



EMAKUNDE  
ERAKUNTZEAREN FUNKZIOAK  
ERANTZUN VASCO DE LA MUJER

Estado Autonomo Nafarroa,  
EUSKO JAURLARITZA



Organo Ejekutiboa  
GOBIERNO VASCO

## Descifrando la Brecha

“Identificación y selección de indicadores y factores causantes de la brecha salarial”

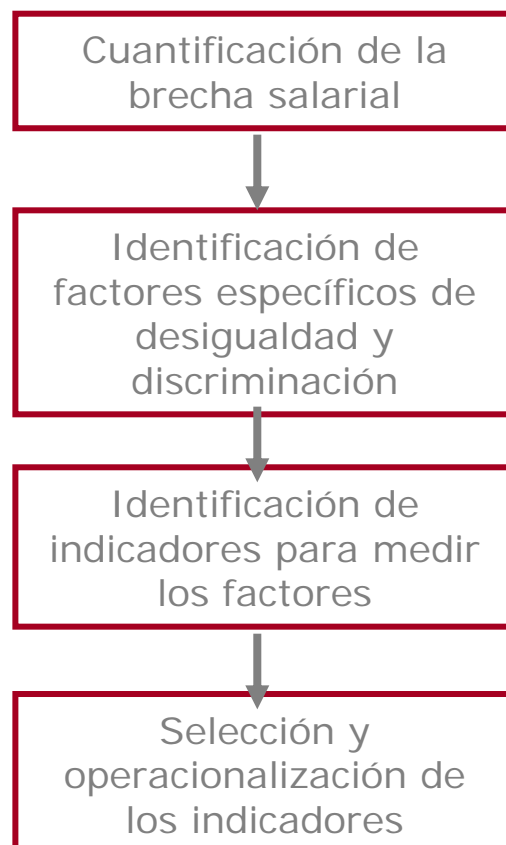
15 Noviembre de 2012

## Objetivo de la investigación

- Realizar una **propuesta de sistema de indicadores** que sirvan para identificar brecha salarial en las empresas individuales

## Metodología empleada

### Pasos a seguir



## Metodología empleada

### Fuentes

- **Encuesta de Estructura Salarial** de INE, publicada en junio de 2011.
- **Eurostat. Estructura de Ingresos.** Objetivo: proporcionar información precisa y armonizada de los Estados Miembros y los países candidatos para la formulación de políticas y la investigación acerca de las relaciones entre el nivel de remuneración, características individuales de empleados y empleadas y su empleador o empleadora, etc. En empresas de más de 10 personas en plantilla.
- **Aprox. 27 fuentes** analizadas con datos referidos de manera directa o indirecta a la brecha salarial (Unión Europea, nivel estatal y de la Comunidad Autónoma Vasca). **informes o estudios, páginas web y comunicaciones de la Comisión** de la Unión Europea.

## Metodología empleada

### Principales incidencias

- **Escasez de fuentes** que proporcionen de forma rigurosa datos sobre brecha salarial.
- **El nivel de desagregación** que utilizan las fuentes existentes para mantener la representatividad de la muestra y la significatividad de los resultados dificulta en ocasiones el análisis de la Brecha salarial. Esconde distintas realidades.
  - Ocupación (media, alta, baja)
  - Actividad (industria, servicios, construcción)
  - Por comunidades autónomas mayor agrupación de categorías. Los datos pierden representatividad y significatividad. Se pierde información.
- **Inexistencia de unidad común de medida de la brecha salarial** (Ganancia media por hora/ganancia media anual).

## Contexto de partida

### Definición de brecha salarial

La diferencia salarial, también denominada brecha salarial o desigualdad salarial, **se refiere a la brecha existente** entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres, esto es, la diferencia salarial se define como la distancia existente entre el salario masculino y el femenino **expresado en %**. A porcentaje más elevado, mayor brecha salarial.

$$\frac{(\text{Remuneración media bruta de hombres} - \text{remuneración media bruta de mujeres}) \times 100}{\text{Remuneración media bruta de Hombres}}$$

---

#### Remuneración media bruta de Hombres

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

El concepto discriminación salarial alude a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias (parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada; valoración de puestos de trabajo). Se da en el lugar de trabajo.

## Contexto de partida

### Causas relacionadas con brecha salarial

- **La discriminación directa**

- La **inferior valoración social y económica del trabajo realizado por las mujeres**, No se cobra lo mismo por trabajo de igual valor, lo cual tiene que ver con la manera en que las competencias de las mujeres son valoradas en comparación con las de los hombres. Los trabajos que requieren habilidades, cualificaciones o experiencia similar tienden a ser menos valorados social y económicamente si son desempeñados mayoritariamente por mujeres.

- Las **distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo**, marcada por las relaciones de género (segregación laboral): incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales, presencia de mujeres en algunos sectores y ocupaciones, menor presencia en puestos de responsabilidad, condiciones laborales inferiores en base a las necesidades de conciliación, etc.

## Contexto de partida.

### Causas relacionadas con brecha salarial

- La tendencia a adjudicar las **responsabilidades familiares** a las mujeres en exclusiva dificulta enormemente el equilibrio entre vida laboral y vida personal y familiar produce, abandonos del mercado de trabajo e interrupciones de carrera profesional en base a las necesidades de conciliación. Lo cual, a su vez, impacta negativamente en sus condiciones laborales, en el desarrollo de sus carreras profesionales y en las oportunidades de promoción.

**La división sexual del trabajo y la asignación a las mujeres de las responsabilidades familiares es el eje sobre el que pivotan la mayor parte de las causas consideradas.**

Las creencias y estereotipos que se derivan de dicha división del trabajo conforman una cultura del trabajo y una cultura empresarial que penaliza la participación de las mujeres y cuyo **reflejo en términos económicos es la brecha salarial.**



## Legislación existente

- El **principio fundamental de igual retribución entre mujeres y hombres figura desde 1957 en el Tratado de Roma**. Concretamente su **artículo 141** “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”.
- **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.
- **Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo. Europa 2020**. Concretamente, la Unión ha establecido para 2020 cinco ambiciosos objetivos en materia de empleo, innovación, educación, integración social y clima/energía, entre los que se encuentra la reducción de la diferencia de retribución.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Obligación de realizar planes de igualdad en las empresas, dando importancia a la reducción y eliminación de la brecha salarial.
- **Ley 4/2005, de 18 febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**. Las administraciones públicas vascas han de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, **retribución** y extinción del contrato.
- **V Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE**. Objetivo: “Reducir la brecha salarial, expresada como diferencia entre el salario medio anual entre mujeres y hombres, especialmente en los sectores donde esta es más alta”

## Contexto de partida

### Cuantificación de brecha salarial

Brecha salarial por hora. Año 2008

	2008
UE 27	15,50%
Estado	15,73%
CAE	18,23

*Fuente. Elaboración propia a partir de datos de encuesta de Estructura Salarial de INE. 2011 y Eurostat*

El parlamento Europeo ha realizado un cálculo muy gráfico sobre la ganancia media anual: una mujer de la UE, al ganar un 15,5% menos que un hombre, 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.

# Contexto de partida

## Cuantificación de brecha salarial

Ganancia media anual en España por sector de actividad. Año 2008

	Mujeres	Hombres	BS %
Industrias extractivas	-23.057	26.981	14,55
Industria manufacturera	19.073	25.234	24,42
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-41.504	50.177	17,3
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	18.508	23.721	21,97
Construcción	19.873	20.845	4,66
Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas	15.254	21.673	29,62
Transporte y almacenamiento	18.507	22.874	19,09
Hostelería	12.404	15.885	21,91
Información y comunicaciones	26.574	33.090	19,69
Actividades financieras y de seguros	34.946	47.725	26,78
Actividades inmobiliarias	16.850	23.816	29,25
Actividades profesionales, científicas y técnicas	19.830	30.329	34,62
Actividades administrativas y servicios auxiliares	13.303	18.666	28,73
Administración pública y defensa seguridad social obligatoria	24.860	29.024	14,35
Educación	20.592	21.490	4,18
Actividades sanitarias y de servicios sociales	23.089	30.503	24,31
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	14.539	18.667	22,12
Otros servicios	13.066	19.826	34,10
<b>Todas las secciones</b>	<b>18.911</b>	<b>24.203</b>	<b>21,87</b>

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de encuesta de Estructura Salarial de INE. 2011.

**Nota.** Cuando la casilla está marcada con “-” antes del dato indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco significativa.

Los sectores de actividad más masculinizados tienen brechas salariales más bajas y los más feminizados brechas salariales más altas.

### Contexto de partida Cuantificación de brecha salarial

Ganancia media anual en España por grupos principales de ocupación. Año

	Mujeres	Hombres	BS %
Dirección de las administraciones públicas y de empresas de 10 o más asalariados	49.482	65.612	24,58
Gerencia de empresas con menos de 10 personas asalariadas	..	-42.326	
Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	31.863	39.108	18,53
Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines	28.040	31.737	11,65
Técnicos/as profesionales de apoyo	23.914	30.845	22,47
Empleados/as de tipo administrativo	17.004	22.791	25,39
Trabajadores/as de los servicios de restauración y de servicios personales	13.554	16.175	16,20
Trabajadores/as de los servicios de protección y seguridad	24.310	28.410	14,43
Dependientes/as de comercio y asimilados	13.293	17.261	22,99
Trabajadores/as cualificados en la agricultura y en la pesca	18.541	17.997	-3,02
Trabajadores/as cualificados de la construcción, excepto los operadores/as	18.377	20.125	8,69
Trabajadores/as cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados	21.388	23.804	10,15
Trabajadores/as cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados	13.405	18.629	28,04
Operadores/as de instalaciones industriales, de maquinaria fija montadores y ensambladores	15.986	23.185	31,05
Conductores/as y operadores/as de maquinaria móvil	15.130	19.886	23,92
Trabajadores/as no cualificados en servicios (excepto transportes)	11.939	16.546	27,84
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	12.893	15.914	18,98
<b>Todas las ocupaciones</b>	<b>18.911</b>	<b>24.203</b>	<b>21,87</b>

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de encuesta de Estructura Salarial de INE. 2011

En las ocupaciones de nivel salarial más alto y en las de cualificación más baja (menor nivel salarial) la brecha salarial es más alta.

## Contexto de partida

### Cuantificación de brecha salarial

Ganancia media anual en España por tipo de jornada. Año 2008

	Mujeres	Hombres	BS %
Tiempo completo	21.936	25.415	13,69
Tiempo parcial	9.662	11.393	15,19
<b>Total</b>	<b>18.911</b>	<b>24.203</b>	<b>21,87</b>

*Fuente. Elaboración propia a partir de datos de encuesta de Estructura Salarial de INE. 2011*

Entre quienes trabajan a tiempo parcial la brecha salarial es mayor que entre quienes lo hacen a tiempo completo

Ganancia media anual en España por tipo de contrato. Año 2008

	Mujeres	Hombres	BS %
Duración indefinida	20.008	26.329	24,01
Duración determinada	15.069	17.063	11,68
<b>Total</b>	<b>18.910</b>	<b>24.203</b>	<b>21,87</b>

*Fuente. Elaboración propia a partir de datos de encuesta de Estructura Salarial de INE. 2011*

En los contratos indefinidos (situación más estable, antigüedad, pluses, incentivos, etc) la brecha salarial es más alta que en los contratos con duración determinada

## Contexto de partida

### Cuantificación de brecha salarial

Ganancia media anual en España por edad. Año 2008

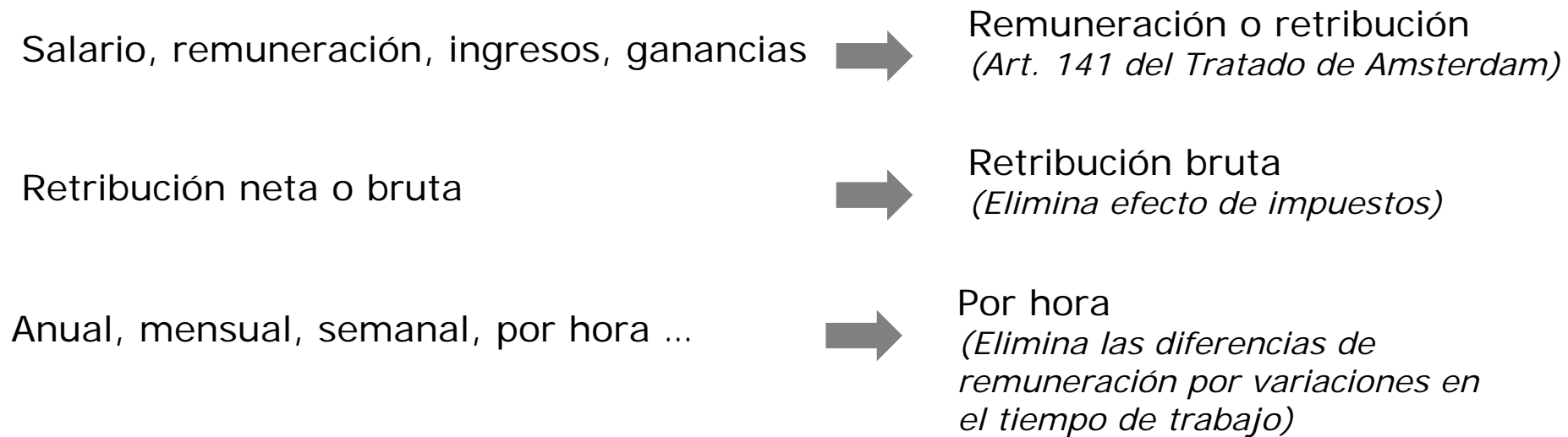
	Mujeres	Hombres	BS %
Menos de 20 años	-8.131	11.039	26,40
20-24	11.664	14.712	20,72
25- 29	16.005	18.740	14,59
30-34	18.372	22.488	18,31
35-39	19.527	24.758	21,13
40-44	20.269	26.242	22,76
45-49	20.843	27.016	22,85
50-54	22.011	28.532	22,86
55-59	22.667	29.393	22,89
60-64	19.003	23.648	19,64
65 y más	-20.430	30.532	33,10
<b>Total</b>	<b>18.910</b>	<b>24.203</b>	<b>21,87</b>

*Fuente. Elaboración propia a partir de datos de encuesta de Estructura Salarial de INE. 2011.*

**Nota.** Cuando la casilla está marcada con “-” antes del dato indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco significativa.

La brecha salarial aumenta en los tramos de edad más altos (mayor cualificación de los hombres y menor diversidad de ocupaciones para las mujeres) y disminuye en los tramos de edad que coinciden con las primeras experiencias en el mundo laboral (las mujeres acceden al mercado laboral con más cualificación y a ocupaciones más diversas).

## Selección de la unidad de medida



**Remuneración o retribución media bruta por hora**

## Selección de indicadores globales I

### *Indicador general de brecha salarial de género*

Diferencia global entre el promedio de las remuneraciones brutas por hora de hombres y mujeres, expresada en porcentaje sobre el promedio de las remuneraciones bruta por hora de los hombres.

$$\frac{(\text{Remuneración media bruta de hombres} - \text{remuneración media bruta de mujeres}) \times 100}{\text{Remuneración media bruta de Hombres}}$$

Remuneración media bruta de Hombres

- Un valor del 0% indicaría 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.
- Es el más utilizado por las principales fuentes: Comisión, países de la Unión, Encuesta Estructura Salarial.

### *Tasa de participación de mujeres en la empresa*

Como **un elemento corrector** de posibles interpretaciones sesgadas de una baja brecha salarial. Tiende a disminuir en la medida en que lo hacen las tasas de ocupación femenina

**“Efecto selección”**



## Selección de indicadores globales II

<b>Indicador</b>	<b>Operacionalización</b>
Tasa de participación de las mujeres en las remuneraciones totales	Proporción de las remuneraciones totales de las mujeres sobre el volumen total de remuneraciones de la empresa, expresada en porcentaje
Tasa de participación de mujeres en los días reales trabajados en la empresa	Proporción de los días reales trabajados por las mujeres sobre el volumen total de días reales trabajados en la empresa, expresada en porcentaje.
<b>Brecha salarial en horas extras</b>	
<b>Brecha salarial en pagos en especie</b>	Coches de empresa, teléfonos móviles, planes de pensiones, suplementos, vales de comida, suscripciones, acciones, etc.
<b>Brecha salarial en pago variable anual (incentivos)</b>	Pagos en dinero por productividad, beneficios, resultados de la empresa, etc.
<b>Brecha salarial en complementos salariales</b>	En los complementos se incluye la antigüedad, experiencia, el tipo de puesto, el nivel educativo, etc.
<b>Brecha salarial en pagas extras</b>	Paga extra anual más paga extra mensual
<b>Brecha salarial en salario base</b>	Establecido por el convenio colectivo de referencia.

## Otros indicadores macroeconómicos

*Datos identificativos de las empresas: posibilidad de agregar datos para estudios posteriores:*

Indicador	Operacionalización
Sector de actividad	CNAE un dígito, 21 categorías
Tamaño de la empresa	Número de personas en plantilla
Titularidad de la empresa	Pública, privada, sector no lucrativo
Ubicación de la empresa	Alava, Gipuzkoa, Bizkaia
Mercado de destino de la producción	Local/regional, nacional, internacional

### *Dos excepciones:*

**Sector de actividad** = indicador de segregación horizontal = Departamento o área de la empresa.

**Ocupación** = indicador de segregación vertical/horizontal = categorías profesionales en la empresa y puestos de responsabilidad.

## Selección de indicadores parciales

1. Indicadores para los factores individuales
2. Indicadores por factores asociados a las características del empleo
3. Indicadores cualitativos: las políticas de igualdad en la empresa
4. Indicadores para medir el peso de los factores

### **Para 1 y 2:**

- La operacionalización es la misma que la utilizada para el indicador general de brecha salarial, aplicándolo según la variable de que se trate.
- En el estudio se indica en qué categorías se operacionaliza la variable: qué tramos de edad, niveles de instrucción, categorías profesionales, etc.
- Se incluye tasa de corrección a casi todos los indicadores

## Selección de indicadores parciales

### 1. Indicadores para factores individuales I

Factor	Indicador
<b>Edad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>Brecha salarial</b> según remuneración bruta media por hora, por tramos de edad.</li><li>– Proporción de mujeres y hombres por tramos de edad, expresada en porcentaje.</li></ul>
<b>Nivel educativo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>Brecha salarial</b> según remuneración bruta media por hora, por niveles educativos.</li><li>– Proporción de mujeres y hombres por niveles educativos, expresada en porcentaje.</li></ul>
<b>Antigüedad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>Brecha salarial</b> según remuneración bruta por hora, <b>por antigüedad.</b></li><li>– <b>Brecha salarial</b> según remuneración bruta por hora, por los <b>años en el puesto de trabajo.</b></li></ul>
<b>Situación familiar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>Brecha salarial</b> según remuneración media bruta por hora, por personas que tienen hijos o hijas menores de 8 años y/o conviven con una persona dependiente.</li><li>– Proporción de mujeres y hombres en la plantilla que tienen hijos e hijas menores de 8 años.</li><li>– Proporción de mujeres y hombres en la plantilla que conviven con una persona dependiente.</li></ul>

## Selección de indicadores parciales

### 1. Indicadores para factores individuales II

<b>Diversidad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>Brecha salarial</b> según la remuneración bruta media por hora, por condición de <b>persona inmigrante</b>.</li><li>– Proporción de personas inmigrantes sobre el total de la plantilla, por sexo.</li><li>– <b>Brecha salarial</b> según la remuneración bruta media por hora, por condición de <b>persona con discapacidad</b>.</li><li>– Proporción de personas con discapacidad sobre el total de la plantilla, por sexo.</li></ul>
<b>Afiliación a un sindicato</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>Brecha salarial</b> según remuneración bruta media por hora en función de que la persona trabajadora este o no afiliada a un sindicato.</li><li>– Proporción de personas afiliadas a un sindicato sobre el total de la plantilla, por sexo.</li></ul>

## Selección de indicadores parciales

### 2. Indicadores para factores características del empleo I

Factor	Indicador
<b>Jornada</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>Brecha salarial</b> según remuneración media bruta por hora, por tipo de jornada.</li><li>– <b>Diferencia de remuneración entre la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo en el caso de las mujeres</b>, expresada en porcentaje sobre la remuneración bruta media por hora de las mujeres trabajando a tiempo completo.</li><li>– <b>Diferencia de remuneración entre la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo en el caso de los hombres</b>, expresada en porcentaje sobre la remuneración bruta media por hora de los hombres trabajando a tiempo completo.</li><li>– Proporción de personas en la empresa trabajando a tiempo completo y a tiempo parcial, según sexo.</li></ul>
<b>Tipo de contrato</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>Brecha salarial</b> según remuneración bruta media por hora, por tipo de contrato.</li><li>– Proporción de personas de la empresa con contrato de duración indefinida y con contrato de duración determinada, según sexo.</li></ul>

## Selección de indicadores parciales

### 2. Indicadores para factores característicos del empleo II

<b>Categoría profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>Brecha salarial</b> según remuneración bruta media por hora, por <b>categorías profesionales</b>.</li><li>– <b>Brecha salarial</b> según remuneración bruta media por hora, <b>por puestos de responsabilidad</b>.</li><li>– Proporción de personas en la empresa según categorías profesionales, por sexo.</li></ul>
<b>Depto.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>Brecha salarial</b> según la remuneración bruta media por hora, según departamentos o áreas de la empresa.</li><li>– Proporción de personas en la empresa según departamentos o áreas, por sexo.</li></ul>

## Selección de indicadores parciales

### 3. Indicadores cualitativos

Indicador	Operacionaliza.
– Existencia de un <b>plan de igualdad</b> en la empresa.	Si / No
– Existencia de <b>medidas de conciliación</b> distintas a las establecidas por ley o ampliación de éstas últimas.	Si / No
– Existencia de medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades <b>en el convenio colectivo</b> de referencia.	Si / No
– Existencia de medidas específicas para <b>reducir la brecha salarial en el convenio</b> colectivo de referencia.	Si / No



## Selección de indicadores parciales

### 4. Indicadores para medir el peso de los factores

**¿Qué factores contribuyen en mayor medida a la brecha salarial?**

**Aplicación de técnicas estadísticas de regresión múltiple. Estudio a nivel UE en base a datos del Eurostat:**

- **Factores considerados:** tiempo parcial, nivel educación, edad, antigüedad, sector, ocupación, posición en la jerarquía, tamaño de la empresa, tipo de contrato y titularidad de la empresa. No se incluye el estado civil o número de hijos e hijas.
- Los factores considerados **solo explican el 50% de la brecha**. (Tener en cuenta nivel de agregación de datos para homogeneizarlos y la consideración de sólo algunos factores)
- **Mayor relevancia relativa de la segregación horizontal y vertical** (sector, ocupación, participación en puestos directivos) **y de las condiciones del empleo** (trabajo a tiempo parcial) que de factores individuales (edad y nivel de instrucción).
- Dado el tamaño de las empresas en nuestra Comunidad, no hemos incluido este tipo de técnicas e indicadores.
- Sin embargo, planteamos la necesidad de realizar a nivel macro este tipo de estudios, de manera que se pueda analizar en mayor profundidad el peso de los distintos factores considerados.

## Conclusiones

1. Complejidad del análisis de la brecha y retos pendientes
2. La batería de indicadores debe ser testada y adaptada al tamaño de cada empresa.
3. La brecha como indicador sistémico de la desigualdad y discriminación de las mujeres en las organizaciones.