

Crisis y
discriminación
salarial de
GÉNERO



secretaría confederal
de la mujer

Crisis y discriminación salarial de género



secretaría confederal
de la mujer

Edita: Secretaría Confederal de la Mujer y Gabinete Técnico Confederal de CCOO

Elaborado por: Carmen Bravo Sueskun. Secretaria Confederal de la Mujer.

Luis Zarapuz Puertas. Gabinete Técnico Confederal.

Raquel Gómez Merayo. Equipo Secretaría Confederal de la Mujer.

Eva Antón Fernández. Equipo Secretaría Confederal de la Mujer.

Madrid, 1ª edición, noviembre 2012.

Diseño y maquetación: Paralelo Edición, S.A.

Depósito Legal: M-38923-2012

Índice

Prólogo	7
I. El tratamiento del principio de igualdad de retribución	
entre trabajadoras y trabajadores	9
Organización Mundial del Trabajo (OIT)	9
Unión Europea (UE)	9
España	12
II. Situación de las mujeres en el ámbito de la Unión Europea	14
Tasa de actividad, empleo y paro de las mujeres	14
Jornada y tipo de contrato	15
Horas trabajadas	17
Formación	18
Sector	18
Diferencia salarial	18
III. Situación sociolaboral de las mujeres y brecha salarial en España	21
Contexto laboral de las dos últimas décadas	21
Brecha o desigualdad salarial	23
<i>Dispersión salarial</i>	25
Factores <i>a priori</i> , discriminación salarial indirecta	28
<i>Jornada laboral: tiempo completo/tiempo parcial</i>	29
<i>El carácter involuntario del tiempo parcial</i>	31
<i>Ocupación laboral</i>	32
<i>Tipo de contrato</i>	34
<i>Sector de actividad</i>	35
<i>Titularidad de la empresa</i>	38
<i>Antigüedad</i>	38
Componentes del salario	39
Análisis especializado Encuesta de Estructura Salarial	40
Ganancia media anual por tipo de jornada, tipo de contrato y sexo	41
Factores <i>a posteriori</i> o discriminación salarial directa	42
IV. Propuestas de CCOO para erradicar la discriminación salarial de género	44
V. Definiciones	46

Prólogo

La discriminación salarial de género es una de las principales manifestaciones de la desigualdad laboral entre mujeres y hombres, aunque no la única; las dificultades en el acceso y condiciones laborales, la segregación sectorial y ocupacional, o la especial incidencia en la empleabilidad de las mujeres de la ausencia de políticas favorecedoras de la corresponsabilidad y medidas de conciliación entre tiempo de trabajo y tiempo de vida, constituyen manifestaciones evidentes de la persistencia de la desigualdad hacia las mujeres en nuestra sociedad.

Los salarios medios de las mujeres son inferiores a los de los hombres por igual trabajo o trabajo de igual valor en España. En todas las comunidades autónomas, en el empleo público y en el empleo privado, en todas las ocupaciones, en todos los sectores, en todos los tramos de edad, en todos los niveles de cualificación. En todos.

La desigualdad retributiva, es decir, la menor retribución que perciben las mujeres en relación a los hombres por un trabajo de igual valor, es por tanto uno de los más persistentes y lacerantes indicadores de la desigualdad de género que aún perdura en el empleo. Esto se traduce, tomando como ejemplo los datos suministrados por la Encuesta de Estructura Salarial 2010, en que una mujer tuvo que trabajar 62 días más en para lograr la misma retribución salarial anual que un hombre por un trabajo equiparable.

Estamos, pues, ante una manifestación de la discriminación laboral hacia las mujeres que conocemos como discriminación salarial o brecha salarial de *género*¹.

Los factores causantes de este resultado tan negativo para las mujeres y para la igualdad entre mujeres y hombres, principio constitucional garantizado en su dimensión formal y en la efectiva², son complejos y a menudo están interconectados. Se diferencian dos grandes tipos de factores causantes de la brecha salarial: los que actúan de manera previa, de gran repercusión en el establecimiento de los salarios que reciben mayoritariamente las mujeres, y los que se producen cuando la trabajadora ya está desempeñando su actividad laboral.

¹ Con *género* nos referimos a la construcción sociocultural que asigna a mujeres y hombres, de manera diferenciada, los roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, etc., otorgando un papel preponderante a los hombres y a lo considerado masculino, e infravalorando a las mujeres y a lo considerado femenino.

² La *Constitución Española* (1978) establece en su artículo 14 la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (entre otras razones de carácter personal o social), mientras que determina, en el artículo 9.2, que corresponde al Estado remover los obstáculos que impidan hacer efectiva dicha igualdad.

Por ejemplo, se sabe que afecta negativamente el contrato con jornada a tiempo parcial. Tipo de contratación al que se ven abocadas a acceder mayoritariamente las mujeres, bien porque no se les ofrece el contrato a jornada completa, bien porque lo aceptan presionadas por las obligaciones familiares de cuidado que se ven forzadas a desempeñar por falta de servicios públicos facilitadores de la conciliación: educación 0-3 años, atención y cuidados a las personas en situación de dependencia, servicios sociales, sanidad y educación pública.

Se sabe que influye el sector en el que se ubica su puesto de trabajo. Los sectores feminizados son los que reciben menores remuneraciones. Igualmente, las categorías o los puestos profesionales ocupados tradicionalmente por mujeres.

Se conoce que la categoría laboral influye, que también influyen la edad, la antigüedad, etc. Y, además, que todas esas “influencias” vulneran la equidad salarial, con importantes perjuicios para las mujeres.

¿Cabe hacer algo para erradicar esta discriminación? Desde luego, se debe hacer, por imperativo legal y por justicia social y de género.

Organismos de ámbito internacional (ONU-Mujeres, OIT, UE) han venido denunciando la discriminación salarial de las mujeres y han llamado la atención a los Estados para que apliquen medidas para superar la brecha salarial. La normativa en igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo insta a adoptar medidas, atendiendo a las múltiples dimensiones sobre las que se conforma esta práctica discriminatoria, pero situando la prioridad de las actuaciones en el ámbito de las relaciones laborales, el empleo, las políticas de igualdad, la negociación colectiva y el diálogo social.

Desde CCOO venimos exigiendo que se actúe frente a la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, con políticas, recursos y estrategias en los distintos aspectos que determinan esta discriminación, para que esta brecha salarial de género, se visibilice, se denuncie, se sancione y se corrija, hasta su total y definitiva erradicación.

En España lejos de superar las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, la brecha salarial por trabajos de igualdad valor sigue ensanchándose, entre otras razones por el fomento al empleo precario y al contrato a tiempo parcial que está propiciando la Reforma Laboral del gobierno del Partido Popular y que recae mayoritariamente sobre las mujeres.

En CCOO sabemos que la lucha contra la discriminación salarial es la lucha por un empleo de calidad para hombres y mujeres; por la defensa de los servicios públicos, en su doble vertiente de generadores de cuidado y atención a las personas y de generadores de empleo, y contra los recortes económicos, sociales y de derechos laborales que incrementan las desigualdades y la pobreza.

Carmen Bravo Sueskun

Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO

I. El tratamiento del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores

Organización Mundial del Trabajo (OIT)

La lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad de género son constantes en el quehacer de la OIT, desde su creación en 1919. Da cuenta de ello la enumeración de los numerosos instrumentos jurídicos en defensa de la igualdad laboral de género que han impulsado para su ratificación³, tanto en relación a principios fundamentales y derechos del trabajo como en protección a la maternidad, trabajo y familia, en la promoción del empleo o en las condiciones laborales, o en categorías específicas, entre las que destaca el reciente convenio y recomendación sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos. En relación a la igualdad salarial, es referente obligado el *Convenio n.100 sobre igualdad de remuneración* (1951), que determinó promover y garantizar la aplicación a todas las personas trabajadoras del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Unión Europea (UE)

En el marco de la **UE**, el principio de igual retribución por trabajo de igual valor también ha sido considerado una cuestión estratégica para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, con el consiguiente refrendo en diversos instrumentos y documentos jurídicos y políticos. Del abundante tratamiento, destacamos algunas referencias importantes.

La **Directiva 2006/54/CE**, del **Parlamento Europeo y del Consejo**, relativa a la *aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)*, recoge los fundamentos jurídicos en que se apoya la igualdad salarial en el ámbito comunitario, en relación con los demás condicionantes de la igualdad laboral de mujeres y hombres:

“El artículo 141, apartado 3, del Tratado constitutivo (de la Comunidad Europea) proporciona ahora una base jurídica específica para la adopción de medidas comunitarias destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades

³ Pueden consultarse en: *Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género 2012* Oficina para la Igualdad de Género y Departamento de Normas Internacionales de Trabajo, Ginebra: OIT, 3º ed. revisada, 2012.

y de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”. “Los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíben también toda discriminación por razón de sexo y se consagra el derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”.

Especialmente, esta *Directiva* formula la *igualdad de retribución* en el artículo 4:

“Prohibición de la discriminación. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo”.

La *Directiva* subraya que el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor es un constituyente primordial del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la vez que refuerza la necesidad de actuar con medidas complementarias hasta su consecución. Corresponde a los Estados miembros seguir luchando, junto con los interlocutores sociales, contra la realidad de que las mujeres sigan percibiendo una retribución inferior a la de los hombres y de que exista una clara línea divisoria entre los sexos en el mercado laboral.

La *Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*, sitúa “un salario igual para trabajo igual o de igual valor” como una de las cinco prioridades de la Comisión para avanzar en igualdad de género. En marzo de 2010, la Comunicación de la Comisión Europea *Un compromiso reforzado a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Carta de la Mujer*, recalca que la Comisión en este mandato fundamentará sus acciones en esos cinco principios, entre ellos el de “salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor”, instando a la puesta en marcha de recursos y medidas:

“Reafirmamos nuestro compromiso en favor de una firme movilización de todos los instrumentos, legislativos y no legislativos, para reducir la diferencia salarial entre mujeres y hombres. Dicha diferencia salarial entre mujeres y hombres es un coste que Europa no puede permitirse. Trabajaremos conjuntamente con los veintisiete Estados miembros de la UE para que, antes de que finalice el presente mandato de la Comisión Europea, se haya reducido perceptiblemente la diferencia de retribución entre mujeres y hombres en la Unión Europea”.

En marzo de 2011, el **Consejo de la Unión Europea** aprueba el *Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*, ratificando el compromiso de “reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres”. Insta a que se actúe en los Estados miembros con medidas tendentes a promover el acceso al empleo de las mujeres y combatir las desigualdades en materia de empleo: combatir la segregación laboral, eliminar los estereotipos de género, impulsar que los interlocutores sociales y las empresas pongan en marcha planes para corregir las desigualdades en el empleo, y “garantizar una misma retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”.

El *Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea 2011* presentado por el **Parlamento Europeo** en marzo de 2012, también realiza un seguimiento prioritario del principio “salario igual por trabajo igual y trabajo de igual valor”. Constatando la pervivencia de esta brecha salarial de género, insta a los Estados miembros a que multipliquen sus acciones. Entre otras recomendaciones, pide que las instituciones europeas, los Estados miembros y los interlocutores sociales valoren una estrategia diversificada que tenga en cuenta todas las causas de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres y “que incluya un objetivo europeo en materia de igualdad de remuneración para reducir en un 10 % el diferencial retributivo en cada Estado miembro, para garantizar el mismo salario a las mujeres y a los hombres por el mismo trabajo y con las mismas cualificaciones”.

La *Resolución con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor*, del **Parlamento Europeo**, aprobada en mayo de 2012, es el último instrumento dispuesto en el ámbito comunitario para luchar contra la discriminación salarial de género. Esta Resolución demanda a la **Comisión** que revise y modifique la Directiva 2006/54/CE antes de febrero de 2013, ateniéndose a las recomendaciones que expresa en 28 puntos, de las que entresacamos algunas especialmente relevantes:

- ▶ Que se avance en relación con los siguientes aspectos de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres: las definiciones, el análisis de la situación y la transparencia de los resultados, la evaluación del trabajo y la clasificación de las profesiones, los organismos de fomento de la igualdad y el recurso jurídico, el diálogo social, la prevención de la discriminación, la integración de la perspectiva de género, las sanciones, la racionalización de la reglamentación y la política de la Unión.
- ▶ Que los Estados miembros y la Comisión animen a los interlocutores sociales, incluido el empresariado, a llevar a cabo programas de evaluación profesional sin sesgo de género, a aplicar sistemas de clasificación de los puestos de trabajo y a fomentar el concepto de igualdad de retribución en el trabajo, y a actuar de una manera ejemplar en la lucha contra las desigualdades salariales.
- ▶ Que se tenga en cuenta la importancia que revisten la negociación y los convenios colectivos para la lucha contra la discriminación de las mujeres, en particular por lo

que se refiere al acceso al empleo, los salarios, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional.

- ▶ Que los interlocutores sociales contribuyan activamente a crear una estructura salarial más equitativa entre hombres y mujeres, así como a organizar cursos de formación sobre técnicas de negociación, incluida la negociación salarial, promover la concienciación sobre la igualdad de retribución y reforzar la posición de las mujeres en la estructura social, en particular en los puestos de toma de decisiones.
- ▶ Que los Estados miembros y a las organizaciones sindicales y patronales que, a fin de reducir las diferencias de retribución entre hombres y mujeres, elaboren conjuntamente instrumentos objetivos de evaluación del trabajo.
- ▶ Que los Estados miembros fijen objetivos, estrategias y plazos para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres y garantizar la igualdad de retribución para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

España

“La igualdad retributiva, definida como “igual retribución para trabajos de igual valor o equivalentes” sigue siendo un reto pendiente no sólo en España, sino también en el conjunto de la Unión Europea. Y es que la diferencia retributiva entre hombres y mujeres, conocida como brecha salarial, es un hecho indiscutible, a la vez que preocupante, por su magnitud y persistencia, por sus repercusiones en las condiciones de vida de las mujeres, así como por la complejidad de su análisis y resolución”.

III Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española
Consejo Económico y Social de España (2012)

La Constitución Española (CE) constituye el marco básico del derecho a la igualdad y a la no discriminación, en su artículo 14, y en el desarrollo que del mismo hace la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 3, que establece que *“el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo”.*

En nuestro entorno laboral, ya aparece en el instrumento jurídico que regula nuestras relaciones laborales, el *Estatuto de los Trabajadores* (ET) (1980), que establece, a los efectos de la discriminación retributiva, el artículo 28 en su adecuación a la transposición del artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE y tal y como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea: *“Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y*

cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla”.

La **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (LOIEMH) se constituye como normativa-marco en la lucha contra las discriminaciones de género y por la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, en todos los órdenes de la vida social, con especial repercusión en el laboral, al que dedica el Título IV.

De especial interés resulta el artículo 43 de la LOIEMH, que faculta al ámbito de la negociación colectiva para que se establezcan medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por su parte, el artículo 45 de la LOIEMH establece que:

“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán 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 en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Además, en el artículo 46 de la LOIEMH, que prescribe el concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas, se hace referencia a las “retribuciones”, junto a los demás componentes de las condiciones laborales (acceso, calificación, promoción, formación...), entre las materias a tratar en dichos planes, al ser susceptibles de presentar desigualdades que corregir (previa detección a partir del diagnóstico correspondiente a la empresa en cuestión).

II. Situación de las mujeres en el ámbito de la Unión Europea

Tasa de actividad, empleo y paro de las mujeres

En la Unión Europea la tasa de actividad⁴ en 2010 era del 71%, tasa que no ha experimentado una variación elevada respecto de 2007. Tomando como referencia Alemania, España, Francia e Italia, la diferencia más pronunciada se produce en Italia cuya tasa de actividad ha descendido 8 puntos en este periodo de tiempo. Considerando la tasa de actividad en base al sexo, las mujeres representan el 65% en la UE frente a la de los hombres 77%, variando las diferencias entre sexos desde los 12 puntos de Italia hasta los 9 de Francia. En España la tasa de actividad de las mujeres en 2010 se ha igualado a la tasa de la UE. Dicha tasa se ha incrementado en cuatro puntos respecto de 2007.

Tabla 1
Tasa de actividad 2007-2010

	2007		2010	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Unión Europea	77,7	63,2	77,6	64,4
Alemania	81,7	69,4	82,3	70,8
España	81,4	61,4	80,7	65,9
Francia	74,7	65,2	74,9	66,1
Italia	74,4	50,7	73,3	51,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Durante 2010 la tasa de empleo de la UE era del 64%, un punto por debajo de 2007; en 2010 cuando la crisis económica era una realidad, el efecto sobre el empleo era desigual en los distintos países: en Alemania el empleo continuó creciendo mientras se produjo el descenso más acusado en España e Italia. En España la tasa de empleo descendió 7 puntos entre 2007 y 2010 situándose en el 59%; esta situación es resultado de la forma de gestionar la crisis en cada país. Mientras que en Alemania la opción fue reducir el número de horas para continuar trabajando todos, en España e Italia la opción fue el despido.

⁴ Todas las referencias sobre actividad, ocupación, paro están referidas al grupo de edad que comprende de 16 a 64 años.

Tabla 2
Tasa de empleo 2007-2010

	2007			2010		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Unión Europea	65,3	72,5	58,2	64,1	70,1	58,2
Alemania	69,0	74,7	63,2	71,1	76,0	66,1
España	65,6	76,0	54,7	58,6	64,0	52,3
Francia	64,3	69,1	59,6	63,8	68,1	59,7
Italia	58,7	70,7	46,6	56,9	67,7	46,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Tomando en consideración la variable sexo, es España donde se produce la diferencia más marcada: en los hombres la tasa de empleo desciende 12 puntos respecto de 2007, como efecto principalmente de la pérdida de empleo iniciada en 2008, mientras que para las mujeres el descenso es de 2 puntos. Esta diferencia en el descenso de la tasa de empleo es debida a que en 2008 los primeros empleos que se perdieron fueron en el sector de la construcción y después en Industria, sectores caracterizados por una alta presencia masculina, mientras que a finales de ese año comenzaron a perderse empleo en el sector servicios², sector feminizado.

El aumento de desempleo tiene una incidencia especial en España respecto del conjunto de la UE. Así, mientras en la UE la tasa de paro en 2010 se situaba en el 10%, en España asciende al 20% siendo su incremento continuo llegando a confluír las tasas de paro de ambos sexos, situándose ambas en torno al 21%. En el caso opuesto hay que reseñar la situación de Alemania, donde el desempleo ha descendido en el periodo 2007-2010, principalmente entre las mujeres (7%).

Jornada y tipo de contrato

Las mujeres tienen cada vez mayor presencia en el mercado de trabajo en toda la Unión Europea, con grandes diferencias respecto de los hombres en cuanto a tipo de jornada y tipo de contrato. Respecto al tipo de contrato en la UE, en 2010 el 14% de la población asalariada tenía un contrato de duración determinada; Alemania, Francia e Italia se han mantenido en torno a este porcentaje en el periodo 2007-2010; en España, en 2007, el 32% de las personas que trabajaban tenían un contrato de duración determinada. En el periodo 2007-2010 en España se produce un descenso de este tipo de contratos, pasando del 32% al 25%, en el caso de los hombres el descenso es de 7 puntos y en las mujeres es de 9 puntos.

² *Mercado de trabajo. Evolución 2007-2011*. Informe realizado por la Secretaría Confederal de Empleo y Migraciones de CCOO, octubre 2011.

Tabla 3
Porcentaje de población asalariada con contrato temporal

	2007		2010	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Unión Europea	13,9	15,3	13,4	14,6
Alemania	14,7	14,6	14,5	14,9
España	30,6	33,1	23,9	26,1
Francia	14	16,2	14,1	15,9
Italia	11,2	15,9	11,4	14,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

En 2010, en la UE el 62% de las personas con contrato temporal alegaban no conseguir encontrar trabajo de duración indefinida; en el caso de las mujeres se sitúa en el 63%. En España el porcentaje de mujeres temporales que declaran no haber encontrado trabajo de duración indefinida asciende al 92%, ocho puntos más respecto de 2007. En el extremo opuesto se sitúa Alemania donde en 2010 sólo el 27% de las mujeres aducían esta misma razón.

Tipo de jornada

El 32% de las mujeres que trabajan en la UE lo hacen a tiempo parcial, lo que supone un porcentaje cuatro veces superior a los hombres (8%).

Tomando las referencias de Alemania, España, Italia y Francia se observa que el empleo a tiempo parcial de las mujeres (23%) en España se sitúa nueve puntos por debajo de la UE, existiendo importantes diferencias entre sexos, así el porcentaje de hombres con contrato a tiempo parcial es el 5%. En el caso de Alemania la cuarta parte de la población trabaja a tiempo parcial, con marcadas diferencias entre ambos sexos (hombres 10%, mujeres 45%).

Analizando los motivos por los cuales se acogen a este tipo de jornada, el 45% de las mujeres con contrato a tiempo parcial en la UE especifica que es debido a que tienen que cuidar a menores o personas enfermas o por otras responsabilidades familiares y el 24% indica que es debido a no encontrar empleo a tiempo completo. En España esta tendencia se rompe debido a que el 48% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial alegan no encontrar empleo a tiempo completo mientras que el 27% alegan las razones de cuidados y responsabilidades familiares.

El empleo a tiempo parcial se configura como una forma de acceso al empleo en el inicio de la

Tabla 4
Razones del trabajo a tiempo parcial según sexo

Año 2010	Mujeres				
	No encontrar empleo a tiempo completo	Enfermedad o incapacidad	Cuidado de menores, familiares y otras responsabilidades	Estar formándose	Otras razones
Unión Europea	24,0	3,1	44,7	7,4	20,9
Alemania	18,7	1,9	50,3	7,0	22,1
España	47,8	1,4	27,1	5,7	18,0
Francia	30,9	5,0	49,8	0,9	13,5
Italia	46,8	1,4	35,0	3,0	13,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

vida laboral tanto para las mujeres como para los hombres, aún siendo la situación más desfavorable para las mujeres. Así, en la Unión Europea el 22% de los hombres entre 15 y 24 años tiene un contrato a tiempo parcial, en el caso de las mujeres este porcentaje asciende al 37%.

A lo largo de la vida laboral, el empleo a tiempo parcial en los hombres se constata como transitorio en el empleo masculino (6% hombres de 25 a 49 años y 8% de 50 a 64 años en la UE), mientras que para las mujeres el empleo a tiempo parcial se configura como un elemento estructural (30% de 25 a 49 años y 34% de 50 a 64 años en la UE).

En España este esquema se repite, así mientras que el 4% de los hombres entre 25 y 49 años tiene un empleo a tiempo parcial, el 22% de las mujeres en este grupo de edad tiene un contrato de estas características.

El 36% de las mujeres de la UE entre 25 y 54 años con hijos o hijas a cargo trabajan a tiempo parcial, porcentaje nueve veces superior al de los hombres (4%). En el caso de no tener hijas o hijos, las mujeres continúan predominando con contratos a tiempo parcial, incrementándose su “*presencia*” en el mismo a lo largo de la vida laboral.

Horas trabajadas

Tomando como referencia la media anual de horas trabajadas en los distintos países de la UE, se constata que en España se trabajan más horas que en otros países europeos: en 2010⁶ en España

⁶ Datos OCDE.

se trabajaron 1.674 horas frente a las 1.408 de Alemania y las 1.478 de Francia; se aprecia un descenso de la media anual respecto de 2007 en Francia (7 horas) y en Alemania (14 horas) mientras que en España ha aumentado en 16 horas.

Considerando las horas trabajadas según que el tipo de jornada sea a tiempo completo o a tiempo parcial, la jornada completa media en España es igual a la de la UE (40 hras.), mientras que la jornada a tiempo parcial media de España (18 hras.) es inferior a la jornada de la UE (20). De hecho España y Alemania registran las jornadas a tiempo parcial más bajas de la UE. Esta situación tiene efectos sobre las mujeres puesto que son ellas quienes trabajan en mayor medida a tiempo parcial mientras que los hombres trabajan en mayor medida a tiempo completo.

Formación

En 2010 el 55% del conjunto de estudiantes universitarios de la Unión Europea eran mujeres. Las diferencias entre sexos están marcadas por la evolución del alumnado universitario, según las áreas de conocimiento, la presencia de mujeres en matemáticas, ciencias e informática es del 41% descendiendo al 26% en el ámbito de las ingenierías. Esta segmentación de la población universitaria tendrá su reflejo en la inserción en el mercado laboral.

Sector

El sector servicios es el que aglutina la mayor parte de las personas empleadas, el 84% de las mujeres que trabajan lo hacen en este sector mientras que comparativamente son menos numerosas en la industria, donde se sitúan el 11% de las mujeres que trabajan. La distribución de mujeres y hombres dentro de servicios es diferente, así el 45% de las mujeres empleadas en la UE se concentran en comercio, educación, salud y trabajo social. Por su parte los hombres se concentran en comercio, transporte y administración pública.

Diferencia salarial

En el ámbito de la UE, las diferencias salariales entre hombres y mujeres se definen como la diferencia relativa que existe en la media de los ingresos brutos por hora de mujeres y hombres en todos los sectores de la economía.

En la Unión Europea la diferencia salario/hora entre sexos es del 16,4 %; sin embargo, se observan disparidades entre los Estados miembros con una diferencia que oscila desde menos del 10% de Italia a más del 20% en Alemania.

Tabla 5
Diferencia salarial por hora 2010

Estado	Diferencia salario/hora
UE (27)	16,4
España	16,7
Francia	16,0
Alemania	23,1
Italia	5,5

Datos extraídos de Eurostat; diferencia salarial calculada según salario/hora.

Eliminando la diferencia de horas trabajadas por mujeres y hombres, la brecha salarial persiste. La ganancia media anual de las mujeres es menor a la de los hombres en cualquier país de la UE; existen marcadas diferencias que van desde 10.507 € de Alemania hasta los 5.322 € de Italia. Expresando la brecha salarial en términos del salario de los hombres respecto del salario de las mujeres, el salario de los hombres equivale al 125% del salario femenino en España o al 132% en Alemania, es decir, en España el salario medio anual de las mujeres debería incrementarse un 25% para equipararse al de los hombres.

Tabla 6
Industria, construcción y servicios
[excepto administración pública, defensa y seguridad social obligatoria]

Año 2010	Total	Hombres	Mujeres	Distribución % hombres/ mujeres
Alemania	38.735	43.377	32.870	132%
España	27.057	29.799	23.801	125%
Francia	33.897	37.181	30.045	124%
Italia	31.680	33.979	28.657	119%

Fuente: Encuesta Estructural Salarial Eurostat, 2010.

Las variaciones observadas en los datos son debidas a las diferencias metodológicas entre Eurostat y el INE.

Es posible afirmar que las mujeres tienen una doble “brecha” con relación a los hombres sobre el mercado de trabajo en términos de salario: por una parte, las mujeres tienen un salario medio por hora inferior al de los hombres, además de haber más mujeres trabajando a tiempo parcial. De esto resulta un salario medio anual inferior al de los hombres.

La diferencia salarial, por lo general, refleja los diferentes patrones de trabajo de las mujeres. En

la mayor parte de los países en los que la tasa de empleo de las mujeres es baja la diferencia salarial es inferior a la media, lo que posiblemente refleja la proporción de mujeres poco cualificadas o no cualificadas presentes en el mercado de trabajo. Las diferencias salariales elevadas suelen darse en mercados laborales altamente segregados o en los que existe una importante proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

III. Situación sociolaboral de las mujeres y brecha salarial en España

Las mujeres soportan un papel subordinado en el mercado de trabajo en comparación con los hombres: su inserción laboral se realiza en peores condiciones que la de los varones, lo que explica gran parte de la brecha salarial entre sexos, a lo que se añade la discriminación salarial por razón de género que soportan las mujeres en su desempeño profesional.

Las mujeres presentan mayores niveles de inactividad laboral (o menor tasa de actividad) que los hombres y a pesar de ello su tasa de desempleo es ligeramente superior (o menor su tasa de empleo). Además, aquellas mujeres que consiguen un empleo, realizan su actividad laboral en peores condiciones que los hombres (jornada parcial, contrato temporal, segregación sectorial y ocupacional, masculinización de los componentes salariales...) lo que se refleja en un menor salario medio.

Las mujeres perciben un menor salario medio que los hombres por realizar un trabajo similar. El problema añadido es que es difícil encontrar una mujer cuya inserción laboral se realice como promedio en condiciones similares a la de los hombres, por las limitaciones y dificultades que impone el mercado de trabajo.

Contexto laboral de las dos últimas décadas

Hace 20 años, a finales de 1992, la economía española entraba en crisis económica poniendo fin al periodo previo de crecimiento económico, que había generado fuertes desequilibrios en su mercado laboral (fuerte aumento de los contratos temporales), al tiempo que otros se exacerbarían durante la crisis (la tasa de paro se disparó en esos años). Ahora, dos décadas después, España está inmersa en una profunda crisis económica que se está llevando por delante gran parte de los avances sociales y laborales logrados en estos años y destruyendo el empleo de millones de trabajadores y trabajadoras.

El número de mujeres⁷ en situación de activas (incorporadas al mercado laboral) no ha dejado de aumentar en estos años, incrementándose de forma destacada la tasa de actividad femenina: **del 48% en 1996 al 67% en 2010**, mientras que la tasa de actividad masculina se ha estancado e

⁷ Todas las referencias sobre actividad, ocupación, paro, inactividad están referidas al grupo de edad que comprende de 16 a 64 años.

incluso ha caído ligeramente en los últimos años: estaba en el **82% en 2010**. La población activa masculina superaba a la femenina en **3,8 millones en 1996, en 2,6 millones en 2010 y en 2 millones en 2012**. Esta disminución de la brecha de actividad entre mujeres y hombres es debida al sostenido aumento de la actividad laboral femenina y el descenso de la masculina en los últimos tiempos.

Entre la población inactiva en edad de trabajar las mujeres siguen siendo claramente mayoritarias, aunque su número se ha reducido sensiblemente en estos años. Entre 1996 y 2012 la población inactiva masculina se ha mantenido en torno a 2,8 millones de personas, mientras que la población inactiva femenina descendía en dos millones en el mismo periodo, de 6,8 a 4,8 millones de personas.

La población ocupada femenina se duplicó entre 1996 y 2008 y alcanzó un máximo de 8,5 millones de mujeres, que ha caído a 8,1 millones en 2010 y hasta 7,9 millones en 2012. La tasa de empleo femenina aumentó desde el 33% en 1996 hasta un máximo del 56% en 2008, y posteriormente ha bajado hasta el 53% en 2010 y el 52% en 2012, frente al 61% entre los hombres. Durante la crisis, los descensos de la población ocupada masculina y de la tasa de ocupación masculina han sido mucho más acusados que los producidos entre las mujeres, lo que ha permitido que se aproximen la cifra de ocupados y ocupadas, y la tasa de ocupación de hombres y mujeres.

1996	33%
2008	56%
2010	53%
2012	52%

Fuente: INE. Elaboración propia a partir de la EPA

Durante los años de bonanza económica, la población en paro caía –sobre todo entre los hombres– y las mujeres suponían la mayoría de la población desempleada. Con la llegada de la crisis, el paro empezó a repuntar con mucha más fuerza entre los hombres que pasan a suponer más de la mitad de las personas desempleadas. Como reflejo de esta evolución, la tasa de paro femenina, que era muy superior, ha confluído al alza con la masculina, que ha repuntado más bruscamente, y ambas tasas se han situado en torno al 21% en 2010 y han seguido aumentando hasta el 25% en 2012.

Si la tasa de actividad femenina fuera similar a la masculina, habría 2 millones más de mujeres buscando trabajo y la tasa de desempleo femenino aumentaría y se situaría en el 37%. Las mujeres han convergido con los hombres en el volumen de paro, pero la situación real

en términos comparables es más desfavorable de la que *a priori* parecen mostrar las estadísticas.

Las mujeres están confluyendo en términos laborales con los hombres, tanto en términos absolutos como relativos. La mayor repercusión de la crisis sobre el empleo masculino está acelerando la convergencia laboral de ambos sexos, pero no por una mayor mejora de las mujeres sino por un menor deterioro respecto a los hombres, al tiempo que se mantiene la inserción laboral de las mujeres en peores condiciones que los hombres.

Brecha o desigualdad salarial

La brecha⁸ o desigualdad salarial entre hombres y mujeres varía en función del enfoque de análisis elegido:

- ▶ **Varía en función del indicador elegido: salario/hora o salario/año.** La brecha salarial entre mujeres y hombres es muy superior si se analiza en términos de ganancia anual que en términos de ganancia por hora,
- ▶ **Varía en función del enfoque de análisis: salario mujer/hombre, salario hombre/mujer.** Aunque la brecha salarial es la misma en términos cuantitativos (en euros), en términos cualitativos el porcentaje varía, lo que modifica la percepción y gravedad del problema. La percepción de la brecha salarial es de mayor desigualdad –y también más real– si se expresa en términos de salario de los hombres respecto al salario de las mujeres: **el objetivo es que el salario femenino aumente y se equipare al masculino, no a la inversa⁹.**

⁸ Para analizar los salarios de mujeres y hombres se usará la información que ofrece la Encuesta de Estructura Salarial elaborada por el Instituto Nacional de Estadística. Los últimos datos disponibles corresponden al año 2010 y se dispone de una serie homogénea y comparable de salarios desde 2008. Los datos anteriores disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial no son homogéneos ni comparables, por lo que no se han incluido en el análisis. En 2008 la brecha salarial entre hombres y mujeres se redujo de forma relevante respecto a años anteriores, no por una mejora real sino por la inclusión de nuevos colectivos de trabajadores y sectores en la estadística, que provocó que la ganancia media de las mujeres aumentara más que la de los hombres. A partir de 2008 y ya con datos homogéneos, la brecha salarial entre hombres y mujeres ha aumentado en 2009 y 2010, lo que refuerza la tesis de que el descenso en la brecha salarial que reflejó la Encuesta de Estructura Salarial se debió al cambio metodológico.

Desde 2008 se incluyen los trabajadores pertenecientes al Régimen General de la Seguridad Social de las ramas de Administración Pública, Defensa y Seguridad social Obligatoria, sectores donde la ganancia media de las mujeres es superior a su media y la brecha salarial con los hombres es inferior a la media.

⁹ En el presente informe se utilizará el enfoque salario hombre/mujer.

Tabla 8
Ganancia media anual

	2008	2009	2010
Ambos sexos	21.883	22.511	22.790
Mujeres	18.911	19.502	19.735
Hombres	24.203	25.001	25.480
Diferencia salarial H-M	5.293	5.499	5.745
Salario Hombre / Mujer %	128,0%	128,2%	129,1%

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2010.

En 2010, la ganancia media anual de los hombres asalariados, 25.480 euros, es claramente superior a la de las mujeres, 19.735 euros: los hombres ganan al año en promedio 5.745 euros más que las mujeres. Esta diferencia supone que **el salario anual de las mujeres equivale al 77,5% del salario de los hombres o que el salario masculino equivale al 129,1% del salario femenino. Este segundo enfoque es más interesante porque la referencia es el salario de las mujeres y el porcentaje indica cuánto debe aumentar el salario femenino para equipararse con el masculino: 29,1%.**

Entre 2008 y 2010 la brecha salarial entre sexos ha aumentado de 5.292 a 5.745 euros y ha subido de 28 a 29,1 puntos porcentuales. Es decir, con la crisis está aumentando la desigualdad salarial media entre ambos sexos. Esta elevada y creciente brecha salarial entre mujeres y hombres se puede caracterizar y explicar mediante diferentes variables: la jornada laboral, el tipo de contrato, la ocupación laboral, el sector de actividad, los componentes del salario... y por la variación de la discriminación salarial por razón de género.

El aumento de la brecha salarial entre 2008 y 2010 entre hombres y mujeres es fruto del mayor aumento del salario medio masculino frente al menor aumento del salario femenino. Esta evolución salarial puede ir ligada a la mayor destrucción de empleo entre los hombres, que está afectando en mayor medida a trabajadores más precarios y con menor salario, aumentando en términos estadísticos, por tanto, el salario medio de aquellos que mantienen su empleo. Esta es una de las posibles paradojas estadísticas de la mayor destrucción de empleo entre los hombres: el salario medio de los que mantienen el empleo es más alto y por tanto aumenta el salario medio masculino lo que eleva la brecha salarial con las mujeres.

Si la desigualdad salarial entre sexos se analiza no en términos de ganancia por año, sino en términos de ganancia por hora, entonces la brecha salarial entre hombres y mujeres se reduce claramente. **La ganancia por hora de las mujeres supone el 86% de la ganancia masculina y el salario femenino por hora debería aumentar un 16% para equipararse al de los hombres.** Si se adopta la ganancia por hora trabajada como enfoque de análisis de la desigualdad salarial

entre hombres y mujeres el resultado es que la brecha salarial se reduce sustancialmente y da una apariencia de que la desigualdad salarial no es tan grave como lo que realmente es, al excluir del análisis las diferencias en jornada laboral de hombres y mujeres y el diferente número de horas trabajadas, que determinan su salario real acumulado (mensual/anual).

Año 2010	Euros/hora
Ambos sexos	11,06 €
Mujeres	10,15 €
Hombres	11,78 €
Diferencia Hombres-Mujeres	1,63 €
% Ganancia Hombres/Mujeres	116%

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2010.

Dispersión salarial

Además de analizar los salarios en términos de datos medios también es posible analizarlos en términos de abanico salarial (o dispersión salarial) que ofrece información relevante sobre la igualdad/desigualdad salarial dentro de cada sexo y permite compararla entre hombres y mujeres. Para ello se ordena a la población (mujeres y hombres) en función de su ganancia salarial, en sentido creciente o decreciente. Y una vez ordenados hombres y mujeres por su nivel de salarios, se analizan posiciones concretas en cada sexo para poder compararlas.

Según los datos de la tabla 10 en 2010, el 10% de las mujeres asalariadas (percentil 10) tenía una ganancia salarial anual inferior a 7.001 euros (o el 90% de las mujeres ganaba más de esa cantidad); el 25% de las mujeres ganaba menos de 11.462 euros al año (o el 75% más de esa cantidad); la mujer ubicada justo en la mitad (la mediana), ganaba 16.536 euros, por lo que la mitad de las mujeres gana menos de esa cantidad, y la otra mitad gana por encima de esa cantidad...

Comparando el salario de mujeres y hombres para cada porcentaje en los que podemos ordenar la población en función de su salario se puede igualmente analizar la distancia salarial que les separa: **en todos los percentiles el salario masculino supera claramente al femenino, aunque las diferencias salariales se van reduciendo según nos situamos en los estratos de población con mayores salarios. Por ejemplo, en el percentil 10 (el 10% con menores ingresos) las mujeres ganan 7.001 euros y los hombres 11.391 euros, por lo que la ganancia de las mujeres solo supone el 61% de la de los hombres.** Según vamos incluyendo trabajadores con salarios mayores, la ganancia de mujeres y hombres se aproxima y en el percentil 90, que marca el

salario que deja por debajo al 90% de las mujeres y de los hombres, la ganancia femenina supone el 81% de la masculina.

Tabla 10
Ganancia media anual. Medias y percentiles por sexo

Porcentaje de trabajadores por debajo de ese salario	Ganancia anual en euros			Ganancia anual relativa		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Mujeres/Hombres	Hombres/Mujeres	
Percentil 10	10%	8.644	7.001	11.391	61%	163%
Cuartil inferior	25%	13.603	11.462	15.770	73%	138%
Mediana	50%	19.017	16.536	21.207	78%	128%
Cuartil superior	75%	28.255	24.752	31.164	79%	126%
Percentil 90	90%	40.811	36.249	44.725	81%	123%
Media		22.790	19.735	25.480	77%	129%

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2010. Datos en euros. Percentil 10 (el 10% de la población analizada); cuartil inferior (el 25% de la población analizada); mediana (el 50% de la población analizada); cuartil superior (el 75% de la población analizada); percentil 90 (el 90% de la población analizada).

El salario medio de las mujeres son 19.735 euros al año, pero la mayoría de las mujeres gana menos, como indica el dato de la mediana, que muestra que la mitad de las mujeres gana menos de 16.536 euros al año.

El menor salario de las mujeres respecto a los hombres entre los segmentos de población que presentan una menor ganancia salarial se debe en gran medida a la mayor presencia de la jornada a tiempo parcial entre las mujeres (a menor tiempo trabajado, menor ganancia anual) frente a los hombres, como muestran las tablas siguientes.

En el conjunto de la población asalariada tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, un 15,5% de las mujeres –frente a un 6% de los hombres– gana menos que el salario mínimo interprofesional (SMI). Sin embargo, si analizamos la población asalariada a tiempo completo, apenas hay personas asalariadas ganando por debajo del SMI, ya que legalmente no debería haber nadie trabajando a jornada completa por debajo del salario mínimo interprofesional. No obstante a tiempo completo, el porcentaje de mujeres que cobra entre 1 y 2 veces el SMI es muy superior al porcentaje de hombres, lo que ratifica que las mujeres se ubican en mayor medida que los hombres en los salarios más bajos, tanto en el conjunto de jornadas laborales (donde pesa el tiempo parcial) como entre las personas asalariadas a tiempo completo.

Las mujeres suponen ya el 46,8% de la población asalariada, aunque solo el 40,9% de la población asalariada a tiempo completo. Al desglosar las personas asalariadas por su nivel de ganancia se observa que no se mantienen los porcentajes anteriores sino que las mujeres están

Tabla 11
Trabajadores/as según su ganancia respecto al SMI, jornada y sexo

	Total			Tiempo completo		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
% Total de trabajadores/as	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
De 0 a 1 SMI < 8.866 euros	10,5	15,5	6,0	0,3	0,4	0,2
De 1 a 2 SMI < 17.732 euros	33,9	39,3	29,2	32,7	38,7	28,5
De 2 a 3 SMI < 26.599 euros	27,4	23,6	30,7	32,4	30,9	33,4
De 3 a 4 SMI < 35.465 euros	13,3	10,9	15,4	16,1	14,9	17,0
De 4 a 5 SMI < 44.331 euros	7,1	5,6	8,5	8,8	7,8	9,4
De 5 a 6 SMI < 53.197 euros	3,3	2,3	4,2	4,1	3,3	4,7
De 6 a 7 SMI < 62.063 euros	1,9	1,3	2,5	2,4	1,8	2,8
De 7 a 8 SMI < 70.930 euros	1,2	0,7	1,6	1,5	1,0	1,7
Más de 8 SMI > 70.930 euros	1,4	0,8	1,9	1,7	1,1	2,2

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2010. SMI en 2010: 8.866,20 euros.

Tabla 12
Trabajadores/as según su ganancia respecto al SMI, jornada y sexo

	Total			Tiempo completo		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
% Total de trabajadores/as	100,0	46,8	53,2	100,0	40,9	59,1
De 0 a 1 SMI < 8.866 euros	100,0	69,5	30,5	100,0	60,5	39,5
De 1 a 2 SMI < 17.732 euros	100,0	54,3	45,7	100,0	48,4	51,6
De 2 a 3 SMI < 26.599 euros	100,0	40,3	59,7	100,0	39,0	61,0
De 3 a 4 SMI < 35.465 euros	100,0	38,4	61,6	100,0	37,7	62,3
De 4 a 5 SMI < 44.331 euros	100,0	36,6	63,4	100,0	36,4	63,6
De 5 a 6 SMI < 53.197 euros	100,0	32,7	67,4	100,0	32,5	67,5
De 6 a 7 SMI < 62.063 euros	100,0	30,4	69,6	100,0	30,3	69,7
De 7 a 8 SMI < 70.930 euros	100,0	29,1	70,9	100,0	29,1	71,0
Más de 8 SMI > 70.930 euros	100,0	26,0	74,0	100,0	26,0	74,0

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2010.

sobre-representadas en los niveles inferiores de salarios y están subrepresentadas en los niveles superiores de salarios como se aprecia en la tabla 6: **las mujeres suponen el 69,5% de la población asalariada con ingresos inferiores al SMI pero solo suponen el 26% de la población que gana más de 8 veces el SMI.**

Factores *a priori*, discriminación salarial indirecta

Al abordar la desigualdad salarial entre sexos se consideran *factores a priori* (aquellos que caracterizan las condiciones de acceso a la actividad laboral y por tanto condicionan el salario a percibir) y *factores de discriminación a posteriori* (lo que se entiende por discriminación salarial de género en el puesto del trabajo). Numerosos estudios y análisis limitan a los factores *a posteriori* la explicación de la discriminación salarial de las mujeres, excluyendo del análisis de la desigualdad salarial los factores *a priori*.

Los *factores a priori*: Tienen que ver con la permanencia en la sociedad de mecanismos de discriminación de género, que actúan globalmente y que recortan las oportunidades concretas de las mujeres en todos los órdenes de la vida social, también en lo laboral. Entre estos mecanismos que actúan configurando barreras y levantando obstáculos están los *estereotipos de género*¹⁰, los *roles de género*¹¹ y la pervivencia de la *división sexual del trabajo*¹², fenómenos interrelacionados que provocan, en el ámbito al que nos referimos, dificultades añadidas para las mujeres en el acceso al mercado laboral, producto de:

- ▶ Una **orientación académica y profesional estereotipada por género**, que encauza mayores concentraciones de chicas hacia estudios y profesiones feminizadas, con menor oferta laboral, relacionadas con el cuidado y atención a las personas: administración, enseñanza, sanidad, trabajo social, hostelería... y que les mantiene alejadas, en términos estadísticos, de los estudios y profesiones científicas y tecnológicas, hacia las que se encamina a los chicos preferentemente.
- ▶ Esta elección segregada de estudios y opciones profesionales alimenta, en el ámbito laboral, **la segregación sectorial y ocupacional**, aunque no es la causa única del mantenimiento de una segregación laboral tan fuerte. No olvidemos que, aunque minoría, también hay chicas y chicos que eligen opciones no predeterminadas por sexo-género. Sin embargo, las chicas, encuentran más dificultades para insertarse laboralmente en ocupaciones consideradas tradicionalmente como masculinas, más valoradas socialmente y por tanto con salarios más altos.
- ▶ La **persistencia de la división sexual del trabajo** hace que se asigne socialmente a

¹⁰ Conjunto de ideas simples, previas, irracionales que se atribuyen a las personas en función de su adscripción sexual, tales como que los hombres son dinámicos, competitivos, fuertes, racionales, valientes, agresivos, leales... y las mujeres son tiernas, pasivas, emocionales, irracionales, cobardes, versátiles... En general, contribuyen a redirigir a las mujeres al ámbito familiar y privado (o a tareas y responsabilidades en las que prima el cuidado) y a los hombres al ámbito profesional y público.

¹¹ Actividades, tareas o trabajos que cada cultura asigna a cada sexo. Esta asignación diferenciada en razón del sexo conduce a una sociedad jerarquizada en la que mujeres y hombres no cuentan con las mismas expectativas y oportunidades ni el mismo trato, concretándose en la división sexual del trabajo.

¹² Especialización de tareas que producen las sociedades en las personas en función de su sexo, a través prioritariamente de su papel en la unidad familiar, con una tendencia general a atribuir a las mujeres como función primordial la crianza, el cuidado de las personas y el trabajo doméstico, mientras los hombres se especializarían en el trabajo extradoméstico y la participación en los asuntos públicos.

las mujeres las obligaciones de cuidado de personas mayores, menores y enfermas de su entorno familiar. Esta **ausencia de corresponsabilidad familiar de los varones**, junto al déficit en medidas de conciliación y a la carencia de infraestructuras en los servicios públicos de cuidado, provocan que muchas mujeres abandonen sus empleos o renuncien a la promoción o acorten sus jornadas laborales, con las pérdidas salariales y de prestaciones correspondientes.

- ▶ La **mentalidad tradicional**, aunada con unas condiciones de empleo precario para las mujeres que determina salarios bajos, refuerza cierta percepción social todavía existente **que estima que los salarios de ellas son “complementarios”**, en tanto sus compañeros varones se perciben como “principales sustentadores”, y puede repercutir en que sean ellas las que abandonen sus empleos si se producen exigencias familiares de conciliación.
- ▶ **Arraigo de creencias y estereotipos de género entre las direcciones empresariales y de Recursos Humanos**, que mantienen aún una visión distorsionada de algunas ocupaciones como propias de mujeres o propias de hombres, concretándose en una preferencia por la contratación de varones; además, la consideración de la maternidad como factor negativo para el desempeño profesional contribuye a expulsar del mercado laboral a las madres trabajadoras.
- ▶ Las resistencias a la inclusión laboral de mujeres en algunas ramas de actividad, que se traduce en **convocatorias de difusión restringida o en pruebas de acceso androcéntricas**, es decir, diseñadas sobre pretendidas características prototípicas masculinas o que valoran de forma especial los rasgos que, según los estereotipos de género, son propios de los hombres.

En el enfoque asumido en este análisis, el conjunto de factores que configuran y condicionan una inserción laboral femenina en inferioridad de condiciones, es decir, sin garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo respecto a los hombres, deben incluirse para explicar la discriminación salarial. Por tanto, en este enfoque se equiparan en gran medida desigualdad salarial con discriminación salarial y su justificación es bastante sencilla: **las mujeres en edad de trabajar, que en promedio cuentan con una mayor formación y cualificación, no eligen voluntariamente peores condiciones laborales, y si las soportan, es consecuencia de prácticas discriminatorias o desiguales: mayor peso del tiempo parcial impuesto/ no elegido, segregación ocupacional y sectorial, mayor temporalidad, menores complementos salariales...**

Jornada laboral: tiempo completo/tiempo parcial

La jornada a tiempo completo lleva asociado un salario anual medio superior al de la jornada a tiempo parcial, como es lógico dado el mayor número de horas trabajadas en las jornadas a tiempo completo.

- ▶ Entre las personas asalariadas a **tiempo parcial** la ganancia de los hombres equivale al 108% de la las mujeres: es decir, el salario de las mujeres a tiempo parcial debería aumentar un 8% para equipararse al de los hombres.
- ▶ Entre las personas asalariadas a **tiempo completo** la ganancia de los hombres equivale al 114% de la ganancia de las mujeres: por tanto, el salario de las mujeres a tiempo completo debería aumentar un 14% para alcanzar al de los hombres.

Sin embargo, en el promedio del conjunto de las personas asalariadas, la ganancia de los hombres equivale al 129% de la ganancia de las mujeres: el salario femenino debería aumentar un 29% para converger con el masculino. Esta mayor brecha se explica por la enorme desproporción que existe en la inserción laboral entre ambos sexos, caracterizada por **la fuerte feminización del tiempo parcial: el 23% de las mujeres asalariadas trabaja a tiempo parcial, frente a solo un 4% de los asalariados masculinos.** El mayor peso del tiempo parcial en el empleo femenino reduce el salario anual promedio de las mujeres frente al de los hombres. **Las mujeres son clara mayoría en el empleo asalariado a tiempo parcial (concentran el 80%) mientras siguen siendo minoría en el empleo asalariado a tiempo completo, aunque ya suponen el 41%.**

Si la jornada laboral de hombres y mujeres fuera la misma, es decir, si su inserción laboral en jornadas a tiempo completo y tiempo parcial fuera igual, la brecha salarial entre sexos se reduciría a prácticamente la mitad. **Si mujeres y hombres asalariados tuvieran el mismo perfil de jornada laboral, la brecha salarial que les separa caería un 46% (2.654 euros menos): de 5.745 a 3.091 euros. La diferente jornada laboral de hombres y mujeres es el factor que más influye en la brecha salarial anual que separa a hombres y mujeres.**

Tabla 13
Ganancia media anual por tipo de jornada

Año 2010	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Ambos sexos (€)	25.945	10.379	22.790
Mujeres (€)	23.932	10.133	19.735
Hombres (€)	27.335	10.961	25.480
Dif Hombre-Mujer (€)	3.403	828	5.745
Salario hombre / mujer (%)	114,2%	108,2%	129,1%

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2010. Datos en euros y en porcentajes.

La diferencia entre la ganancia media de hombres y mujeres, entre 2008 y 2010, ha aumentado; sin embargo, si desglosamos el salario por el tipo de jornada laboral, tanto en el tiempo completo como, especialmente, en el tiempo parcial, ha caído la diferencia entre la ganancia de hombres y mujeres. En el tiempo parcial ha aumentado la ganancia media de las mujeres al tiempo que caía

la ganancia media de los hombres. **En el tiempo completo, la ganancia de las mujeres ha aumentado ligeramente más que la de los hombres.**

La jornada laboral a tiempo parcial está ganando peso tanto entre las mujeres –donde ya es bastante relevante– como entre los hombres –donde es minoritaria–. **Entre los hombres el tiempo parcial es algo circunscrito sobre todo a los jóvenes y pierde rápidamente relevancia al aumentar la edad de los trabajadores. Entre las mujeres el tiempo parcial está más extendido a todos los tramos de edad y no pierde relevancia al aumentar la edad de la trabajadora, por lo que tiene carácter estructural.**

Mientras que el tiempo parcial es una opción minoritaria y transitoria entre los hombres, concentrada en sus tramos iniciales de inserción en el mercado de trabajo desde donde rápidamente dan el salto a un trabajo a tiempo completo con mayor salario, entre las mujeres el tiempo parcial es una realidad permanente de inserción en el mercado de trabajo. Este diferente perfil de edad de hombres y mujeres puede explicar, en parte, la menor brecha salarial entre ambos sexos en el empleo a tiempo parcial.

Entre los trabajadores a tiempo completo la brecha salarial de hombres y mujeres es mayor de la que existe en el tiempo parcial. La distribución del empleo por ocupaciones laborales es diferente entre hombres y mujeres. Entre las mujeres asalariadas a tiempo completo priman las ocupaciones vinculadas a los servicios de restauración, personales y vendedores, así como las técnicas superiores, las empleadas administrativas y las ocupaciones elementales. Entre los hombres sobresale el peso de los trabajadores cualificados de la industria y construcción y operadores de maquinaria y un reparto equilibrado entre el resto de grupos de ocupaciones.

El carácter involuntario del tiempo parcial

Según datos de la EPA, la mayoría de la población asalariada a tiempo parcial en España lo hace involuntariamente, no querrían trabajar a tiempo parcial pero por diversas circunstancias se ve obligada a ello. **Solamente el 8,6% de la población asalariada a tiempo parcial declara “no querer un trabajo a jornada completa” (el 10% de las mujeres y el 6% de los hombres).**

Entre 2008 y 2010 han aumentado claramente las personas asalariadas que trabajan a tiempo parcial por carecer de otra alternativa mejor; han disminuido aun más los ya reducidos porcentajes de personas que voluntariamente optan a tiempo parcial.

La mayoría de la población asalariada a tiempo parcial lo hace por “no haber podido encontrar un trabajo a tiempo parcial”: un 60% de los hombres y un 51% de las mujeres dan esta respuesta. Ambos porcentajes han aumentado con fuerza desde el comienzo de la crisis, especialmente en el caso de los hombres (ligado al creciente número de hombres obligados a trabajar a tiempo parcial ante el deterioro económico).

Dentro del resto de motivos de trabajar a tiempo parcial, el cuidado de personas y otras obligaciones familiares o personales tienen gran relevancia entre las mujeres (23%) pero es testimonial entre los hombres (2%). Sin embargo, seguir cursos de enseñanza o formación es el motivo para trabajar a tiempo parcial de un 17% de los hombres y un 5% de las mujeres. A pesar de ser mayoritariamente involuntario el trabajo a tiempo parcial, los diferentes roles sociales de hombres y mujeres siguen estando presentes.

Ocupación laboral

La ganancia media de una trabajadora y un trabajador varía con la ocupación laboral desempeñada. Las ocupaciones más cualificadas y valoradas conllevan un salario medio superior, tanto entre los hombres como entre las mujeres. **En todos los grupos de ocupaciones laborales la ganancia media de los hombres es superior a la de las mujeres.** Es decir entre profesionales que desempeñan ocupaciones similares, el salario masculino supera claramente al femenino, por lo que hay margen de mejora de la remuneración femenina para converger con la de los hombres. La tabla 14 en su última columna muestra que existen, y se mantienen, ocupaciones claramente masculinizadas o feminizadas y que persisten, en gran medida, los patrones tradicionales de inserción laboral, aunque se van modificando poco a poco.

- ▶ En general **las ocupaciones que cuentan con un mayor salario medio están masculinizadas**, con la excepción del personal técnico y profesionales de la salud y la enseñanza.
- ▶ **Las ocupaciones que cuentan con menores salarios están muy feminizadas.**

Los hombres se concentran en mayor medida en las ocupaciones con salarios medios y altos, mientras que las mujeres se concentran sobre todo en las ocupaciones con salarios bajos y altos, con una reducida presencia de mujeres en las ocupaciones con salarios medios, ligadas en gran medida a la industria y la construcción.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es inferior a la media en aquellas ocupaciones laborales en las que el salario medio es más elevado –por encima de la media-. Por el contrario, en aquellas ocupaciones cuyo salario medio es inferior a la media, la brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en varios casos por encima de la media.

En la tabla siguiente se aprecia la profunda desigualdad entre sexos en la ganancia anual según la ocupación laboral desempeñada:

- ▶ Un 47% de las mujeres trabaja en ocupaciones laborales en las que su ganancia media no llega a 15.000 euros brutos al año. No hay ninguna ocupación laboral en la que el salario medio de los hombres esté por debajo de 15.000 euros: no hay hombres que agrupados por ocupaciones laborales ganen en promedio menos de 15.000 euros.

Tabla 14
Ganancia anual por ocupación laboral

Año 2010	Ganancia €/año		Distribución % Hombre/ Mujer	Mujeres / total personas asalariadas (%)
	Mujeres	Hombres		
Todas las ocupaciones	19.735	25.480	129,10%	47%
A. Directores/as y gerentes	45.105	57.566	127,60%	32%
C. Otro personal técnico y profesionales científicos e intelectuales	31.524	39.194	124,30%	42%
B. Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales de la salud y la enseñanza	29.496	34.522	117,00%	67%
D. Técnicos/as y profesionales de apoyo	24.229	30.700	126,70%	39%
I. Trabajadores/as de los servicios de protección y seguridad	21.846	27.147	124,30%	9%
E. Empleados/as de oficina que no atienden al público	19.282	24.949	129,40%	59%
K. Trabajadores/as cualificados/as de la construcción, excepto operadores de máquinas	18.253	19.211	105,20%	2%
F. Empleados/as de oficina que atienden al público	16.744	20.947	125,10%	73%
N. Conductores/as y operadores/as de maquinaria móvil	16.602	19.896	119,80%	3%
L. Trabajadores/as cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	16.445	22.669	137,80%	12%
M. Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores/as	16.391	23.202	141,60%	29%
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	14.882	19.235	129,30%	82%
P. Peones/as de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes 13.447	16.907	125,70%	24%	
G. Trabajadores/as de los servicios de restauración y comercio	13.406	17.092	127,50%	66%
O. Trabajadores/as no cualificados/as en servicios [excepto transportes]	11.325	16.277	143,70%	85%
J. Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	17.939		13%	

Fuente: INE. Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial 2010 y EPA (1º trimestre 2011). Criterio: Ordenado por la ganancia anual femenina de mayor a menor.

- ▶ Un 20% de las mujeres trabaja en ocupaciones donde su salario medio se sitúa entre 15.000 y 19.999 euros anuales, frente a un 41% de los hombres que trabaja en ocupaciones con esta ganancia media.
- ▶ Un 23% de las mujeres trabaja en ocupaciones en las que su ganancia media se sitúa entre 20.000 y 29.999 euros, frente a un 29% de los hombres que se ubican en ocupaciones que tienen esa ganancia media.
- ▶ Un 9% de las mujeres asalariadas desempeña ocupaciones en las que su salario medio supera los 30.000 euros. Un 31% de los asalariados masculinos trabaja en ocupaciones donde su salario medio supera los 30.000 euros anuales.

La ganancia media de las mujeres es inferior a la de los hombres en todas las ocupaciones laborales, pero, además, las mujeres se ubican en mayor medida que los hombres en las ocupaciones con menores salarios (o precisamente por la mayor presencia de mujeres los salarios medios son inferiores). **Si hombres y mujeres trabajaran en las mismas ocupaciones en la misma proporción que tienen en el conjunto del empleo asalariado (las mujeres son el 47% y los hombres el 53%) la brecha salarial que les separa se reduciría un 12%, descendiendo la diferencia en 672 euros, desde 5.745 a 5.073 euros.**

Tipo de contrato

La brecha salarial entre hombres y mujeres es mucho más acusada en los contratos indefinidos que en los contratos temporales. **La ganancia media de las mujeres debería aumentar un 14,1% para converger con la ganancia de los hombres entre las personas asalariadas temporales, pero debería aumentar bastante más (un 31,9%) para equipararse con la ganancia masculina media a contrato indefinido.**

La ganancia media anual de la población asalariada con contrato indefinido (24.565 euros) es sensiblemente superior a la que hay entre las personas contratadas temporales (16.694). Esta mayor remuneración de las personas asalariadas indefinidas se produce tanto entre los hombres como entre las mujeres, pero no con la misma intensidad. **La ganancia media masculina mejora claramente de un contrato temporal a uno indefinido (+56%), en mayor medida de lo que mejora la ganancia femenina entre un contrato temporal y uno indefinido (+35%).** Es decir, los hombres, además de contar con una ganancia media superior a las mujeres en los contratos temporales, también logran aumentar más su ganancia media al contar con un contrato indefinido.

La presencia de mujeres es mayor entre las personas asalariadas con contrato temporal; su tasa de temporalidad (26,1%) supera ligeramente a la masculina (23,9%). Esta mayor temporalidad entre las mujeres reduce su ganancia media, dado que el salario medio anual del empleo temporal es inferior al del empleo indefinido.

Tabla 15
Ganancia media por tipo de contrato

Año 2010	Indefinido	Temporal	Total	Tasa de temporalidad
Ambos sexos	24.565	16.694	22.790	24,9%
Mujeres	20.987	15.553	19.735	26,1%
Hombres	27.677	17.740	25.480	23,9%
Dif. Hombre-mujer	6.690	2.186	5.745	
Hombre/mujer %	131,9%	114,1%	129,1%	

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial y EPA 2010.

Entre 2008 y 2010 ha aumentado ligeramente la brecha salarial entre hombres y mujeres, tanto entre las personas asalariadas temporales como entre las indefinidas. Es decir, se han agudizado las diferencias salariales que separan a mujeres y hombres para todos los tipos de contrato. La ganancia media de los hombres ha aumentado más que la de las mujeres, tanto entre la población asalariada con contrato indefinido como entre la que tiene contrato temporal: previsiblemente la mayor destrucción de empleo entre los hombres se ha concentrado en los segmentos con menores ingresos, permitiendo que sus salarios medios aumentaran más que los de las mujeres.

Al mismo tiempo, se ha reducido la tasa de temporalidad global, fruto del descenso producido tanto entre los hombres como, sobre todo, las mujeres.

La desigualdad salarial no radica tanto en el tipo de contrato sino en el resto de factores que determinan el salario, y que influyen en mayor medida dentro de las personas asalariadas indefinidas que entre las temporales.

Sector de actividad

Hombres y mujeres no trabajan en los mismos sectores de actividad con la misma intensidad, se distribuyen de forma diferente por las ramas de actividad. Hay sectores cuyo empleo está masculinizado y otros que están feminizados (la última columna de la tabla adjunta muestra el porcentaje que suponen las mujeres entre la población asalariada de cada sector).

Los hombres concentran la mayoría del empleo en la industria manufacturera, las industrias extractivas y la energía, en la construcción y en algunas ramas de los servicios.

Las mujeres son mayoría en gran parte de los subsectores de los servicios: comercio, hostelería, actividades inmobiliarias, actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y servicios auxiliares, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, otros servicios, actividades de los hogares como empleadores.

Algunos sectores de actividad relevantes (agricultura, ganadería y pesca, hogares como empleadores, gran parte de la Administración Pública, defensa y seguridad social) no figuran incluidos

Tabla 16
Ganancia media anual por sector de actividad

Año 2010	Ganancia en €		Ganancia relativa % hombre / mujer	Mujeres / total población asalariada %
	Mujeres	Hombres		
Todas las secciones	19.735	25.480	129,1	47%
D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	41.783	50.426	120,7	21%
K: Actividades financieras y de seguros	35.922	47.081	131,1	47%
J: Información y comunicaciones	28.610	34.727	121,4	33%
O: Administración pública y defensa, seguridad social obligatoria	26.224	29.872	113,9	42%
B: Industrias extractivas	24.728	28.713	116,1	6%
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	24.174	33.556	138,8	78%
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	21.310	30.649	143,8	55%
E: Suministro de agua, saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	20.982	26.020	124	13%
P: Educación	20.872	23.454	112,4	66%
H: Transporte y almacenamiento	20.836	23.616	113,3	21%
C: Industria manufacturera	20.584	26.355	128	26%
F: Construcción	20.190	22.240	110,2	9%
L: Actividades inmobiliarias	17.090	23.993	140,4	57%
G: Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor	15.964	22.387	140,2	52%
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	15.131	20.345	134,5	44%
S: Otros servicios	14.041	21.759	155	69%
N: Actividades administrativas y servicios auxiliares	12.865	19.705	153,2	57%
I: Hostelería	12.825	16.892	131,7	58%

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2010 y Encuesta de Población Activa 2010.

Criterio: Ordenado por la ganancia anual femenina de mayor a menor.

en la Encuesta de Estructura Salarial, por lo que su situación laboral no se refleja en los datos salariales que ofrece dicha encuesta.

- ▶ El salario medio no es el mismo en todos los sectores de actividad. En todos los sectores la ganancia media anual de las mujeres es claramente inferior a la de los hombres.
- ▶ En aquellos sectores donde menor es la ganancia media de las mujeres, la brecha salarial que les separa de los hombres es superior a la media.
- ▶ Los sectores de actividad en los cuales la ganancia media femenina es menor, y mayor la brecha salarial con respecto a los hombres, son en general sectores feminizados donde las mujeres suponen la mayoría de la población asalariada.
- ▶ Un 44% de las mujeres trabaja en sectores de actividad en los que la ganancia media femenina es inferior a 20.000 euros (de hecho, en ninguno de ellos ganan más de 17.090 euros de media), frente a solo un 11% de hombres que trabaja en sectores donde su ganancia media es inferior a 20.000 euros.
- ▶ Un 50% de las mujeres trabaja en sectores donde la ganancia media femenina se sitúa entre 20.000 y 25.000 euros, frente a un 48% de los hombres ubicados en sectores donde su ganancia media se encuentra en este intervalo.
- ▶ Solo un 3% de las mujeres asalariadas trabaja en sectores donde la ganancia media femenina oscila entre 25.000 y 30.000 euros, mientras que un 24% de los hombres trabaja en sectores en los que su ganancia media se sitúa en dicho intervalo.
- ▶ Solo un 4% de las mujeres trabaja en sectores en los que la ganancia media anual femenina supera los 30.000 euros, frente a un 16% de los hombres que trabaja en sectores donde su ganancia media supera los 30.000 euros.

Por el contrario, en los sectores donde mayor es la ganancia media, la brecha salarial entre hombres y mujeres tiende a ser inferior a la media; son sectores laboralmente masculinizados, donde se concentra un porcentaje del empleo masculino superior al de las mujeres. En general, en los sectores masculinizados la brecha salarial entre sexos es inferior a la media, mientras en los sectores feminizados la brecha salarial es superior a la media.

Solamente en sectores en los que existe presencia de empleo público (educación, administración pública, defensa, seguridad social), la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es sensiblemente inferior a la media y además la presencia de mujeres es muy relevante o incluso mayoritaria (educación).

Si hombres y mujeres se distribuyeran en la misma proporción por todas las ramas de actividad (es decir, que las mujeres supusieran el 47% de la población asalariada en cada rama, y los hombres, el 53% restante) la brecha salarial entre sexos se reduciría ligeramente: caería un 2,2%, bajando de 5.745 a 5.619 euros. El diferente perfil sectorial del empleo masculino y femenino solo agudiza ligeramente la desigualdad salarial entre ambos sexos; el grueso

de esta desigualdad se mantendría aunque hombres y mujeres trabajaran en la misma proporción en los mismos sectores de actividad. Esto no elimina el hecho de que en todos los sectores de actividad la ganancia media femenina es muy inferior a la masculina, por lo que deben removerse los obstáculos que impiden a las mujeres equipararse salarialmente con los hombres; la presencia laboral de mujeres debe “normalizarse” en todos los sectores de actividad.

Titularidad de la empresa

La ganancia media anual de las trabajadoras y los trabajadores en las empresas públicas es superior a la ganancia media anual en las empresas privadas. Las mujeres ganan menos que los hombres, tanto en el sector privado como en el público. Pero la brecha salarial entre sexos es sensiblemente inferior en las empresas públicas: **en las empresas públicas la ganancia media anual de las mujeres debería aumentar un 14% para alcanzar la ganancia media masculina, mientras que en las empresas privadas el aumento necesario para converger debe ser del 39%, casi el triple.**

Por tanto, la ganancia media es superior en el sector público, y además la brecha salarial entre sexos es sensiblemente más reducida. Estos datos favorables se deben en gran medida al diferente tipo de jornada laboral del sector público y del sector privado y no necesariamente a unos salarios medios tan superiores en el sector público. En el sector privado el 16% de las personas trabajan a tiempo parcial, frente a solo el 7% en el sector público. De otro modo, el 93% de la plantilla del sector público trabaja a tiempo completo frente al 84% que trabaja en el sector privado. La mayor presencia del tiempo parcial en el sector privado reduce los salarios medios anuales de sus trabajadoras y trabajadores comparados con los del sector público, donde el tiempo parcial tiene una menor relevancia.

Antigüedad

La ganancia media anual aumenta con la antigüedad en la empresa y las mujeres consiguen que su ganancia media aumente más rápido al estar aumentando su antigüedad en la empresa, en comparación con los hombres. El problema es que la ganancia media con menos de un año de antigüedad de las mujeres es claramente inferior a la de los hombres, y, aunque al aumentar la antigüedad media, el salario femenino aumenta más deprisa, no llega a alcanzar la ganancia media de los hombres.

El problema añadido es que la antigüedad media en la plantilla de hombres y mujeres no es la misma: precisamente entre las mujeres tienen mayor relevancia los tramos inferiores de antigüedad laboral en la empresa (su carrera laboral muestra más interrupciones, una inserción laboral más tardía...) lo que se traduce en una reducción de su salario medio y una mayor desigualdad salarial respecto a los hombres. **Si el perfil de antigüedad de hombres y mujeres en la empresa fuera similar, la brecha salarial entre sexos se reduciría.**

En el segundo trimestre de 2010, el 45% de los asalariados masculinos tenía una antigüedad de su contrato igual o superior a 6 años, frente a solo un 36% de las mujeres. Los tramos inferiores de antigüedad tienen una mayor relevancia entre las mujeres que entre los hombres. La mejora pasa por lograr aumentar la antigüedad media de las mujeres en la empresa, para acceder de igual manera a los beneficios ligados a una mayor permanencia en la plantilla y a carreras laborales femeninas de mayor duración, con menores interrupciones o minimizando los impactos laborales negativos de dichas interrupciones.

Tabla 17
Ganancia media anual según la antigüedad de la persona trabajadora

Año 2010	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Hombre/Mujer (%)
Todas	22.790	19.735	25.480	129%
Menos de 1 año	15.373	13.128	17.363	132%
De 1 a 3 años	19.044	16.566	21.638	131%
De 4 a 10 años	22.664	19.914	25.173	126%
De 11 a 20 años	28.576	25.306	31.110	123%
De 21 a 29 años	34.127	30.978	36.181	117%
30 y más años	33.393	31.021	34.840	112%

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2010.

Componentes del salario

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres puede analizarse en función de las variables que caracterizan su actividad laboral (jornada, contrato, ocupación...) y también desglosando y analizando los diferentes componentes del salario de hombres y mujeres.

Tabla 18
Composición del salario bruto mensual

Año 2010	Euros/mes		Comparación entre sexos	Diferencia salarial H-M	
	Mujeres	Hombres		Euros	%
Salario base	1.026	1.225	119%	199	47%
Complementos salariales	420	620	148%	200	48%
Pagos por horas extraordinarias	6	15	229%	8	2%
Salario ordinario	1.452	1.860	128%	408	97%
Pagas extraordinarias	26	39	149%	13	3%
Salario bruto	1.478	1.899	128%	421	100%

Fuente: INE. Encuesta Estructura Salarial 2010.

El principal componente del salario bruto mensual es el salario base, tanto entre los hombres como entre las mujeres, seguido a gran distancia por los complementos salariales. Los pagos por horas extraordinarias o las pagas extraordinarias tienen un peso reducido dentro de la composición del salario bruto.

La ganancia media anual de las mujeres es sustancialmente inferior a la de los hombres. La brecha que separa la ganancia de hombres y mujeres no es la misma en todos los componentes del salario.

El salario base de las mujeres supone el 84% del salario base de los hombres; es decir, el salario base femenino debería aumentar un 19% para confluir con el masculino. Sin embargo, la desigualdad salarial entre ambos sexos es mucho más acusada en los complementos salariales. **Los complementos salariales que perciben las mujeres solo equivalen al 68% de los que cobran los hombres; es decir, los complementos salariales femeninos deberían aumentar un 48% para equipararse con los masculinos.**

Los complementos salariales tienen un peso relevante pero no mayoritario en el salario bruto mensual tanto de hombres, 33%, como de mujeres, 28%. Sin embargo, es en los complementos salariales donde se concentra la parte más importante de la brecha salarial que separa a hombres y mujeres: en los complementos salariales radica el 48% de la desigualdad salarial entre sexos. Este porcentaje es ligeramente superior al del salario base –47%– a pesar de que su peso en el salario bruto mensual es muy superior.

Es fundamental analizar y corregir las circunstancias que provocan la fuerte desigualdad salarial de hombres y mujeres en la cuantía de los complementos salariales que perciben. Actuando sobre una parte reducida del salario se puede eliminar la mitad de la brecha salarial entre sexos.

Análisis especializado Encuesta de Estructura Salarial

El cruce simultáneo de dos variables laborales relevantes permite acotar en gran medida el alcance de la brecha salarial y permite observar que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres desaparece en gran medida cuando consideramos trabajadores y trabajadoras con las mismas condiciones laborales. El problema real que subyace es que en términos globales/promedio las condiciones laborales de hombres y mujeres siguen siendo diferentes. Las condiciones laborales por término medio siguen siendo diferentes para los hombres y para las mujeres y explican la desigualdad salarial.

La desigualdad salarial global entre hombres y mujeres –29%– se reduce de forma relevante –aunque sigue existiendo– cuando se incorporan variables al análisis que permiten comparar la ganancia de hombres y mujeres en condiciones laborales más homogéneas. Para ello se van a

cruzar y comparar los datos de desigualdad salarial para algunas de las variables laborales más relevantes, como son el tipo de jornada, la ocupación laboral y el tipo de contrato.

Ganancia media anual por tipo de jornada, tipo de contrato y sexo

La desigualdad salarial global entre hombres y mujeres (29%) es menor al comparar la ganancia de hombres y mujeres en condiciones homogéneas de tipo de jornada y tipo de contrato como muestra la tabla 19:

- ▶ Entre la población asalariada indefinida a tiempo completo el salario femenino debería aumentar un 18% para equipararse al de los hombres.
- ▶ Entre la población asalariada indefinida a tiempo parcial la ganancia femenina debe aumentar un 14% para alcanzar la ganancia masculina.
- ▶ Entre la población asalariada temporal a tiempo completo la ganancia femenina supera a la ganancia masculina en un 2% y en este caso la brecha salarial negativa sería para los hombres.
- ▶ Entre la población asalariada temporal a tiempo parcial el salario femenino debe aumentar un 7% para converger con el de los hombres.

Tabla 19
Ganancia media anual por tipo de jornada y tipo de contrato

	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Duración indefinida (€)			
Hombres	28.998	12.326	27.677
Mujeres	24.671	10.823	20.987
Ambos sexos	27.226	11.206	24.565
Duración determinada (€)			
Hombres	20.301	9.329	17.740
Mujeres	20.746	8.713	15.553
Ambos sexos	20.481	8.941	16.694
Total contratos (€)			
Hombres	27.335	10.961	25.480
Mujeres	23.932	10.133	19.735
Ambos sexos	25.945	10.379	22.790
Salario hombres/mujeres			
Duración indefinida	118%	114%	132%
Duración determinada	98%	107%	114%
Total contratos	114%	108%	129%

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2010.

Al considerar trabajadores y trabajadoras con la misma jornada y contrato, la brecha salarial se reduce de forma considerable. La diferente distribución de hombres y mujeres en función de estas características (jornada, contrato) es la que determina que posteriormente la brecha salarial global entre hombres y mujeres aumente hasta el 29%.

Estos datos refuerzan la tesis de que el grueso de las diferencias salariales actuales entre sexos se ubica en los factores salariales *a priori* (las variables laborales que determinan el salario) y no tanto en la discriminación salarial *a posteriori* por razón de género.

En todo caso, es reseñable que dentro de la población asalariada con mejores condiciones laborales (jornada completa y contrato indefinido) el salario medio masculino siga siendo claramente superior al de las mujeres. En los empleos de mejor calidad es donde mayor es la desigualdad salarial en detrimento de las mujeres, fruto del resto de factores laborales no descontados que siguen influyendo y explicando el salario y la brecha entre sexos.

Factores *a posteriori* o discriminación salarial directa

Los **factores *a posteriori*** tienen que ver con la ubicación ya determinada de cada trabajadora en su puesto de trabajo. Estamos hablando de discriminación directa, por cuanto es posible constatar y demostrar que a una trabajadora concreta se le paga un salario menor que un compañero por realizar un trabajo igual o equivalente. Estos factores revelan que muchas de las cuestiones anteriormente citadas, fruto de estereotipos y roles de género, se materializan en una real discriminación salarial por razón de sexo, en:

Una **diferente valoración de tareas equivalentes**, según sean ordinariamente realizadas por mujeres o por hombres (o propias de ocupaciones o sectores feminizados o masculinizados), que se traduce en una infravaloración de las ejecutadas por mujeres o consideradas propias de mujeres.

Unos **procedimientos de retribuciones de la parte variable del salario** (complementos, pluses, etc.) **arbitrarios**, no sujetos a la negociación colectiva, y por tanto, no susceptibles de evaluación ni de corrección del potencial uso discriminador.

Unos **procedimientos de promoción profesional personalistas, variables e inmotivados**, que incluyen requisitos que contribuyen indirectamente a relegar a una parte importante de mujeres: exigencia de disponibilidad absoluta, de movilidad geográfica, etc.

Esta discriminación se puede medir estadísticamente/matemáticamente como la brecha o desigualdad salarial que se mantiene una vez descontado el efecto del resto de factores: jornada laboral, ocupación laboral, sector, tipo de contrato, antigüedad... Si una vez descontados todos los factores laborales relevantes sigue existiendo desigualdad salarial para “personas idénticas” que

solo se diferencian por su sexo es cuando hablaríamos de discriminación salarial directa o *a posteriori*, la que se produce en el centro de trabajo entre dos personas trabajadoras que realizan la misma tarea (o del mismo valor) con atributos laborales similares y, sin embargo, la trabajadora percibe un salario inferior.

Si comparamos la ganancia media de un trabajador y una trabajadora con el mismo tipo de jornada laboral, con la misma ocupación laboral, el mismo tipo y duración de su contrato, el mismo sector de actividad, la misma antigüedad, el mismo nivel de estudios... seguramente la ganancia media entre ambos sexos sea muy similar (así lo indican los datos). El problema es que en promedio no tenemos esas dos personas trabajadoras idénticas en todo y con la única diferencia de ser hombre o mujer.

La discriminación salarial directa es ilegal; actualmente explica una parte minoritaria de la desigualdad salarial, que se concentra en su gran mayoría en los factores discriminatorios *a priori*. El problema más grave no es que haya discriminación salarial por razón de género entre dos personas trabajadoras "idénticas". El problema es que en nuestro mercado de trabajo no existen personas trabajadoras de ambos sexos que desempeñen su trabajo en condiciones laborales similares. Y es ahí donde se debe actuar prioritariamente para equiparar los salarios de hombres y mujeres: remover los obstáculos económicos, laborales y sociales que impiden una inserción laboral de las mujeres en igualdad de condiciones respecto a los hombres y que por tanto las limitan, para poder percibir un salario similar al de los hombres.

IV. Propuestas de CCOO para erradicar la discriminación salarial de género

Para actuar contra estos factores de discriminación que impiden la participación de las mujeres en igualdad en el ámbito laboral y que se manifiestan, entre otras discriminaciones, en las brechas salariales de género, desde CCOO venimos realizando diversas propuestas, que tienen que ver con la interlocución y la negociación.

Desde CCOO defendemos e instamos a impulsar el empleo de calidad para el conjunto de la población trabajadora, lo que tendrá especial incidencia entre las mujeres, más sujetas a condiciones de precariedad laboral (trabajo a tiempo parcial, discontinuidad, etc.), así como a fijar criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

También instamos a mejorar la cualificación, avanzando en la implantación de sistemas de clasificación profesional que, contemplando la equivalencia de cualificación y funciones, conlleve la equiparación de retribuciones y prevea cauces para el acceso a la formación, al reconocimiento de la cualificación y al desarrollo de la carrera profesional; a establecer sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género, así como a eliminar denominaciones y estereotipos sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).

Desde CCOO defendemos la inclusión de cláusulas de acción positiva para la promoción y la formación, de forma que, en igualdad de condiciones tengan preferencia las mujeres en el grupo, categoría o puesto de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas^{vii}; y, en general, hacer cumplir con la obligatoriedad, contemplada en la LOIEMH, de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas, de forma que dispongan de un conjunto articulado de medidas dirigidas a corregir en cada empresa las desigualdades laborales detectadas, previa realización de un diagnóstico de situación de la plantilla.

Por otra parte, desde CCOO recomendamos otras medidas que tendrían también su repercusión en la reducción o eliminación de las desigualdades laborales y sociales entre mujeres y hombres, y por tanto, específicamente, de la desigualdad salarial de género.

¹³ Art. 17.4 del *Estatuto de los Trabajadores*.

Medidas y actuaciones dirigidas a combatir los estereotipos y roles de género, que condicionan en general la participación laboral de las mujeres y reproducen la división sexual del trabajo, mediante la formación específica en igualdad de género, de forma que no se asignen a las personas profesiones, oficios o tareas en base a su sexo-género, sino que se prioricen las características individuales y se diversifiquen las imágenes sociales de mujeres y hombres.

Desde CCOO realizamos estudios periódicos de seguimiento estadístico de la desigualdad salarial de género, como el presente, con difusión de sus resultados y análisis de sus causas, de manera que el mejor conocimiento de las mismas nos permita actuar para lograr la eliminación de la brecha o desigualdad salarial por razón de sexo.

Desde CCOO hemos integrado esta perspectiva de género, con lo que mantenemos una resuelta actitud global de vigilancia, seguimiento y denuncia de cualquier desigualdad de género, incluida la desigualdad salarial, a la vez que activamos nuestro trabajo sindical, en las empresas y en la sociedad, a través de múltiples acciones, para conseguir el objetivo de reducirla hasta su desaparición.

V. Definiciones

La diferencia salarial entre mujeres y hombres hace visible una de las discriminaciones laborales más palpables que afectan globalmente a las mujeres en el mercado de trabajo, vulnerando el principio de igualdad entre las personas en cuanto al salario recibido por la realización de un trabajo igual o equivalente.

Revisemos las definiciones de los términos empleados al abordar esta cuestión:

- ▶ El término *remuneración* comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por la entidad empleadora, directa o indirectamente, a la persona trabajadora, en concepto del empleo de este último¹⁴.
- ▶ Por *retribución* se entiende el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por la empresa a la persona trabajadora en razón de la relación de trabajo¹⁵;
- ▶ Se considera *salario* la totalidad de las percepciones económicas que reciben las personas trabajadoras en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo¹⁶.

Dentro de las *percepciones salariales*, el Instituto Nacional de Estadística (INE) diferencia los siguientes conceptos¹⁷:

- ▶ *Salario base*, la parte fundamental y fija del salario y que se define como el mínimo de retribución acordado en el convenio colectivo y calculado generalmente en

¹⁴ Art. 1, del Convenio núm. 100. *Convenio sobre igualdad de remuneración*, OIT 1951, adaptado al lenguaje no sexista (En el año 2011 la OIT adoptó una *Resolución relativa a la igualdad de género y el uso del lenguaje en los documentos jurídicos de la OIT*, 5 reafirmando la importancia del lenguaje a la hora de promover la igualdad de género, incluyendo la garantía de una igual visibilidad de mujeres y hombres. Mediante esta resolución, la igualdad de género debe quedar reflejada a través del uso de un lenguaje apropiado en los textos legales oficiales de la OIT).

¹⁵ 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 (refundición)* Diario Oficial n° L 204 de 26/07/2006 p. 0023 – 0036

¹⁶ Art. 26.1. del Estatuto de los Trabajadores, actualizado a septiembre 2012.

¹⁷ Ver INE. Encuesta de Estructura Salarial (EES). Metodología. Junio 2010, edición revisada abril 2012.

euros/mes o euros/día. Cuando no hay convenio colectivo ni otro acuerdo entre la parte empleadora y la persona empleada se entiende que éste es el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

- ▶ *Pagos por horas extraordinarias.* La remuneración de las horas extras está abierta a la negociación colectiva pudiéndose, como generalmente ocurre, establecer una cantidad superior a la de la hora normal. Puede también ocurrir que las horas extras se compensen con tiempo de descanso.
- ▶ *Complementos salariales.* Conjunto de retribuciones pagadas por encima de las retribuciones básicas (salario base y pagas extraordinarias) que la parte empleadora abona habitualmente previo pacto en convenio colectivo. Pueden denominarse pluses, primas, complementos o premios. Ejemplos: los complementos personales, donde se valora la antigüedad o vinculación continuada de la persona trabajadora a la empresa; la cualificación individual mediante la titulación académica o profesional, etc. Existen también pluses de nocturnidad, de trabajo en días festivos, de peligrosidad, penosidad o toxicidad.
- ▶ *Pagos extraordinarios,* que recogen todos los pagos de vencimiento superior al período corriente de pago (el mes por regla general) aunque sean de carácter irregular. Se distinguen dos categorías fundamentales: *Pagos extraordinarios fijos.* Gratificaciones extraordinarias o pagas de Navidad y de verano (reguladas por ley) y las gratificaciones por beneficios. *Pagos extraordinarios variables.* Pagos por incentivos o resultados, ligados a resultados individuales o de la empresa.
- ▶ La *diferencia de retribución* mide el desequilibrio entre la retribución bruta por hora de las mujeres y la de los hombres en el conjunto de la economía. Constituye uno de los indicadores estructurales de seguimiento de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo¹⁸.
- ▶ La expresión *igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor* designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo (OIT)¹⁹.

¹⁸ CEE. 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*. Bruselas, 18.7.2007, COM(2007) 424 final.

¹⁹ Vid. Convenio núm. 100. *Convenio sobre igualdad de remuneración*, OIT 1951, cit.



Subvencionado por:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
INSTITUTO DE LA MUJER



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



secretaría confederal
de la mujer