Universidad de Zaragoza. 2003.

- ELVIRA, M.M. Y GRAHAM, M.E. *Not Just a Formality: Pay System Formalization and Sex-Related Earnings Effects*. Organization Science, vol. 13, no.6. 2002.
- REVILLA, M Y ESCAPA, R. *Mujeres, ciudadanas diagnóstico inicial*. Urbal. Diputación de Barcelona. 2003.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *The gender pay gap. Background paper*. 2006.
- FUNDACIÓN DIRECTA. *Mujeres y dinero: más por menos*. Proyecto EQUAL e-Andaluzas en la sociedad red. 2007.
- GARCÍA, J., HERNÁNDEZ P.J. Y LÓPEZ, A. *La discriminación salarial de las mujeres en España. Evidencia estadística*. 1998.
- GIL ESTALLO, A., GONZÁLEZ CALVET J. Y MIR ARTIGUES P. *La desigualdad salarial en Catalunya*. Valladolid. Febrero de 2002.
- GRADÍN, C. Y DEL RÍO, C. *Aspectos distributivos de las diferencias salariales por razón de género en España: un análisis por subgrupos poblacionales*. Hacienda Pública Española. Revista de Economía Pública, 189-(2/2009): 9-46. Instituto de Estudios Fiscales. 2009.
- HAUSMANN, R., TYSON, L. D. Y ZAHIDI, S. *The Global Gender Gap Report 2008*. World Economic Forum. 2008.
- HERNÁNDEZ, P.J. Y MÉNDEZ, I. *La corrección del sesgo de selección en los análisis de corte transversal de discriminación salarial por sexo: estudio comparativo en los países de la Unión Europea*. Estadística Española, Vol. 47, no. 158, 2005.
- HERNÁNDEZ, P.J. *Análisis empírico de la discriminación salarial de las mujeres en España*. Investigaciones Económicas. 1995.
- HERNÁNDEZ, P.J. *Segregación Ocupacional de la mujer y discriminación salarial*. Revista de Economía Aplicada. 1996.
- HERRANZ, R. *Georg Simmel y la sociología económica: el mercado, las formas sociales y el análisis estratégico*. Universidad de Santiago de Compostela. 2008.
- IBÁÑEZ PASCUAL, M. *La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis) No 123. 2008.
- ICSA-RECURSOS HUMANOS. *La mujer directiva: retribución y cuota de presencia año 2008*. Marzo 2009.
- IESE-ADECCO. *Euroíndice Laboral IESE-ADECCO. Análisis del mercado laboral de 7 países europeos en el cuarto trimestre de 2006 y previsiones para el primer y segundo trimestres de 2007*. 2006.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Encuesta de Estructura Salarial 2006. Metodología*. Noviembre. 2008.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Mujeres y hombres en España 2009*. 2009.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *15 de mayo. Día Internacional de las Familias*. Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística. 3/2009.

ISOS: *Las diferencias salariales entre mujeres y hombres y la valoración de los puestos de trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. Mimeo. 2003.

JUDGE, T.A. Y LIVINGSTON, B.A. *Is the gap more than gender? A longitudinal analysis of gender, gender role orientation, and income*. Journal of Applied Psychology, 93. 2008.

LAGO PEÑAS, I. *La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España*. Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones. 2002.

MARTÍN, C. Y ZARAPUZ, L. *Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género*. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. 2000.

MARTÍNEZ, C., COROMINAS, A., COVES A.M., Y LUSA, M. *El Principio de igualdad de retribución y la valoración de los puestos*. II Congreso Internacional de Ingeniería. 2002.

MATA, A. *Producing Labour Statistics that are useful for addressing gender concerns*. Oficina Internacional del Trabajo. 2003.

MINISTERIO DE IGUALDAD. *REAL DECRETO 1615/2009, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa»*. Octubre de 2009.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. *Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2008-2011)*. 2007.

MINISTRY OF CHILDREN AND EQUALITY OF NORWAY. *Gender and Pay. Facts, analyses and measures to promote equal pay*. Summary of Official Norwegian Report. 2008: 6.

MINISTRY OF INTEGRATION AND GENDER EQUALITY. *New anti-discrimination legislation and a new agency, the Equality Ombudsman*. Government of Sweden. 2009.

MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH. *Towards Fair Pay. The Equal Pay Programme*. Government of Finland. 2008.

OBSERVATORIO JURÍDICO SOCIOLABORAL. *Mujer y Trabajo*. Fundación 1º de Mayo. 2009.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*. Convenio nº 100. Ginebra. 1951.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo 91ª Reunión. 2003.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*. 2008.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres*. Marzo 2009.

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. RESOLUCIÓN 34/180. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres*. Diciembre de 1979.

OLIVER, J. *Desigualdad y discriminación salarial de la mujer en España*. Índice Laboral Manpower. 2005.

OSAKA, R. *Male-female wage differentials in urban labour markets*. Internacional Economic Review. 1973.

PALACIO, J.I. Y SIMÓN, H. *Dispersión salarial entre establecimientos y desigualdad salarial*. Revista de Economía Aplicada. Vol.12. 2004.

PALACIO, J.I. Y SIMÓN, H. *Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España*. Estadística Española Vol. 48, no. 163. 2006.

PARLAMENTO EUROPEO. RESOLUCIÓN (2000/2312(INI)) sobre igual salario a igual trabajo. Septiembre de 2001.

PARLAMENTO EUROPEO. RESOLUCIÓN (2006/2132(INI)). Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010. Marzo de 2007.

PARLAMENTO EUROPEO. RESOLUCIÓN (2008/2012(INI)). Recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres. Noviembre de 2008.

PAYSCALE INC. *PayScale College Salary Report*. 2009.

PÉREZ CAMARERO, S. Y HIDALGO VEGA, A. *Los salarios en España*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - Núm. 36, Junio 2002.

PÉREZ CAMARERO, S. E HIDALGO VEGA, A. *Análisis de la discriminación salarial a partir de la Encuesta de Estructura Salarial de 1995*. VII Jornadas de Economía Crítica "La fragilidad financiera del Capitalismo; Crecimiento, equidad y

sostenibilidad: cómo cerrar el triángulo". Albacete, 3 a 5 de febrero de 2000.

PLANTENGA, J. Y REMERY, C. *The gender pay gap Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*. Comisión Europea. 2006.

QUINTANILLA, B. *Retribución y beneficios sociales. En Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género*. Dirección General de la Mujer. Consejería de Empleo y Mujer. Comunidad de Madrid. 2006.

DE LA RICA, S., DOLADO, J.J. Y LLORENS, V. *Ceilings and Floors: Gender wage gaps by education in Spain*. IZA Discussion Paper No. 1483. Enero 2005.

DE LA RICA, S. Y UGIDOS, A. *¿Son las diferencias en capital humano determinantes en las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?* Investigaciones Económicas 19. 1995.

DEL RÍO, C., GRADÍN, C. Y CANTÓ, O. *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo y sus efectos sobre la pobreza*. Administración y Ciudadanía, Escola Galega de Administración Pública. 2007.

RODRÍGUEZ, A. Y LARRAÑAGA, M. *El trabajo de las mujeres: claves para entender la desigualdad laboral*. Emakunde. Eusko Jaurlaritz/Gobierno Vasco. 2002.

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CCOO. *Memorándum sobre igual retribución para trabajos de igual valor: Un acercamiento a la comprensión del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres*. 1996.

SIMÓN, H. *La desigualdad salarial en España: Una perspectiva internacional*. Universidad de Alicante. 2006.

UGIDOS, A. *Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y en el sector privado*. Información Comercial Española. Revista de Economía, nº 760. Febrero de 1997.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. *Conclusiones del estudio de convenios colectivos de sector y empresa de la hostelería y del comercio desde una perspectiva de género*. 2004.

Listado de personas participantes en las entrevistas en profundidad

ENTREVISTAS A PERSONAS EXPERTAS

Marisa Revilla. Fundación Carolina. Directora del Centro de Estudios de América Latina y Cooperación Internacional.

Ana Moreno. Universidad Politécnica de Madrid. Escuela Politécnica Superior de Ingenieros Industriales. Ingeniería de Organización y Logística.

Cecilia Castaño. Universidad Complutense de Madrid. Catedrática de Economía Aplicada de la Facultad CC Políticas y Sociología.

Beatriz Quintanilla. Asesora del Ministerio de Igualdad. Doctora en CC Políticas y Sociología. Prof. titular de Dº Trabajo y S. Social (Universidad Complutense de Madrid).

ORGANISMOS PÚBLICOS DE EMPLEO

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball.

Junta de Castilla-La Mancha. Servicio de Ocupación.

Comunidad de Madrid. Consejería de Empleo y Mujer.

ENTREVISTAS AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES

Luis Zarapuz. CCOO. Secretaría Confederal de la Mujer.

Elisa García. UGT. Secretaría para la Igualdad.

Ana Herráez y Pilar Iglesias. CEOE-CEPYME.

Teresa Nevado. CELEM.

PERSONAL GESTOR Y TRABAJADOR DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y EMPRESAS PÚBLICAS

Empresa pública sector ferrial. Directiva de RRHH.

Empresa pública sector ferrial. Mujer directiva.

Administración Pública Central. Mujer alto cargo.

Administración Autonómica. Mujer alto cargo.

Televisión Pública Autonómica. Trabajadora.

Televisión Pública Autonómica. Trabajador.

Entidad gestora de Parque Científico-Tecnológico. Directora General



