

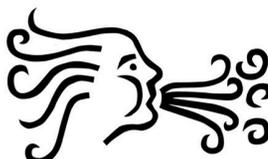


SOBRE BRECHA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL

*en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón, Organismos Autónomos,
Empresas de Promoción y Desarrollo y Empresas Municipales*



Acuerdo para el crecimiento y la diversificación de la actividad económica, el impulso del talento y la mejora de la empleabilidad en un marco de cohesión social



Consejo de Mujeres de Gijón

Gijón

Igualdad

2018

Junio de 2018

TÍTULO:

Estudio sobre brecha y discriminación salarial en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón, Organismos Autónomos, Empresas de Promoción y Desarrollo y Empresas Municipales. 2018

Análisis desde la perspectiva de género de las diferencias retributivas y de las discriminaciones salariales por razón de sexo existentes entre las trabajadoras y los trabajadores de la Administración Local y Empresas Públicas del Ayuntamiento de Gijón/Xixón.

TITULARIDAD:

Ayuntamiento de Gijón/Xixón

REALIZADO POR:

Fundación Mujeres

INVESTIGACIÓN Y REDACCIÓN:

María José Carretero García

COORDINACIÓN:

Goretti Avello Álvarez

COLABORA EN EL ANÁLISIS ESTADÍSTICO:

Jorge Sueiras

PRESENTACIÓN

Ha sido un compromiso de este Ayuntamiento ubicar la Igualdad en la Agenda municipal, por ello me complace presentar el *“Estudio sobre la Brecha Salarial de Género en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón, Organismos Autónomos, Empresas de Promoción y Desarrollo y Empresas Municipales”*

Este Estudio surge de los acuerdos adquiridos tanto en el *Pacto Gijón Crece 2016-2019, “Acuerdo para el crecimiento y la diversificación de la actividad económica, el impulso del talento y la mejora de la empleabilidad”* como en *“La Carta Local para la igualdad de Mujeres y Hombres en el Concejo de Gijón, 2016/20”*.

Cuando hablamos de Brecha Salarial de Género, hacemos referencia a las retribuciones inferiores que perciben las mujeres con relación a sus compañeros hombres. La Brecha Salarial, además de injusta es persistente en el tiempo y se da en todos los países con mayor o menor medida. Es uno de los más flagrantes ejemplos de la desigualdad de género y afecta a las retribuciones presentes y futuras, pues la desigualdad en las cotizaciones va a afectar negativamente en las futuras prestaciones o pensiones de jubilación.

Asturias es la comunidad autónoma con la Brecha Salarial de Género más alta del País con un 28%, España con una brecha en torno al 24% es el sexto País con mayor tasa de la Unión Europea.

No existen apenas estudios sobre la brecha salarial en las Administraciones Públicas. Los estudios realizados apuntan a que la brecha salarial entre hombres y mujeres que trabajan en las administraciones públicas en España se sitúa en un 14%, por encima de Alemania (7,7%) o los países nórdicos (8%).

La falta de estudios provocan la falsa impresión de que en las Administraciones Públicas no existe discriminación salarial, sin embargo en las mismas trabajan hombres y mujeres y son un reflejo de nuestra sociedad, por tanto se reproducen los mismos estereotipos y discriminaciones presentes en las Empresas y Organizaciones privadas, si bien con una intensidad menor.

Cuando un problema no se evalúa, no se conoce pero no por ello deja de existir, por eso es tan importante analizarlo, conocerlo, estudiarlo y así poder tomar las medidas necesarias y oportunas que nos permitan ir minimizando esta injusticia, de ahí que este análisis sea tan fundamental, ya que nos permitirá tener una radiografía de la situación real en materia de Brecha y discriminación salarial de la Administración Municipal y adoptar las correcciones necesarias para su disminución y erradicación.

Deseo reconocer públicamente el trabajo realizado por la Fundación Mujeres y en particular felicitar a M^a José Carretero por este trabajo que nos obliga a revisar la política de personal para mejorar la Administración Local, la más próxima a la ciudadanía, queremos contribuir así a hacer de Gijón una ciudad más justa e igualitaria.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	PÁGINA
1. Contextualización	11
1.1. El compromiso del Ayuntamiento de Gijón/Xixón.....	12
1.2. Las exigencias normativas.....	13
1.3. Algunas cifras sobre las diferencias salariales	15
2. Conceptos clave: brecha y discriminación salarial, los trabajos de valor equivalente	20
2.1. Concepto de brecha salarial.....	21
2.2. Concepto de discriminación salarial y de trabajos de valor equivalente.....	22
2.2.1. Las causas de la discriminación salarial.....	23
2.3. La discriminación en los sistemas retributivos.....	25
3. Metodología	31
3.1. Objetivos a alcanzar con el estudio.....	32
3.2. Metodología de análisis de la brecha salarial.....	32
3.3. Metodología de análisis de la discriminación salarial.....	34
3.3.1. La cuantificación de la discriminación salarial.....	34
3.3.2. Metodología de revisión de los sistemas retributivos.....	35
3.3.3. Metodología del análisis del impacto de la conciliación sobre la carrera profesional.....	36
4. Análisis de la brecha	38
4.1. Brecha global de todas las entidades.....	39
4.2. Brecha en el Ayuntamiento.....	46
4.3. Brecha en los Organismos Autónomos	55
4.3.1. FMCEyUP.....	55
4.3.2. FMSS.....	56
4.3.3. PDM.....	57
4.4. Brecha en las Empresas de Promoción y Desarrollo	57
4.5. Brecha en EMULSA.....	60
4.6. Brecha en EMTUSA.....	64
4.7. Brecha en EMASA.....	66

5. Análisis de la discriminación salarial	69
5.1. Modelo de estimación de la discriminación salarial.....	70
5.5.1. Resumen de resultados Ayuntamiento, OAAA y EPDs.....	71
5.5.2. Resumen para EMULSA.....	71
5.5.3. Resumen para EMTUSA.....	71
5.5.4. Resumen de discriminación por entidades y discusión.....	72
5.2. Revisión del impacto de género de los sistemas retributivos.....	73
5.2.1. Ayuntamiento, OAAA y EPDs.....	73
5.2.2. EMULSA.....	81
5.2.3. EMTUSA.....	82
5.2.4. EMA.....	86
5.3. Impacto de la conciliación sobre la carrera profesional.....	88
6. Conclusiones	70
7. Recomendaciones	98
7.1. Medidas a poner en marcha para eliminar la brecha salarial.....	99
7.2. Indicadores para el seguimiento y evaluación la brecha salarial.....	101
8. Anexo	104
8.1. Metodología de estimación matemática de la discriminación salarial.....	105
8.1.1. Estimación de la discriminación en el Ayuntamiento.....	106
8.1.2. Estimación de la discriminación en EMTUSA.....	109
8.1.3. Estimación de la discriminación en EMULSA.....	111
8.2. Referencias.....	113

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	PÁGINA
Gráfico 1.	
Brecha salarial no ajustada 2016. Eurostat.....	16
Gráfico 2.	
Brecha salarial no ajustada según tipo de control económico de la empresa (pública o privada) 2016. Eurostat.....	17
Gráfico 3.	
Distribución de las plantillas según sexo (% sobre el total de cada entidad). 2016.....	39
Gráfico 4.	
Número de mujeres y de hombres en cada una de las entidades 2016.....	40
Gráfico 5.	
Salario hora por sexo y empresa.....	41
Gráfico 6.	
Brecha salarial de género no ajustada, según tramos de antigüedad. Resultados nacionales y en Asturias. 2015.....	43
Gráfico 7.	
Brecha salarial de género no ajustada según tramos de edad. Total nacional y Principado de Asturias. 2015.....	44
Gráfico 8.	
Distribución por unidades agrupadas y sexo (% sobre el total de cada sexo). Ayuntamiento.....	46
Gráfico 9.	
Distribución según sexo y niveles de responsabilidad (% sobre el total de cada nivel). Ayuntamiento.....	47
Gráfico 10.	
Salario hora por sexo. Ayuntamiento.....	48
Gráfico 11.	
Salario hora por sexo y grupo. Ayuntamiento.....	50
Gráfico 12.	
Distribución según sexo y departamento. (% sobre el total de la plantilla). EMULSA.....	60
Gráfico 13.	
Distribución según sexo y categoría (% sobre el total de cada categoría) EMULSA 2016.....	61
ANEXO	
Gráfico 14. Normalidad y distribución de la variable respuesta. Ayuntamiento.....	105
Gráfico 15. Normalidad y distribución de la variable respuesta. EMTUSA.....	110
Gráfico 16. Normalidad y distribución de la variable respuesta. EMULSA.....	112

ÍNDICE DE TABLAS

	PÁGINA
Tabla 1. Brecha por entidades: calculada sobre salario global hora y anual, y sobre complementos hora y anuales.....	40
Tabla 2. Peso de los complementos sobre las retribuciones/hora de cada sexo. Todas las entidades.....	42
Tabla 3. Brecha según antigüedad. Global todas las entidades.....	43
Tabla 4. Brecha según edad. Global todas las entidades.....	44
Tabla 5. Brecha según número de hijos/as. Global todas las entidades.....	45
Tabla 6. Retribuciones medias y brechas según variables Ayuntamiento.....	48
Tabla 7. Brechas salario y complementos hora según tipo de contrato. Ayuntamiento.....	49
Tabla 8. Brecha salario hora según grupos. Ayuntamiento.....	50
Tabla 9. Brecha salario base y complementos hora según unidades. Ayuntamiento.....	51
Tabla 10. Brecha elementos complemento específico mes. Ayuntamiento.....	52
Tabla 11. Brecha complemento específico mes según grupos profesionales. Ayuntamiento.....	53
Tabla 12. Brecha complementos productividad TAF y M.....	54
Tabla 13. Brecha complementos variables Seguridad Ciudadana.....	54
Tabla 14. Brecha elementos complemento específico. FMCEyUP.....	55
Tabla 15. Brecha complementos festivos. FMCEyUP.....	56



	PÁGINA
Tabla 16. Brecha salario y complementos, hora y anuales. FMSS.....	56
Tabla 17. Brechas salarios hora y complementos. EPDs.....	58
Tabla 18. Brecha salarios hora según grupos profesionales. EPDs.....	59
Tabla 19. Brecha complementos específicos. EPDs.....	59
Tabla 20. Brecha en otros complementos mensuales. EPDs.....	59
Tabla 21. Brecha salario total y complementos hora. EMULSA.....	62
Tabla 22. Brecha en salario total y complementos hora según servicios. EMULSA.....	62
Tabla 23. Brecha en salario total y complementos hora según categorías. EMULSA.....	63
Tabla 24. Brecha según nivel de responsabilidad. EMTUSA.....	65
Tabla 25. Brecha según antigüedad. EMTUSA.....	65
Tabla 26. Brecha en los complementos según niveles de responsabilidad. EMTUSA.....	65
Tabla 27. Distribución según sexo y grupos. EMASA.....	67
Tabla 28. Brecha salario y complementos hora según grupos. EMASA.....	68
Tabla 29. Estimación de la discriminación por entidades. Resumen.....	72
Tabla 30. Puestos Admtv/Tco.Aux/AnimSoc: clasificación y retribuciones.....	74



	PÁGINA
Tabla 31.	
Puestos Auxil. Admtvo./Auxil.Servicios: clasificación y retribuciones	74
Tabla 32.	
Puestos de Dirección de Proyectos: clasificación y retribuciones.....	75
Tabla 33.	
Puestos Jefatura de Departamento; clasificación y retribuciones.....	75
Tabla 34.	
Puesto Jefatura de Negociado: clasificación y composición según sexo.....	76
Tabla 35.	
Puesto de Jefatura de Unidad: clasificación y composición según sexo.....	76
Tabla 36.	
Puestos de Jefatura de Departamento: clasificación y composición según sexo.....	77
Tabla 37.	
Diferencias en el complemento RDT en los puestos de dirección de proyectos y de programas	77
Tabla 38.	
Diferencias en el complemento RDT en los puestos A2-19.....	78
Tabla 39.	
Diferencias en el complemento RDT en los puestos C1-15	79
Tabla 40.	
Diferencias en el complemento RDT en los puestos C2-13	79
Tabla 41.	
Alumnado matriculado en FP de Transporte y Mantenimiento de Vehículos. Curso 2015-2016	85
Tabla 42.	
Distribución por sexo y grupo/trayectoria de promoción.....	89
Tabla 43.	
Distribución según sexo y nº de fijezas o promociones.....	89
Tabla 44.	
Nº de años entre la fecha del primer contrato en un grupo y el último.....	90
Tabla 45.	
Nº de personas según sexo que ha utilizado excedencias y guardias legales	91



	PÁGINA
Tabla 46. Promociones realizadas según distintas condiciones de conciliación.....	91
Tabla 47. Distribución según número de hijos/as y puestos o no de responsabilidad.....	93
Tabla 48. Parámetros del modelo. Ayuntamiento.....	108
Tabla 49. Parámetros del modelo de discriminación. EMTUSA.....	111
Tabla 50. Parámetros del modelo de discriminación. EMTUSA.....	113

ÍNDICE DE ECUACIONES

	PÁGINA
Ecuación 1. Brecha salarial. Porcentaje.....	21
Ecuación 2. Modelo para estimación de la brecha salarial.....	34
Ecuación 3. Modelo para estimación de la discriminación salarial.....	34
Ecuación 4. Modelo de estimación de la discriminación salarial -formulación general- Ayuntamiento.....	106
Ecuación 5. Ejemplo de definición de las variables indicador.....	106
Ecuación 6. Modelo de estimación de la discriminación salarial -formulación detallada- Ayuntamiento.....	107
Ecuación 7. Modelo de estimación de la discriminación salarial -formulación general- EMTUSA.....	110
Ecuación 8. Modelo de estimación de la discriminación salarial -formulación general- EMULSA.....	112

CONTEXTUALIZACIÓN

1.1. El compromiso del Ayuntamiento de Gijón/Xixón

1.2. Las exigencias normativas

1.3. Algunas cifras sobre las diferencias salariales



Ayuntamiento
de Gijón

ORGANISMOS AUTÓNOMOS

Gijón | Cultura
y Educación

Gijón | Deporte

Gijón | Servicios
Sociales

EMPRESAS DE DESARROLLO LOCAL

Gijón | :Divertia

Gijón | Vivienda

Gijón | impulsa

EMPRESAS MUNICIPALES



1.1. El compromiso del Ayuntamiento de Gijón/Xixón

El presente estudio sobre brecha y discriminación salarial de género abarca a todo el personal que trabaja para la Administración local, que incluye:

● El Ayuntamiento de Gijón/Xixón

● Los Organismos Autónomos (OOAA)

- La Fundación Municipal de Cultura, Educación y Universidad Popular (FMCEyUP).
- La Fundación Municipal de Servicios Sociales (FMSS).
- Y el Patronato Deportivo Municipal (PDM).

● Las Empresas de Promoción y Desarrollo (EPDs)

- La Empresa Municipal de Vivienda S.A. (EMVISA).
- Divertia.
- Y el Centro Municipal de Empresas (CME).

● Y las Empresas Municipales (EEMM)

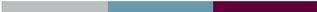
- La Empresa Municipal de Aguas (EMA).
- La Empresa Municipal de Medio Ambiente y Limpieza Urbana S.A. (EMULSA).
- Y la Empresa Municipal de Transporte S.A. (EMTUSA).

El impulso para su realización es producto del compromiso con la igualdad salarial adquirido por el Ayuntamiento de Gijón/Xixón reflejado en distintas actuaciones y materializado en el presente documento:

En la [*"II Carta Local para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Municipio de Gijón/Xixón 2016-2020"*](#) puesta en marcha a partir del compromiso contraído en el año 2010 por el Ayuntamiento de Gijón/Xixón con la "Carta Europea para la Igualdad". Esta Carta se concibe como una herramienta para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, promoviendo la plena incorporación de las mismas a la vida social superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política. Se estructura en dos medidas y en ambas se contempla el estudio y compromiso con el análisis de la Brecha Salarial.

1. Acción administrativa para la igualdad. En el Eje 1 "Empleo" y en la línea 3 "Reducción Brecha Salarial".
2. Políticas públicas para la igualdad. La gestión de la igualdad en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón, se concreta en las actuaciones transversales entre los servicios municipales y la aplicación y seguimiento de los Planes Municipales de Igualdad, concretamente el apartado de "Retribuciones" se detalla el análisis de la Brecha Salarial.

En [*I Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y sus Organismos Autónomos*](#), en el que se incorporaba el objetivo de "Garantizar la igualdad retributiva".



Contextualización

Dicho compromiso se concretó con la inclusión del artículo 45.3.5 del *Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Gijón/Xixón*, en el que se especifica que “El Ayuntamiento de Gijón/Xixón realizará un estudio de la brecha salarial cuyo informe se publicará en la Intranet municipal”.

Así mismo, en el Acuerdo para el crecimiento y la diversificación de la actividad económica, el impulso del talento y la mejora de la empleabilidad en un marco de cohesión social: **Gijón Crece** (2016-19), suscrito por el Ayuntamiento de Gijón/Xixón con los sindicatos comarcales UGT (*Unión General de Trabajadores*), CC.OO (*Comisiones Obreras*) y FADE (*Federación Asturiana de Empresarios*), se establece como actuación a desarrollar, dentro del Programa VI.1.1 Responsabilidad Social de Género, la “Realización de un estudio sobre la brecha salarial en el Ayuntamiento de Gijón, Fundaciones y Patronato, así como en las empresas municipales, con objeto de detectar las brechas salariales que pudieran existir y poner en marcha las mejoras que sean necesarias para superarlas”.

Dentro del II Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, OOAA y EPDs, aprobado el 16 de abril de 2018, se incluye así mismo una medida en la que se plasma el compromiso con la puesta en marcha de actuaciones a partir de los resultados del presente estudio: “Poner en marcha las medidas correctoras que se deriven de los resultados del estudio de brecha salarial, previa valoración por la Comisión de Igualdad y su traslado a la representación legal de la plantilla”.

1.2. Las exigencias normativas

Estos compromisos dan respuesta a la exigencia normativa señalada en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), que establece en su artículo 51.f como **criterio de actuación para todas las Administraciones Públicas** “Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo”. El mismo principio es recogido en la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

Estas leyes son el resultado de la incorporación en la normativa nacional y autonómica de diversas obligaciones y directrices emanadas desde el ámbito europeo sobre el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres. Este principio fue ya enunciado en el Tratado de Roma (1957) o [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#), y se recoge en su Artículo 157.1. *Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.*

Posteriormente este principio ha sido desplegado a través de diversos desarrollos normativos, directivas y recomendaciones europeas, de entre las cuales cabe señalar:

- La [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea \(2000\)](#) establece en su artículo 23 que la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

- La [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, establece en el *Capítulo 1 Igualdad de retribución* la prohibición de la discriminación directa o indirecta en las retribuciones.
- [La Comunicación de la Comisión Europea \[COM \(2007\) 424 final\]: posibilidades de actuación contra las diferencias de retribución entre mujeres y hombres](#), en la cual se analizan las causas por las que las mujeres sistemáticamente suelen recibir una retribución menor que los hombres y se propone *promover la igualdad salarial entre los empleadores, tanto del sector público como del privado*.
- Finalmente, la [Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia](#), en la que se reconoce el mantenimiento de la brecha salarial por razón de género y la lenta disminución de la misma en los países de la Unión Europea y se incide en la necesidad de poner en marcha *medidas de transparencia retributiva y sistemas de evaluación y clasificación de empleos no discriminatorios con respecto al sexo*. En concreto se asesora a los gobiernos nacionales para que pongan en marcha actuaciones adecuadas para garantizar: *el derecho de los trabajadores a tener información acerca de los niveles salariales; informes periódicos acerca de los niveles salariales medios por empresas con más de cincuenta trabajadores; auditorías salariales organizadas a escala nacional para las empresas y organizaciones con más de 250 trabajadores; datos actualizados sobre la diferencia de retribución entre mujeres y hombres*.

Siguiendo estas recomendaciones, varios países europeos han puesto en marcha actuaciones para combatir la brecha salarial, algunos ejemplos son:

ALEMANIA

Ha aprobado una “ley para el fomento de la transparencia en las estructuras salariales”, que establece el derecho de trabajadoras y trabajadores a solicitar información sobre el sueldo que perciben sus colegas del sexo opuesto que realizan el mismo trabajo o actividades similares. Además, las empresas de más de 500 personas en plantilla deben analizar periódicamente su estructura salarial y comprobar si se cumple el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

REINO UNIDO

Ha aprobado una norma con la que las empresas de más de 250 personas en plantilla deben hacer público un informe sobre su brecha salarial y las medidas que implantarán para atajarla. Los primeros resultados han sido difundidos en abril de 2018 y señalan que un 78% de las empresas británicas de más de 250 personas posee una brecha salarial favorable a los hombres. Se puede consultar online una [base de datos con los resultados](#), en la que figuran los datos de 10.580 organismos, de los cuales 1.748 son administraciones públicas y defensa, y empresas públicas.

Contextualización

ISLANDIA

Ha aprobado una ley que impide que los hombres cobren más que las mujeres, convirtiéndose de esta forma en el primer país que ilegaliza la brecha salarial de género. Dicha ley, en vigor desde el 1 de enero de 2018, obliga a las empresas de más de 25 personas a poseer un certificado de igualdad salarial, debiendo pagar una multa si no lo consiguen. Han creado el estándar *ÍST 85: 2012: Sistema de gestión de la igualdad salarial*, que describe el proceso que las empresas y las instituciones públicas pueden seguir para garantizar el mismo salario para su organización.

ESPAÑA

Se han registrado dos proposiciones de ley por parte de Unidos Podemos y el Partido Socialista Obrero Español, que comparten el planteamiento de realización de auditorías salariales obligatorias para empresas de más de 250 personas, y que aún se encuentran en estado de tramitación.

PRINCIPADO DE ASTURIAS

Se ha puesto en marcha una Estrategia contra la brecha salarial⁽¹⁾, que incluye entre otras actuaciones la puesta en marcha de una Ventanilla contra la Brecha Salarial y por la Igualdad Efectiva en el Trabajo para el registro de denuncias anónimas.

1.3. Algunas cifras sobre las diferencias salariales

A pesar del amplio desarrollo de normativa e iniciativas dirigidas a eliminar la discriminación retributiva por razón de sexo, las diferencias en los salarios percibidos por mujeres y hombres son una constante en todos los países comunitarios.

(...) constatándose la existencia y persistencia de diferencias salariales por razón de género en la mayoría de las economías avanzadas. Así, los salarios percibidos por las mujeres son sistemáticamente inferiores a los que reciben hombres que acreditan su misma educación, niveles de experiencia análogos y que ocupan puestos de trabajo de características similares⁽²⁾.

Si bien en general los datos muestran una cierta tendencia de mejora a lo largo del tiempo, ésta se produce de forma muy lenta, tal y como nos lo recuerdan los medios de comunicación cada **22 de febrero, el Día europeo por la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres**, designado por el Parlamento Europeo desde 2008 teniendo en cuenta que de media las mujeres de la Unión Europea cobran un 15% menos que los hombres, y para poder igualar los ingresos anuales que han recibido los hombres a 31 de diciembre las mujeres tendrían que estar trabajando hasta dicho día, el 22 de febrero.

(1) <http://institutoasturianodelamujer.com/iam/wp-content/uploads/2017/02/Estrategia-asturiana-contrala-brecha-salarial.pdf>

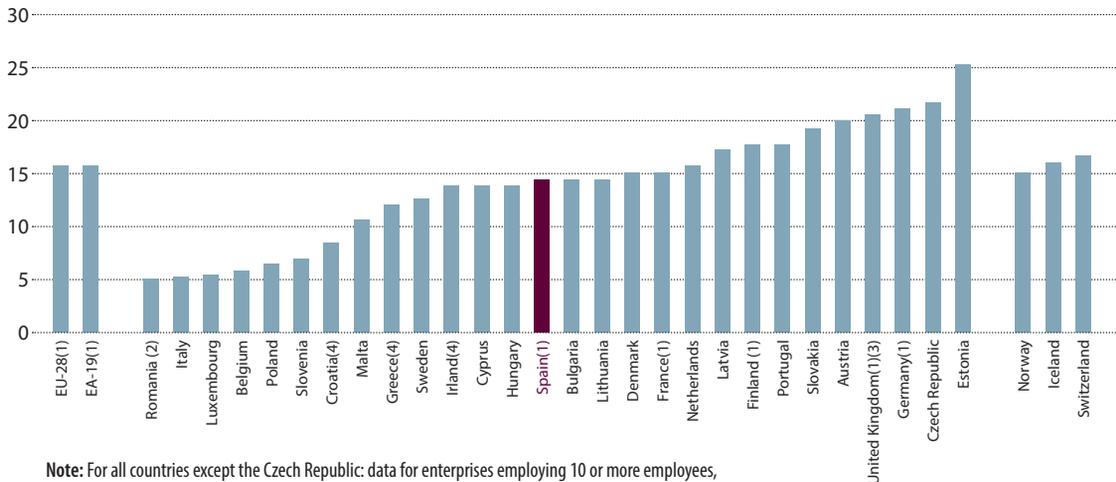
(2) Murillo, I. y Simón, H. (2014): "La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España", Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública, 208-1, pp. 39-76. Pág. 41.



La principal fuente de información sobre la brecha salarial es la Encuesta de Estructura Salarial, elaborada por la Agencia Estadística Europea EUROSTAT⁽³⁾ y por el Instituto Nacional de Estadística (INE) siguiendo criterios comunes en sus cálculos de diferencias retributivas según sexo (se utiliza el mismo periodo de referencia, método de recogida de datos...)⁽⁴⁾.

Los datos de Eurostat referidos a 2016 indican una brecha media del 16,2% para el conjunto de los países (UE 28). España, con un 14,2%, se encuentra por debajo de la media europea, y muestra una tendencia positiva desde el 20,2% de 2002 (si bien en los años 2011 y 2012 se produjo un ligero retroceso que se asocia a la crisis).

Gráfico1. Brecha salarial no ajustada 2016. Eurostat



Note: For all countries except the Czech Republic: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-0); Czech Republic: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. B to S

(1) Provisional data, (2) Estimated, (3) Estimated by Eurostat, (4) 2014 data

En las estadísticas que se suelen aportar sobre la brecha en los medios de comunicación, **no se suele hacer referencia a las administraciones públicas** y las escasas alusiones que se realizan al respecto suelen incidir en la menor brecha existente en las entidades públicas frente a las privadas. Es destacable en este sentido que en la Encuesta de Estructura Salarial (EES) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística no se incluyera el sector de actividad correspondiente a *Administración Pública y Defensa y Seguridad Social obligatoria* hasta el año 2010 (cuando la EES se había realizado previamente los años 1995, 2002, 2006).

En la siguiente tabla elaborada por Eurostat se muestran los datos de la brecha en empresas públicas y privadas. Tal y como se puede apreciar, ciertamente la brecha en las entidades privadas es superior a las públicas y con una amplia diferencia (si bien hay países en los que la brecha es superior en las públicas, como en Bulgaria o Eslovenia). España con un 13% de brecha en entidades públicas se sitúa un poco por encima de la media europea que se encuentra en el 11,8%.

(3) http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

(4) Metodología Encuesta de Estructura Salarial. http://www.ine.es/metodologia/t22/meto_ees14.pdf

Contextualización

Gráfico 2. Brecha salarial no ajustada según tipo de control económico de la empresa (pública o privada) 2016. Eurostat

	<i>Public</i>	<i>Private</i>		<i>Public</i>	<i>Private</i>		<i>Public</i>	<i>Private</i>
Belguim	0.1	9.2	Latvia	16.9	14.1	Slovakia	12.7	20.4
Bulgaria	20.6	12.3	Lithuania	13.7	17.6	Finland	17.7	17.2
Czech Republic	20.5	22.8	Hungary	11.8	15.0	Sweden	10.2	11.8
Denmark	11.6	15.6	Netherlands	12.7	21.6	United Kingdom	24.4	22.2
Germany	13.0	24.0	Poland	2.8	16.1	Iceland	12.2	16.4
Spain	13.0	19.0	Portugal	13.4	22.6	Norway	8.5	17.8
Italy	4.4	17.9	Romania	9.9	6.8	Switzerland	17.5	17.7
Cyprus	-6.6	23.0	Slovenia	11.3	7.9			

Note: For all countries except the Czech Republic: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-0); for the Czech Republic: enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. B to S; data not available for Estonia, Ireland, Greece, France, Croatia, Luxembourg, Malta and Austria.

(1) Provisional data, (2) Estimated, (3) Estimated by Eurostat

Pese a la exigencia señalada en la LOIEMH para las Administraciones Públicas de “Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo”, apenas se han localizado datos sobre experiencias puestas en marcha por las administraciones para analizar la posible brecha existente en las retribuciones entre trabajadoras y trabajadores, paso indispensable para detectar las posibles discriminaciones y establecer las oportunas correcciones, y no se ha localizado ninguna experiencia de análisis de la discriminación salarial en administraciones públicas a nivel nacional, lo que convierte al **presente estudio en una experiencia pionera en el análisis de la brecha y la discriminación salarial en nuestro país.**

Únicamente se han localizado tres informes en los que se analiza la brecha en una administración pública -pero no la discriminación-, que se resumen a continuación.

El Informe de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía del año 2017⁽⁵⁾. En dicho año se incorporó un análisis -bastante escueto- de las retribuciones del personal, cuyos principales resultados son:

Ver informe



Andalucía

- La mayor brecha se da entre el funcionariado (12,1% frente al 4,6% del personal laboral, que cuenta con mayor presencia de mujeres).
- La brecha se incrementa con la edad (16,2% para mayores de 55) y también con el número de hijos/as (18,1% con 2 o más hijos/as).

(5) https://www.juntadeandalucia.es/economiay hacienda/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/informe/informe/informe-4-a.pdf

El Análisis preliminar del Informe de Impacto de género de los presupuestos del Ayuntamiento de Barcelona del año 2017⁽⁶⁾, en el que se analiza dentro del capítulo de gastos de personal el presupuesto destinado a trabajadoras y trabajadores y la brecha salarial existente entre ambos según diversos conceptos. El análisis realizado es bastante detallado, y los resultados más relevantes son (resumen a partir de traducción propia):

Ver informe



Barcelona

- El salario base es un tercio del salario total y los otros dos tercios vienen de los complementos salariales.
- Proporcionalmente se destina un mayor gasto a los hombres que a las mujeres.
- La brecha salarial mensual es del 5,9%, y aumenta hasta el 13,43% cuando se elimina de la muestra en la plantilla uniformada (GUB-Guardia Urbana de Barcelona y SPEIS -Servicio de Prevención, Extinción de incendios y Salvamento-).
- Los complementos salariales son determinantes en la brecha salarial, mostrando una brecha del 12,53% para toda la plantilla y del 10,88% sin la plantilla uniformada. Poseen brechas favorables a las mujeres el de antigüedad (14,09%) y destino (13,25%), y a los hombres el específico (27,20%) y el de migración (18,08%) -destinado a compensar minoraciones debidas a un cambio en el catálogo de puestos-.
- Por grupos profesionales prácticamente todas las brechas son favorables a los hombres.

El Estudio de la brecha salarial de género en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz 2018⁽⁷⁾, que fue impulsado a partir de la inclusión de una medida en el I Plan de igualdad del Ayuntamiento de 2016. Es un documento en el que se realiza un exhaustivo análisis de datos sobre la brecha, cuyos principales resultados son:

Ver estudio



Vitoria-Gasteiz

- La media de ingresos de las mujeres con respecto a los hombres es un 24,5% menos del salario bruto anual.
- Teniendo en cuenta el salario ordinario a la hora las mujeres cobran un 6% por debajo de los hombres (19,3 euros la hora las mujeres y 20,6 los hombres).
- Existe diferencia salarial en todos los grupos de titulación y en todos los tipos de vínculos con la administración; solo hay dos categorías con diferencia positiva hacia las mujeres (personal laboral del grupo E y eventual del grupo D).
- El salario hora reduce las diferencias salariales entre hombres y mujeres, pero no en todas las categorías de responsabilidad: se reduce en el caso de la función técnica y subalterna y aumenta en el caso de función directiva y seguridad ciudadana.
- En el salario ordinario hora, los componentes principales del sueldo (sueldo base, complemento de destino, antigüedad), apenas se observan diferencias entre hombres y mujeres; en el complemento específico hay una diferencia del 17% a favor de los hombres; en el lado opuesto, en dedicación exclusiva, la diferencia del 18% se produce a favor de las mujeres.

(6) http://ajuntament.barcelona.cat/pressupostos2017/ca/docs/Informe_impacte_de_genere_analisi_preliminar.pdf

(7) <http://www.vitoria-gasteiz.org/docs/wb021/contenidosEstaticos/adjuntos/es/91/23/79123.pdf>



Contextualización

Pese a que estas tres administraciones poseen características diferenciales distintas (tipos de puestos, de complementos salariales...), especialmente la primera que es una administración autonómica, y los análisis que realizan en cada caso son diferentes, estos datos sirven para visualizar la existencia de brecha salarial en todas ellas y la persistencia de salarios más elevados para los trabajadores teniendo en cuenta distintas categorías y variables de análisis (grupos, tipos de contrato, departamentos, conceptos salariales...). Es interesante que en los dos Ayuntamientos se detecten brechas más elevadas en los complementos y especialmente en el específico.

En el capítulo dedicado al análisis de la brecha se establecerán algunas comparaciones entre estos datos y los datos obtenidos en el presente estudio, a fin de ofrecer alguna referencia, si bien esto no debe interpretarse de manera rigurosa, debido a la disparidad de características entre las administraciones.

2

CONCEPTOS CLAVE: BRECHA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL, LOS TRABAJOS DE VALOR EQUIVALENTE

2.1. Concepto de brecha salarial

2.2. Concepto de discriminación salarial y de trabajos de valor equivalente

2.3. La discriminación en los sistemas retributivos



Ayuntamiento
de Gijón

ORGANISMOS AUTÓNOMOS

Gijón | Cultura
y Educación

Gijón | Deporte

Gijón | Servicios
Sociales

EMPRESAS DE DESARROLLO LOCAL

Gijón | :Divertia

Gijón | Vivienda

Gijón | impulsa

EMPRESAS MUNICIPALES



Conceptos clave: brecha y discriminación salarial, los trabajos de valor equivalente

Los diversos estudios y líneas de investigación sobre las diferencias en los salarios percibidos por mujeres y hombres suelen distinguir entre dos conceptos clave: la brecha salarial -también denominada desigualdad o diferencia salarial- y la discriminación salarial.

2.1. Concepto de brecha salarial

La diferencia o **brecha salarial** de género, hace referencia a la **distancia en las retribuciones medias percibidas por mujeres y hombres**.

La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial es la siguiente:

Ecuación 1. Brecha salarial. Porcentaje.

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Retribución superior} - \text{Retribución inferior}}{\text{Retribución superior}} \times 100$$

Esta definición de brecha salarial o “Gender Pay Gap” es la establecida por la Unión Europea (UE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y es la utilizada por la Agencia Estadística Europea EUROSTAT⁽⁸⁾ y por el Instituto Nacional de Estadística.

La brecha salarial se calcula habitualmente en **salarios percibidos por hora**, dado que permite realizar mejores comparaciones al eliminar las distorsiones ocasionadas por la distinta participación en el número de horas trabajadas entre mujeres y hombres. La diferencia en las horas medias anuales trabajadas entre mujeres y hombres ha sido debido tradicionalmente a un mayor peso de los contratos temporales y a jornada parcial por parte de las mujeres, así como a la utilización de reducciones de jornada por parte de las mismas, frente a un mayor número de contratos indefinidos y a jornada completa por parte de los hombres, así como a la realización por los mismos de un mayor número de horas extra.

El cálculo de la **brecha sobre las retribuciones brutas anuales**, a pesar de no tener en cuenta la cantidad de tiempo dedicado al trabajo, sirve para visualizar precisamente dichas diferencias en el tiempo de participación en el mercado laboral de mujeres y hombres, ofreciendo información sobre el total de retribuciones percibidas por sexo.

A la hora de calcular la brecha salarial de género, normalmente se calcula la **brecha salarial no ajustada**, que mide las diferencias salariales entre mujeres y hombres sin tener en cuenta las características de cada grupo (edad, formación...) y del puesto de trabajo (sector de actividad...), mientras que la **brecha salarial ajustada** mide la diferencia en las retribuciones de mujeres y hombres controlando di-

(8) http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

chos factores y estableciendo las comparaciones entre mujeres y hombres que comparten las mismas características socioeconómicas y el mismo tipo de puesto de trabajo y de contrato.

Las desigualdades que aparecen en la brecha salarial no ajustada, se pueden por lo tanto explicar, en parte, por las diferencias en el trabajo realizado, tanto en relación en tiempo trabajado (jornadas reducidas, contratos temporales...) como por las diferencias en tipos de puestos de trabajo (menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y en los sectores con salarios más elevados...). A pesar de que la brecha salarial no ajustada no tiene en cuenta si mujeres y hombres desempeñan trabajos equivalentes, al proporcionar información acerca de las retribuciones globales percibidas sirve para visualizar el nivel de ingresos de las mujeres respecto a los hombres, lo que permite comprobar si se mantienen posiciones equivalentes en el mercado laboral: estabilidad/temporalidad de los contratos, jornada completa/parcial, categoría de los puestos de trabajo y retribución asociada, antigüedad, complementos salariales... Es decir, la brecha salarial no ajustada no nos indica de manera directa si existe discriminación salarial, dado que calcula las diferencias salariales entre grupos de personas con distintas condiciones laborales, pero si nos puede indicar si existen diferencias en las condiciones de acceso y participación en el mercado laboral que puedan ser consideradas discriminatorias.

Este tipo de **discriminación en el acceso** y condiciones de participación en el mercado laboral es el que se denomina discriminación **a priori**⁽⁹⁾.

La discriminación a priori viene determinada por factores que condicionan el acceso de la mujer al mercado de trabajo en las mismas condiciones que el hombre, mientras que la discriminación salarial sólo aparece una vez se ha accedido al puesto de trabajo.

La brecha salarial no ajustada por lo tanto nos indica la discriminación en las condiciones de participación en el mercado laboral. Las diferencias que aparecen al calcular la brecha salarial ajustada, en la que se controlan las características de los puestos de trabajo a fin de establecer comparaciones en las retribuciones percibidas por mujeres y hombres que desarrollan trabajos equivalentes, y que por lo tanto no se pueden explicar por las diferencias en el trabajo realizado, se interpretan como discriminatorias.

2.2. Concepto de discriminación salarial y de trabajos de valor equivalente

La **discriminación salarial por razón de sexo** se refiere por lo tanto a **la parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada**. Es decir, cuando uno de los sexos recibe una inferior remuneración que el otro por el desempeño de un puesto de trabajo de igual valor -con las mismas tareas, funciones y responsabilidades, bajo las mismas condiciones laborales (tipo de contrato, jornada...), y en una empresa de similares características (tamaño, volumen de personal, titularidad pública/privada...)-.

(9) De Cabo, Gema y Garzón, María José Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Estudio N° 100. Madrid, España. 2007. Pág. 28.
<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>

Conceptos clave: brecha y discriminación salarial, los trabajos de valor equivalente

La determinación de lo que se considera “trabajos de igual valor”, es por lo tanto una cuestión necesaria para la identificación de las causas de la discriminación salarial.

La *Directiva 75/117 de la Comisión Europea*, define como **trabajos de igual valor** a aquellos que aun no siendo idénticos requieren capacidades y esfuerzos equivalentes, suponen iguales responsabilidades y están sometidos a similares condiciones de trabajo. Esta definición parte del reconocimiento de que existen sesgos en la definición del valor de un trabajo, y que dichos sesgos pueden provocar que no valoren igual determinadas capacidades, esfuerzos, la asunción de determinadas responsabilidades o las condiciones de trabajo similares.

2.2.1. Las causas de la discriminación salarial

Para comprender los sesgos de género que subyacen a la valoración de los trabajos y tareas tradicionalmente feminizados o masculinizados, es necesario partir de los conceptos de división sexual del trabajo y de segregación ocupacional, para entender cómo funcionan los roles y estereotipos de género.

La **división sexual del trabajo** hace referencia al ancestral reparto social de tareas entre mujeres y hombres, de tal forma que a los hombres les corresponden las tareas de producción, que generan bienes o remuneración, y que sirven para proveer a la familia (el “varón-proveedor”, el “salario del cabeza de familia”) y que se desarrollan en el espacio público, mientras que a las mujeres se les asignan las funciones destinadas al mantenimiento del hogar (el espacio privado, la familia) y las tareas de cuidado de menores y mayores dependientes (llamadas reproductivas por contraposición a las productivas). Este hecho no tendría por qué poseer connotaciones positivas o negativas, si no fuera porque el reconocimiento social y económico de las tareas productivas y reproductivas es muy distinto:

El reparto de «actividades» no sería tan significativo si no fuera sistemáticamente acompañado de una valoración diferencial, esto es, jerarquizada, y no tuviera fuertes y claras repercusiones en las condiciones de vida. (...) es muy probable que la exclusión de las mujeres del trabajo productivo sea uno de los pilares de su condición subordinada, dada la falta de independencia relacional y económica que conlleva⁽¹⁰⁾.

Si bien hemos asistido a grandes cambios en los últimos tiempos y en la inmensa mayoría de los países las mujeres se han incorporado de manera masiva al mercado de trabajo, este hecho no ha provocado que de manera automática se haya producido una equiparación de la situación de mujeres y hombres. Por una parte, no se ha producido de manera simultánea una incorporación equiparable de los hombres a las tareas domésticas y de cuidado, lo que provoca que mayoritariamente las mujeres estén asumiendo de manera simultánea las tareas productivas y reproductivas, lo que ha sido definido como “doble jornada”. Por otra parte, la incorporación en el mercado laboral no se ha realizado en igualdad de condiciones y tipos de trabajos, de tal forma que se ha trasladado al mercado laboral la división sexual de tareas, transformándose en segregación ocupacional.

(10) Gómez Bueno, Carmen (2001): “Mujeres y trabajo principales ejes de análisis”. Papers: revista de sociología, N° 63-64, págs. 123-140.f

Se entiende así por **segregación ocupacional**, la concentración de mujeres y hombres en distintas ocupaciones y posiciones en el mercado de trabajo, bien en distintos sectores o ramas de actividad (segregación horizontal) o bien en distintos niveles de responsabilidad (segregación vertical). Fruto del traslado de la división sexual del trabajo al mercado laboral, las ocupaciones feminizadas son aquellas que se basan en las tareas reproductivas y de cuidado del hogar (limpiadora, educadora, cocinera...) y que se encuentran en niveles más bajos de responsabilidad. Estas ocupaciones son las que habitualmente poseen también inferior valor social y salario. Siguiendo nuevamente a Carmen Gómez Bueno⁽¹¹⁾:

Respecto a la segregación horizontal se argumenta que las ocupaciones se definen convencionalmente las tareas «propias» de uno y otro género, considerándose que hay trabajos remunerados «femeninos», cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras que otros son impropios de ellas. Estos trabajos no son, como con frecuencia se aduce de forma paternalista, los menos duros de realizar, sino que se trata de trabajos ideológicamente asociados con los que las mujeres realizan en el ámbito doméstico y continúan considerándose, en buena medida, una prolongación de éste: la confección textil, la enseñanza y la enfermería son fiel reflejo de ello.

Esta división de roles y tareas, se mantiene a través de los **estereotipos de género**, que son ideas preconcebidas que asignan determinadas capacidades, habilidades, competencias..., de manera invariable a mujeres y hombres, sin tener en cuenta sus características individuales. Los estereotipos de género no han desaparecido con la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, continúan afectando a las posiciones ocupadas por mujeres y hombres en el mercado laboral y a las retribuciones percibidas.

Un ejemplo muy claro en el que se visibiliza como se mantienen dichos estereotipos y sesgos de género es el experimento llevado a cabo por la Universidad de Yale el año 2012⁽¹²⁾, en el que se pedía a un grupo de 127 docentes de los departamentos de física, química y biología de seis universidades norteamericanas, que valoraran las candidaturas para un puesto de responsable de laboratorio de dos estudiantes, Jennifer y John. El experimento consistía en que las candidaturas eran ficticias, y en realidad se había elaborado un único currículum que solamente se diferenciaba en el nombre y el sexo de la persona candidata. Se solicitó a los y las docentes que valoraran distintos aspectos del currículum de 1 al 7 y que realizaran una estimación del salario que debería cobrar la persona candidata. Los resultados mostraron un significativo sesgo de género, de tal forma que John obtuvo una puntuación media de 4 y una propuesta de salario anual de 30.238 dólares, mientras que Jennifer obtuvo un 3,3 y una propuesta de salario de 26.508 dólares (lo que supone una brecha salarial del 12,33%). Este resultado solo puede ser interpretado en base a la existencia de una minusvaloración social de las mujeres, que produce que sean consideradas peores candidatas. Otro resultado a destacar del experimento es que no se encontraron diferencias significativas en las evaluaciones de los currículos en función del sexo de los y las docentes (y tampoco en función de su edad o nivel de responsabilidad), lo que nos indica que los estereotipos de género afectan tanto a hombres como mujeres, y que las docentes también consideraron en mayor grado que John estaba mejor capacitado para el puesto. Los estereotipos de género están presentes en nuestro sistema cultural y social, y afectan a todas las personas, tanto a mujeres como a hombres.

(11) *Ibidem*.

(12) Corinne A. Moss-Racusin, John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, and Jo Handelsman. Science faculty's subtle gender biases favor male students. PNAS October 9, 2012. 109 (41) 16474-6479; <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>

Conceptos clave: brecha y discriminación salarial, los trabajos de valor equivalente

2.3. La discriminación en los sistemas retributivos

Estos estereotipos se imbrican y reflejan en los sistemas de clasificación profesional o en las relaciones de puestos de trabajo, y también en los sistemas retributivos, especialmente en la definición de los complementos salariales.

La **clasificación profesional** es un elemento fundamental de ordenación de la posición laboral en las organizaciones, que determina no solamente las funciones a desarrollar sino también las retribuciones a percibir, y que puede ser una fuente de posibles discriminaciones entre trabajadoras y trabajadores. Una de las causas de la brecha salarial entre mujeres y hombres se encuentra precisamente en la existencia de sesgos en las clasificaciones profesionales, de tal forma que las categorías o puestos tradicionalmente feminizados se encuentren en posiciones inferiores a los masculinizados, a pesar de que la titulación exigida o el contenido de las tareas a desarrollar no sean factores explicativos de dichas diferencias. Así pues, una clasificación profesional libre de sesgos de género, es una de las actuaciones a poner en marcha para garantizar el cumplimiento del principio de "Igualdad de retribución por trabajo de igual valor", tal y como se define en la Directiva 2006/54/CE, que hace referencia explícita a los sistemas de clasificación profesional:

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.

El establecimiento de dichos criterios comunes a la hora de clasificar las profesiones, es la principal problemática a la hora de definir el concepto de trabajos de igual valor. La Comisión Europea ha emitido una Recomendación (2014/124/UE) sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia en la que se determina:

10. El valor del trabajo deberá evaluarse y compararse utilizando criterios objetivos tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad, los trabajos realizados y la naturaleza de las tareas en cuestión.

Los **criterios para evaluar el valor del trabajo** que se plantean como objetivos en esta Directiva, son los utilizados en la mayoría de los sistemas retributivos para determinar los distintos niveles y complementos, y son:

Los requisitos educativos, profesionales y de formación.

El esfuerzo.

La cualificación.

La responsabilidad.

Vamos a utilizar esta clasificación para analizar los sesgos de género en las clasificaciones profesionales y en los sistemas retributivos asociados a dichas clasificaciones. Los dos primeros criterios, en principio, son más fácilmente medibles y objetivables mientras que los dos segundos criterios aluden a cualidades más complejas de objetivar para establecer el valor de un trabajo, no obstante, en todos ellos se pueden introducir sesgos de género.

Los **requisitos formativos** son fácilmente evaluables y comparables a través de la titulación académica alcanzada, si bien en su definición pueden incorporar elementos que ocasionen un impacto negativo de género, como por ejemplo la exigencia de determinada titulación o formación en la que existe una elevada segregación por sexo y que no resulta necesaria, o al menos no imprescindible, para el desempeño del puesto.

La **cualificación** también es en principio evaluable a través de la valoración de los conocimientos y habilidades laborales a través de la experiencia laboral aportada en el currículo o de la realización de una prueba profesional. Los sesgos de género se pueden introducir al igual que en el punto anterior a través de la exigencia de requisitos de cualificación, o de años de experiencia o méritos, no necesarios o imprescindibles y que puedan ocasionar un impacto negativo de género, o bien a través de la utilización de pruebas de selección que puedan dar cabida a la subjetividad -y por tanto a los sesgos, incluidos los de género-, como pueden ser las entrevistas personales, o que no se ajusten a los requerimientos del puesto.

El **esfuerzo** o la dureza de las tareas a desarrollar es una de las cuestiones que se valora en todos los sistemas de análisis de puestos de trabajo, y que ha sido un elemento central a la hora de establecer determinados complementos salariales (penosidad, peligrosidad, nocturnidad...). Tradicionalmente en los sistemas de clasificación profesional la dureza de las tareas ha sido entendida como riesgo básicamente físico, de exposición a determinadas sustancias tóxicas, de realización de tareas que suponen un esfuerzo muscular... Hay que tener en cuenta que, en sus comienzos, las valoraciones de puestos de trabajo estuvieron centradas en el prototipo de trabajador masculino de la fábrica o el taller. Así se refleja en el estudio sobre igualdad retributiva⁽¹³⁾ realizado en el marco del proyecto “Un futuro sin brecha” en el que fueron analizados 129 convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal:

Mayoritariamente estos complementos van asociados a actividades y categorías profesionales integradas tradicionalmente por hombres y se tiene en cuenta criterios como el esfuerzo físico, condiciones ambientales, etc. mucho más común su presencia en convenios de sectores masculinizados. Es el caso del complemento por “peligrosidad, toxicidad o penosidad”, presente en el 53% de los convenios del sector industrial frente al 10% del sector servicios.

Con la evolución en los tipos de puestos de trabajo también han evolucionado las cuestiones para determinar el esfuerzo, y cada vez se tienen más en cuenta otros aspectos: la complejidad de las tareas en función de otros parámetros (como la exigencia de adaptación tecnológica, la polivalencia,

(13) Ruiz Franco, Aida y Castellà Orradre, Pilar; y Pumar Beltran, Núria y Pons Parera, Eva de Fundación Bosch i Gimpera (2015): “Igualdad retributiva y negociación colectiva: Estudio de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal”. UGT de Catalunya; Fundación Maria Aurèlia Capmany. EEA Grants: Proyecto “Un futuro sin brecha”. http://www.ugtatalunya.cat/FMAC/brecha/wp-content/uploads/2015/10/informe_web.pdf Pag. 70.

Conceptos clave: brecha y discriminación salarial, los trabajos de valor equivalente

la capacidad de realizar nuevas tareas...), y la existencia de otros factores psicosociales (como las exigencias psicológicas del trabajo -estrés, falta de control sobre el contenido de las tareas...-, los factores sociales de interacción -entre los que se incluyen los riesgos de acoso psicológico y acoso sexual o intimidación y violencia psicológica, y discriminación en el trabajo-, o la doble jornada de las mujeres trabajadoras). Pese a ello, los sistemas de clasificación aún vigentes en los convenios colectivos y en las RPT, arrastran criterios de esfuerzo basados en planteamientos clásicos de valoración del esfuerzo como algo fundamentalmente físico, a partir de los cuales se definen los complementos salariales.

Los sesgos de género en la consideración los esfuerzos o la dureza de las tareas a desarrollar se deben, por una parte, a una infravaloración de las cualidades consideradas tradicionalmente “femeninas” y que se supone que todas las mujeres poseen de manera natural (habilidades de comunicación, habilidades para cuidar a otras personas, empatía, paciencia, atención al detalle...).

Se trata de las llamadas “cualificaciones tácitas”, que no son reconocidas como un “saber hacer” -resultado de un proceso formativo y por lo tanto cualificado-, sino que se asocian a la naturaleza femenina, y por lo tanto son consideradas como aptitudes innatas (...). La adquisición de dichas competencias se realiza, por lo general, fuera de los canales institucionales y en la esfera privada, lo que provoca que éstas sean invisibilizadas y banalizadas, incluso por las propias trabajadoras⁽¹⁴⁾.

Dado que son consideradas cualidades innatas, no hace falta considerarlas una capacidad que haya que valorar especialmente en el trabajo, ni retribuir a través de un complemento. Sin embargo, a pesar de que la fuerza física es considerada una cualidad masculina más o menos innata o natural, se han construido toda una serie de pluses dirigidos al reconocimiento de dicha fuerza.

Existe consolidada jurisprudencia constitucional que declara discriminatoria la utilización exclusiva e irrazonable del criterio del esfuerzo físico, cualidad predominantemente masculina, desconociendo otras características del trabajo (atención, cuidado, asiduidad, responsabilidad, etc.) más neutras en cuanto a su impacto a la hora de fijar la retribución. Así, la [STC 145/1991, de 1 de julio](#), respecto al diferente tratamiento económico entre peones y limpiadoras (RTC 1991, 145). La misma doctrina se reitera en las [SSTC 58/1994, de 28 febrero](#) [RTC 1994, 58] y [147/1995, de 16 octubre](#) [RTC 1995, 147]. Resulta sumamente interesante la [STC 250/2000, de 30 octubre](#) (RTC 2000, 250), en la que se afirma el carácter sospechoso del factor esfuerzo, por lo que tiene de cualidad predominantemente masculina, como único criterio de valoración retributiva, e implica una ventaja injustificada para los varones⁽¹⁵⁾.

Por otra parte, existe el estereotipo o el prejuicio de que los empleos tradicionalmente femeninos no suponen un esfuerzo o un riesgo físico, por lo que tradicionalmente se han invisibilizado determinados esfuerzos físicos y riesgos laborales en profesiones feminizadas (por ejemplo, las posturas forzadas de las cajeras de supermercado, o la toxicidad de los tintes usados en peluquería).

(14) Sánchez-Mira, Núria (2017): “La Brecha Salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas”. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, Vol. 4, 87-98. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.56>

(15) Charro Baena, Pilar y San Martín Mazzucconi, Carolina (2007): “Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral”. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, N° Extra 3, 2007, páginas 77-120. (Nota a pie de página nº 66) http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraIgualdad08/est03.pdf

Finalmente, en relación con la valoración de los esfuerzos, a pesar de los avances en la introducción paulatina de la evaluación de riesgos psicosociales por parte de las organizaciones laborales, aun es necesaria una mayor consideración de los esfuerzos emocionales o mentales presentes en muchos puestos feminizados que no son tenidos en cuenta. Algunos de los ejemplos señalados por la OIT⁽¹⁶⁾ son:

- Interacción constante con un público variado, en ocasiones difícil o insatisfecho.
- Interacción con padres/madres a veces hostiles o exigentes.
- Interrupciones frecuentes del trabajo.
- El encargo de tareas urgentes e imprevisibles por parte de superiores.
- Trabajar de forma simultánea para varias personas o servicios con plazos límite diferentes.
- Realizar tareas que entrañan la colaboración con otras personas sin tener, no obstante, la autoridad o el poder necesarios sobre esas personas.
- Mayor riesgo de sufrir acoso sexual...

La **responsabilidad**. A la hora de valorar el grado de responsabilidad de un puesto de trabajo generalmente se utiliza como criterio el nivel jerárquico, habitualmente teniendo en cuenta el número de personas sobre las que se tiene autoridad. Otro criterio utilizado para determinar el nivel de responsabilidad es el económico, bien teniendo en cuenta el presupuesto manejado o los costes de los bienes o equipos que se gestionan. Tradicionalmente los puestos ocupados por mujeres no se han considerado de responsabilidad, y ciertamente no lo han sido bajo estos parámetros, sin embargo se han dejado fuera de los criterios de responsabilidad otras cuestiones que si están presentes en puestos feminizados, como son la responsabilidad sobre otras personas, por ejemplo las tareas desarrolladas por enfermeras, educadoras, trabajadoras sociales... cuyo trabajo posee una incidencia directa sobre la salud, educación, o las condiciones de vida de otras personas que en muchos casos se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

Además de estos cuatro elementos de clasificación profesional que se utilizan para establecer la posición en la escala retributiva, otro factor que suele aparecer en todos los sistemas salariales y que debe ser analizado desde la perspectiva de género es la **antigüedad**.

Antigüedad.- Este es el complemento por antonomasia que más brecha salarial introduce entre los trabajadores por razón de su sexo. La razón por la que este complemento genera diferencias salariales entre hombres y mujeres es de sobra conocida; la tardía incorporación de la mujer a la empresa la sitúa en un plano de desventaja a la hora de percibir trienios, quinquenios o sexenios en relación con los hombres que tienen periodos de trabajo más largos. En ocasiones, la brecha aumenta, cuando el convenio sobrevalora este complemento incrementando el impacto adverso que éste tiene sobre las mujeres⁽¹⁷⁾.

(16) Chicha, Marie-Thérèse (2008): "Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada". Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_101326.pdf

(17) Casas Baamonde, M^a Emilia; Quintanilla Navarro, Beatriz; Menéndez Calvo, Remedios y Serrano García, Juana M^a 2015. Guía de Buenas Prácticas: Propuesta de herramientas convencionales para combatir la brecha salarial por razón de sexo. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad. EEA Grants. Pág. 22-23.
http://www.ugt.es/Publicaciones/GuiaBuenasPracticas_brechaSalarial_UGT_Mujer.pdf

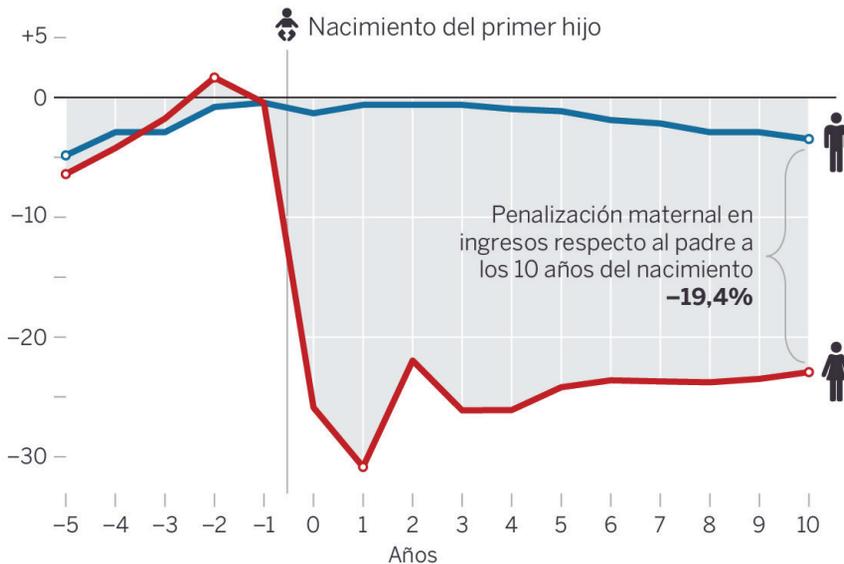
Conceptos clave: brecha y discriminación salarial, los trabajos de valor equivalente

Las mujeres siguen siendo mayoritariamente quienes asumen las tareas de cuidado de menores y personas dependientes y quienes mayoritariamente solicitan excedencias y reducciones de jornada, de tal forma que la trayectoria profesional sufre en mayor grado interrupciones con entradas y salidas del mercado laboral que provocan que de media las trabajadoras acumulen menos antigüedad que los trabajadores, que suelen realizar carreras profesionales más lineales. Esto produce penalizaciones directas sobre los ingresos actuales, pero también sobre los futuros al disminuir las cotizaciones.

El siguiente gráfico muestra los resultados de un estudio⁽¹⁸⁾ realizado con familias danesas con datos acerca de sus vidas laborales entre los años 1980 y 2013, en el que se comprueba que al año siguiente de tener hijos/as la retribución de las madres disminuye hasta un 30%, recuperándose muy levemente de tal forma que a los diez años la retribución es en torno a un 20% inferior a la de los padres, que apenas han visto afectados sus ingresos. En el apartado de análisis del impacto de la conciliación sobre la carrera profesional se profundizará en el análisis sobre esas cuestiones.

Gráfico tomado del artículo del País “La brecha salarial son los hijos”. Marzo 2018.

EL COSTE DE SER MADRE
 Variación de los ingresos respecto al supuesto alternativo de no tener hijos, en %.
 Análisis de las familias de Dinamarca entre 1980 y 2013.



Fuente: Kleven, Landais y Sogaard (2017). El PAÍS

(18) Kleven, Henrik; Landais, Camille and EgholtSogaard, Jakob 2017. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. NBER Working Paper No. 24219 https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/kleven-landais-sogaard_gender_feb2017.pdf

Como cierre de este apartado, se puede concluir que para detectar los posibles elementos discriminatorios de un determinado sistema retributivo es necesario analizar si a la hora de definir los distintos criterios que se tienen en cuenta en la clasificación profesional y la asignación de complementos no se han incluido elementos que causan un impacto negativo o sesgos de género, y que no se han valorado de manera distinta las cualidades o habilidades tradicionalmente asignadas a puestos feminizados y masculinizados. Es decir, comprobar que se basan en criterios objetivos, asignando el mismo valor a los puestos de trabajo independientemente del sexo de las personas que los ocupan.

Una herramienta para utilizar los mismos criterios a la hora de evaluar las habilidades necesarias para desempeñar una tarea es el Análisis de Puestos de Trabajo. Este procedimiento de gestión de recursos humanos, ha sido planteado desde distintas fuentes como un método válido y necesario para combatir los sesgos de género en la clasificación profesional y en las retribuciones, dado que ayuda a definir los puestos de trabajo lo que facilita su comparación de cara a determinar si dos puestos desarrollan tareas de valor equivalente. Así lo argumenta la OIT⁽¹⁹⁾:

(...) una de las ocho normas fundamentales del trabajo, es acabar con la discriminación en materia de remuneración y asegurar que las mujeres y los hombres reciban un mismo salario no sólo por un trabajo similar o idéntico, sino también por un trabajo de igual valor. Este principio es esencial para lograr la igualdad de género, ya que muchas mujeres desempeñan trabajos distintos a los que realizan los hombres. La determinación del valor -y los requisitos correspondientes- de los diferentes puestos sobre la base de criterios comunes y objetivos también contribuye al establecimiento de sistemas más transparentes y eficaces de fijación de salarios, y a la mejora de los procesos de selección y contratación. A fin de determinar si dos puestos de trabajo que difieren en cuanto al contenido tienen el mismo valor, es preciso aplicar un método para compararlos. Los métodos de evaluación de los puestos son instrumentos que permiten establecer el valor relativo de los empleos y determinar si el salario correspondiente es adecuado.

Existen diversos recursos y herramientas destinados a facilitar pautas para la incorporación de la perspectiva de género en el análisis de puestos de trabajo. A nivel estatal se puede destacar la herramienta [“Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género”](#), elaborada por el Instituto de la Mujer a partir de Directiva 2006/54/CE, y como complemento a otra [herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género](#), que ofrece a las empresas la posibilidad de diseñar su propio SVPT (Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo) incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización.

En el apartado de análisis de la discriminación salarial, se profundizará en el análisis de los sesgos de género en la clasificación profesional y en los complementos salariales, aplicándolo a los Convenios Colectivos del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las empresas municipales.

(19) Chicha, Marie-Thérèse (2008). Pag. 7.

METODOLOGÍA

3.1. Objetivos a alcanzar con el estudio

3.2. Metodología de análisis de la brecha salarial

3.3. Metodología de análisis de la discriminación salarial



Ayuntamiento
de Gijón

ORGANISMOS AUTÓNOMOS

Gijón | Cultura
y Educación

Gijón | Deporte

Gijón | Servicios
Sociales

EMPRESAS DE DESARROLLO LOCAL

Gijón | :Divertia

Gijón | Vivienda

Gijón | impulsa

EMPRESAS MUNICIPALES



Siguiendo la diferenciación de conceptos planteada en el apartado anterior, se plantean los siguientes objetivos para el estudio y se define la metodología a desarrollar en dos bloques: *análisis de la brecha* y *análisis de la discriminación salarial*.

3.1. Objetivos a alcanzar con el estudio

Los objetivos que se pretenden alcanzar con el presente estudio son los siguientes, todos ellos referidos a todas las entidades analizadas, es decir, Ayuntamiento de Gijón/Xixón, OOAA, EPDs y Empresas Municipales (EMA, EMULSA y EMTUSA):

- Calcular la brecha salarial entre mujeres y hombres según diversas variables salariales, laborales y personales, estableciendo en cuáles se producen mayores diferencias retributivas.
- Establecer las posibles causas de las diferencias salariales.
- Determinar si existe discriminación salarial y cuantificarla.
- Analizar la posible existencia de elementos discriminatorios en la estructura retributiva y sus causas.
- Definir las actuaciones a poner en marcha para eliminar los elementos discriminatorios detectados.
- Elaborar una batería de indicadores que permita el seguimiento y evaluación de la brecha.

3.2. Metodología de análisis de la brecha salarial

Para el cálculo de la brecha salarial se ha partido de los datos proporcionados por todas las entidades sobre las retribuciones de todo el personal detalladas según las distintas variables retributivas, laborales y personales. La información ha sido proporcionada en formato Excel en el que en cada línea se incluyen los datos de una persona de la plantilla identificada con un código de empleado/a, y en las distintas columnas se detalla la información sobre las variables personales (sexo, edad, nº de hijos y/o hijas), laborales (tipo de contrato, tipo de jornada, horas trabajadas, unidad/departamento, grupo/categoría, nivel, puesto, elementos del puesto) y retributivas (salario base mensual, antigüedad, extras, complementos, retribución bruta anual, otros conceptos retributivos).

En primer lugar, se ha calculado la brecha salarial siguiendo la fórmula planteada por Eurostat, obteniendo la diferencia en euros o porcentaje entre la ganancia media de hombres y mujeres. Para ello se ha partido de los datos anuales de 2016 de ganancia bruta y de horas reales trabajadas. Las retribuciones incluyen todos los componentes del salario (base, complementos, extras) y las horas se calculan sobre la información de las horas reales trabajadas añadiendo horas extras y suprimiendo las horas no trabajadas por motivos de bajas o de conciliación, siempre y cuando dichas horas afecten a las retribuciones.

El cálculo se ha realizado para el Ayuntamiento, OOAA y EPDs, y para las tres Empresas Municipales, tanto de manera conjunta como por separado.



Metodología

Se ha calculado la brecha según salario hora y salario bruto anual, y sobre salario global y sobre los complementos de forma aislada, y en el caso de Ayuntamiento, OOAA y EPDs con un mayor grado de detalle sobre los distintos elementos del complemento específico.

Además, se ha calculado la brecha según diversas variables de características laborales y personales:

LABORALES	PERSONALES
Departamento o Unidad	Edad
Grupos o categorías profesionales	Número de hijos/as
Tipo de contrato	
Tipo de jornada (completa/reducida)	
Antigüedad	

Dentro de las variables personales estaba prevista la inclusión de la variable de nivel de estudios, pero no ha sido posible disponer de información actualizada sobre el nivel formativo de todas las plantillas.

Para estos análisis se ha calculado la brecha sobre las retribuciones por hora, dado que posee un menor error derivado de las posibles diferencias en el tiempo trabajado por mujeres y hombres.

En los datos que se muestran en el apartado de la brecha se ha omitido la información sobre las retribuciones medias y la brecha salarial de los conjuntos de personas de tamaño inferior a 5, debido a las dificultades de establecer comparaciones fiables y de cara a proteger a confidencialidad de los datos.

Se han excluido de los análisis los datos de las personas con jubilaciones parciales, dado que no ofrecen información fiable sobre las retribuciones percibidas por dichas personas (ya que una parte de su salario se abona directamente por parte de la Seguridad Social), y en algunos casos no se dispone de información acerca del porcentaje de reducción de la jornada, por lo que no ha sido posible calcular las retribuciones por tiempo trabajado.

Se han filtrado así mismo los casos que presentaban valores no consistentes, solo explicables por errores en la codificación, por lo que en algunos casos se presentan distintos valores del número de personas en plantilla en distintas variables.

En diciembre de 2017 fue presentado a la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento un primer avance de datos, que ha servido de base para los análisis de la brecha que aparecen en el presente documento, si bien se han omitido los datos menos relevantes y se ha profundizado en algunas variables.

3.3. Metodología de análisis de la discriminación salarial

Para el examen de la discriminación salarial se han utilizado varios análisis.

3.3.1. La cuantificación de la discriminación salarial

En primer lugar, se ha elaborado un análisis para estimar cómo afecta el sexo a las retribuciones percibidas a través de un modelo de estimación de la discriminación salarial. Los modelos de discriminación salarial tienen como objetivo cuantificar la importancia del sexo para explicar diferencias salariales una vez eliminadas las diferencias provenientes de otros factores relevantes como la antigüedad, el grupo profesional o el tipo de jornada. Para ello se construye un modelo matemático que predice la variable dependiente ganancia/hora a partir de todos los factores que puedan influir en la misma y del sexo.

El cálculo de la discriminación salarial es una tarea compleja que no tiene una solución única y concluyente. En el apartado de bibliografía se recogen referencias a las principales metodologías de estimación de la discriminación salarial por razón de sexo. El cálculo de la brecha salarial es equivalente a cuantificar la influencia del sexo en el salario empleando un modelo de estimación salarial únicamente en función del sexo (Ecuación 1).

Al añadir al modelo los factores objetivos de diferencia salarial (Ecuación 2), la aportación del sexo en este caso mide la parte de la brecha que no está explicada por los factores objetivos, es decir, la discriminación salarial.

Ecuación 2
Modelo para estimación de la brecha salarial.

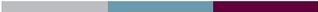
$$\text{salario} = f(\text{sexo})$$

Ecuación 3
Modelo para estimación de la discriminación salarial.

$$\text{salario} = f(\text{factores objetivos, sexo})$$

Para poder cuantificar la discriminación salarial debe estudiarse la diferencia en el salario entre hombres y mujeres una vez que se ha eliminado de la misma los factores objetivos que influyen en el salario como el grupo profesional, el nivel o la antigüedad. Para ello la metodología que se va a emplear consiste en la construcción de un modelo matemático de explicación del salario a partir de los factores objetivos que lo condicionan al que se le añade como factor adicional el sexo. En el caso de que no exista discriminación salarial el factor sexo no sería influyente en el modelo, pero si el factor sexo tiene influencia en el modelo, entonces se puede concluir que existe discriminación salarial por razón de sexo.

Adicionalmente el modelo asigna un valor cuantitativo al peso que tiene el sexo en las diferencias salariales y a partir del mismo será posible determinar que parte de la brecha salarial identificada previamente se puede considerar discriminación salarial.



Metodología

Dado que la explicación de la metodología utilizada puede resultar un tanto árida, se ha optado por incluirla como anexo, presentando en el apartado 5 de análisis de la discriminación, únicamente los resultados.

3.3.2. Metodología de revisión de los sistemas retributivos

Para analizar el grado de cumplimiento del principio de igualdad de retribución para trabajos de igual valor, y los posibles sesgos de género en el sistema de clasificación profesional y los complementos salariales, se ha considerado necesario contar con la colaboración de agentes clave. El perfil identificado *a priori* como deseable para los y las agentes clave, fue el de personas con amplia trayectoria de trabajo en los distintos organismos (Ayuntamiento, OOAA, EPDs y empresas municipales) que conocieran cuál ha sido la evolución en sistema retributivo, en la asignación de complementos a puestos, los cambios producidos en la RPT..., y con una visión global y analítica -a ser posible desde la perspectiva de género-, sobre las posibles desigualdades retributivas que hayan podido producirse y sus causas. Estas personas podrían ser representantes sindicales, personal técnico de amplia trayectoria...

Fueron identificadas como agentes clave y entrevistadas un total de 11 personas. Se realizó una entrevista individual a cada una de dichas personas entre los meses de enero y febrero de 2018.

La entrevista tuvo un formato semiestructurado en torno a las siguientes cuestiones y contenidos:

- Presentación y objetivos del estudio y de la entrevista. Garantía de confidencialidad.
- Posibles elementos que generan diferencias salariales:
 - En la propia definición de los puestos de trabajo. En la Relación de Puestos de Trabajo o en los Convenios Colectivos de las Empresas.
 - En los complementos salariales: cómo están asignados a los distintos puestos.
 - Criterios de promoción. Incidencia de la conciliación.

La información recogida en las entrevistas fue ordenada y analizada, sistematizando los aspectos señalados como elementos generadores de posibles discriminaciones retributivas, algunos de los cuales fueron coincidentes en distintas entrevistas.

A partir de dicha información se realizó, desde la perspectiva de género, una **revisión de la relación de puestos de trabajo y sistemas de clasificación profesional** en vigor en los distintos organismos, prestando especial atención a los **complementos salariales**, analizando desde la perspectiva de género su adscripción a determinados puestos, y comprobando la posible acumulación de determinados complementos en puestos tradicionalmente masculinizados o la infravaloración de determinados riesgos asociados a puestos feminizados frente a otros masculinizados.

Fruto de la información recogida en las entrevistas y de esta revisión de puestos y complementos, se realizaron también nuevos análisis de la brecha cruzando nuevas variables. Los resultados de todos los análisis se muestran en los siguientes apartados.

3.3.3. Metodología del análisis del impacto de la conciliación sobre la carrera profesional

Dada su incidencia sobre los niveles retributivos, se realiza además un análisis específico relacionado con la trayectoria profesional desarrollada por trabajadoras y trabajadores, entendida como la progresión en las promociones o ascensos de niveles y grupos, a fin de determinar la posible existencia del denominado *techo de cristal*⁽²⁰⁾ o *suelo pegajoso*⁽²¹⁾. Para ello se analiza comparativamente la trayectoria de trabajadoras y trabajadores, examinando los ascensos y cambios de puesto producidos, buscando diferencias en las trayectorias de mujeres y hombres y su interacción o correlación con las variables personales de número de hijos/as e historial de conciliación (solicitudes de excedencias, permisos por cuidado de menores o personas dependientes...).

Los análisis de este apartado se han realizado sobre los datos del personal en alta en 2016 en el Ayuntamiento, OOAA y EPDs, así como EMA y EMTUSA. Los datos disponibles de EMULSA indican una escasa utilización de medidas de conciliación por parte de la plantilla: desde el año 2009 únicamente se han solicitado 3 reducciones de jornada por guarda legal, 2 por cuidado de menores con enfermedad y 4 excedencias no motivadas por temas de conciliación. Dado el escasísimo volumen de personal que ha utilizado las medidas de conciliación, y que los datos proporcionados no estaban clasificados siguiendo la misma estructura que para el resto de entidades, se ha optado por no incluirlos en el análisis.

La información proporcionada del historial de promoción ha sido los datos de las fechas de fijeza en cada uno de los grupos profesionales por los que haya pasado el personal en alta en 2016, en su caso (hay personas que no han promocionado y también se incluye personal temporal sin grupo). Los datos de fijeza y promoción proporcionados incluyen los registrados desde 1967.

Para la información referida al historial de conciliación se han proporcionado datos de las fechas de las excedencias por cuidados, permisos por guarda legal, reducciones de jornada, y permisos por maternidad y paternidad. Los datos proporcionados para algunas variables son desde el año 1981, si bien para otras variables son más recientes, algunos datos desde 1997 y otros desde 2007.

Los datos sobre reducciones de jornada no han podido ser incorporados al análisis dado que en los datos no se diferencian las reducciones debidas a una jornada parcial asociada al contrato de trabajo, de las reducciones solicitadas por motivos de conciliación. Tampoco se han podido incorporar al análisis conjunto con las promociones los datos referidos a los permisos de maternidad y adopción dado que el archivo estaba dañado.

Se ha cruzado toda la información disponible a partir de los números de identificación de los/as empleados/as, analizando si las personas que han utilizado los permisos de conciliación han promocionado en mayor o menor medida que las personas que no los han utilizado.

(20) El término «techo de cristal» («glass ceiling barriers» el original en inglés) apareció por primera vez en un artículo del [Wall Street Journal] en 1986 en los Estados Unidos. El artículo describía las barreras invisibles a las que se ven expuestas las mujeres trabajadoras altamente cualificadas que les impedía alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios, independientemente de sus logros y méritos. Wikipedia.

(21) El término se suele utilizar de manera conjunta con el anterior, haciendo referencia a las fuerzas que mantienen a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica debido a la asunción en solitario de las tareas domésticas y de cuidados, sacrificando sus carreras profesionales.

4

ANÁLISIS DE LA BRECHA

4.1. Brecha global de las entidades

4.2. Brecha en el Ayuntamiento

4.3. Brecha en los Organismos Autónomos

4.4. Brecha en las Empresas de Promoción y Desarrollo

4.5. Brecha en EMULSA

4.6. Brecha en EMTUSA

4.7. Brecha en EMASA



Ayuntamiento de Gijón

ORGANISMOS AUTÓNOMOS



EMPRESAS DE DESARROLLO LOCAL



EMPRESAS MUNICIPALES





Tal y como se detallaba anteriormente, se ha calculado la brecha salarial según diversos conceptos y variables, generando un amplio volumen de datos, de los cuales se han seleccionado los más significativos que se resumen a continuación. Los datos sobre la brecha salarial de las distintas entidades se analizan en primer lugar de manera conjunta y posteriormente de manera individual para cada una de las empresas u organizaciones.

Al inicio de cada apartado y a modo de contextualización se realiza en primer lugar, una breve presentación de datos relacionados con la **presencia y distribución según diversas variables de mujeres y hombres en la plantilla**. Posteriormente se analiza la **brecha según salario global y según complementos salariales**, así como la brecha en el **salario hora según distintas variables** de clasificación de las plantillas como los departamentos, los grupos profesionales, los tipos de contrato... Profundizando para cada entidad en aquellas variables que presentan mayores diferencias y mayor interés explicativo.

En algunos casos se detallan algunos datos que pueden servir para explicar o justificar la brecha salarial en base a diferencias entre las mujeres y hombres que forman parte de determinado grupo que está siendo analizado (por ejemplo, los diferentes tipos de contrato según sexo -funcionario/personal laboral temporal- de las personas de determinado grupo profesional -C1-). No se pretende con dichos datos dar por explicada totalmente la brecha detectada, ya que para determinar totalmente las causas de las diferencias salariales encontradas es preciso tener en cuenta el resto de variables, así como la concurrencia de factores discriminatorios en la participación de un mayor o menor número de personas de uno u otro sexo en dicha categoría, así como en la propia definición de los puestos y sus complementos.

Se ha tratado de resumir la información y no presentar excesivos datos (dado que aparecen distintos porcentajes según se mida la brecha bajo distintos parámetros), entendiendo que una mayor información de un mayor número de variables o una mayor cantidad de cruces entre variables puede en muchos casos no resultar más esclarecedor, sino dificultar que se visualicen los resultados más relevantes.

En este sentido, dado el gran número de variables sobre las condiciones laborales de las plantillas de cada entidad, y las diferentes cifras y porcentajes que se obtienen de la brecha según se calculen teniendo en cuenta unas u otras variables o categorías de análisis, las diferentes cifras y porcentajes de brecha deben, en cierto modo, relativizarse y ser interpretadas como señales o indicadores de la existencia de una desigualdad retributiva cuyas causas hay que detectar: lo importante no es la cifra concreta de la brecha, si no que sirva para visualizar una desigualdad, y que facilite que se intervenga sobre las causas de la misma.

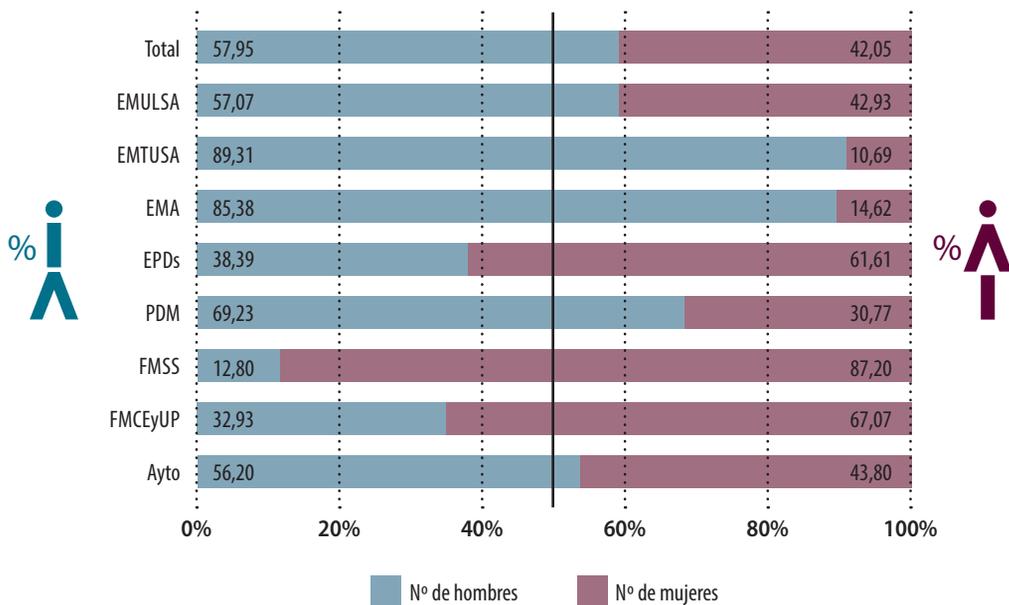
Análisis de la brecha

4.1. Brecha global de todas las entidades

Según los datos facilitados referidos a la plantilla del año 2016 (fecha de corte de 31 de diciembre), el personal global de todas las organizaciones ascendía a un total de 1.441 trabajadoras y 1.986 trabajadores -cerca de 3.500 personas-, lo que supone un 42% de mujeres y un 58% de hombres, porcentajes que se encuentran dentro de los márgenes que la LOIEMH define como presencia equilibrada⁽²²⁾.

Tal y como se muestra en el siguiente gráfico, se encuentran grandes diferencias en el grado de masculinización o feminización de cada una de las entidades, de tal forma que únicamente el Ayuntamiento y EMULSA mantienen una presencia equilibrada de ambos sexos (si bien con un mayor porcentaje de hombres). EMTUSA es la entidad más masculinizada con un 89,3% de trabajadores, seguida de la EMA con un 85,4% y el PDM con un 69,2%. En el extremo contrario se sitúa la FMSS con un 87,2% de mujeres, seguida de la FMCEyUP con un 67,1%. Las EPDs cuentan con un 61,6% de mujeres y un 38,4% de hombres, y sus datos se han agrupado para el presente estudio debido al escaso tamaño de las plantillas.

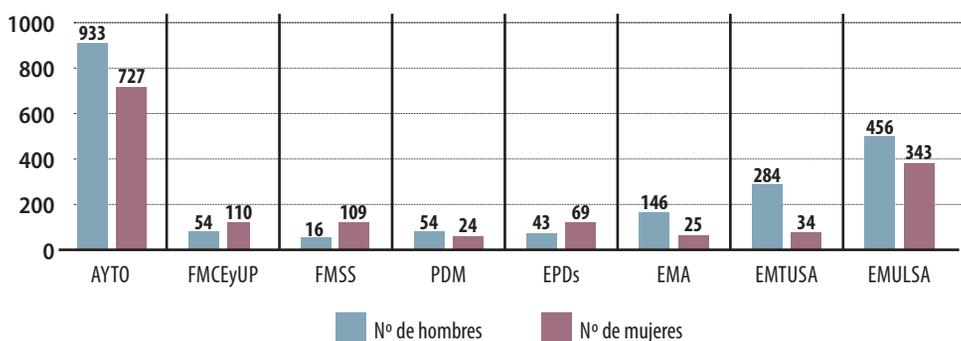
Gráfico 3. Distribución de las plantillas según sexo (% sobre el total de cada entidad). 2016



(22) Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

En el siguiente gráfico se muestra el número de personas en cada una de las organizaciones, a fin de apreciar el volumen de las plantillas. El Ayuntamiento acumula el mayor peso de personal, seguido de las empresas municipales (EMULSA, EMTUSA y EMA, de mayor a menor volumen de personal).

Gráfico 4. Número de mujeres y de hombres en cada una de las entidades 2016.



En la siguiente tabla se resumen las brechas sobre el salario global y sobre los complementos, calculadas sobre la ganancia por hora y de manera anual, de cada una de las entidades. Se ha incluido además el cálculo conjunto para el Ayuntamiento, OOAA y EPDs, así como el global de todas las entidades.

Tabla 1. Brecha por entidades: calculada sobre salario global hora y anual, y sobre complementos hora y anuales.

Empresa	Salario global hora	Complemento hora	Salario global anual	Complementos anuales
AYTO	15,68	18,64	15,53	20,17
FMCEyUP	3,69	-0,18	10,86	8,84
FMSS	-2,31	-2,87	1,58	1,07
PDM	-7,21	1,38	6,41	13,36
EPDs	-1,9	0,14	-5,70	-4,34
AYTO+ OOAA + EPD	10,6	14,36	10,56	15,97
EMA	2,76	7,76	3,00	7,83
EMTUSA	7,37	15,56	8,23	14,70
EMULSA	9,10	17,27	14,11	22,98
GLOBAL	10,73	9,96	14,04	10,07

La brecha en los complementos tanto anuales como por hora es superior a la brecha sobre el salario global para todas las entidades, (excepto para la FMSS y para la FMCEyUP). Es especialmente destacable el incremento que se produce en el PDM y en las empresas municipales (EMA, EMTUSA y EMULSA).

Análisis de la brecha

Los superiores valores de la brecha corresponden al Ayuntamiento para todos los conceptos retributivos contemplados excepto para los complementos anuales, en los que EMULSA presenta un valor superior de la brecha entre mujeres y hombres.

Las siguientes brechas más elevadas después del Ayuntamiento corresponden a las empresas municipales EMULSA y EMTUSA, tanto en los complementos como en el salario global, y tanto anuales como por hora, si bien hay que destacar, el valor más elevado de la brecha en algunos valores para algunas entidades, en concreto la brecha en los complementos anuales del PDM, que supone el valor más elevado de la brecha según los distintos cálculos realizados para todos los OAAA, y la brecha en el salario global anual de la FMCEyUP, que supone el valor más elevado de la brecha sobre el salario global para los OAAA.

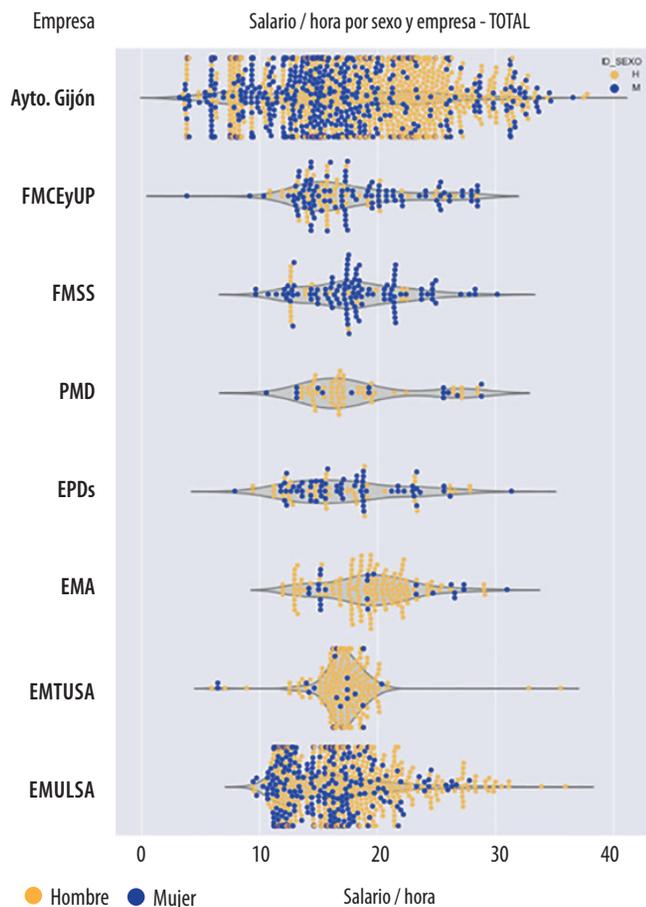
En las EPDs las brechas anuales son marcadamente inferiores a las calculadas por hora, mientras que en general para el resto de entidades la brecha es superior en valor anual, excepto en la brecha de los complementos de EMTUSA.

El valor más elevado de la brecha calculada sobre el salario anual que sobre el salario hora, indica diferencias en el número de horas realizadas a favor de

los trabajadores, bien porque éstos tengan contratos de mayor duración o realicen un mayor número de horas extras, o bien porque las trabajadoras posean contratos de menor duración o un mayor porcentaje de jornadas parciales o reducidas por motivos de conciliación. Los valores más elevados en la brecha hora que en la brecha anual indican lo contrario.

A continuación, se muestra la **distribución comparativa del salario hora por sexo** en cada una de las empresas. Para la realización de los gráficos de este tipo incluidos en el documento se ha trabajado con una muestra aleatoria con reposición que garantiza la anonimidad de los resultados. Cada punto del gráfico representa un elemento de la muestra aleatoria de la plantilla, los puntos oscuros son mujeres y los puntos claros hombres. Adicionalmente, se han eliminado valores extremos aislados.

Gráfico 5. Salario hora por sexo y empresa.



En el gráfico se aprecia de manera visualmente muy directa la elevada masculinización del PDM, EMA y EMTUSA, y por el contrario la elevada feminización de la FMSS y FMCEyUP y las EPDs. En el caso del Ayuntamiento y de EMULSA se puede apreciar a simple vista la brecha salarial observando una mayor concentración de puntos oscuros correspondientes a mujeres en las bandas más bajas de salario/hora.

Teniendo en cuenta el **peso de los complementos sobre el total de las retribuciones**, éste es superior para los trabajadores que para las trabajadoras en todas las entidades excepto en la FMCEyUP y la FMSS.

Los mayores valores del peso de los complementos para los trabajadores se corresponden con el Ayuntamiento y PDM, mientras que para las trabajadoras el peso de los complementos es superior en el Ayuntamiento y la FMCEyUP. En las empresas municipales el mayor peso de los complementos sobre la retribución total se da en la EMA y el inferior en EMULSA, tanto para los trabajadores como para las trabajadoras.

Tabla 2. Peso de los complementos sobre las retribuciones/hora de cada sexo. Todas las entidades.

<i>Empresa</i>	<i>% complementos hombre</i>	<i>% complemento mujer</i>
AYTO	50,69	48,91
FMCEyUP	47,09	48,98
FMSS	44,50	44,74
PDM	49,01	45,09
EPDs	46,48	45,55
AYTO+ OOAA + EPD	50,17	48,06
EMA	35,05	33,25
EMTUSA	25,35	23,11
EMULSA	19,18	17,46

Los datos del porcentaje del peso de los complementos sobre las retribuciones totales parecen elevados, especialmente en el Ayuntamiento, OOAA y EPDs, si bien en el Informe del Informe de Impacto de género de los presupuestos del Ayuntamiento de Barcelona anteriormente citado, los complementos salariales del personal de dicho Ayuntamiento poseían un mayor peso⁽²³⁾.

Además de los cálculos de la brecha sobre retribuciones hora/anuales y sobre salario total y complementos, para cada una de las entidades se ha analizado la brecha en salario hora sobre **otras variables** relacionadas con atributos o condiciones laborales (antigüedad, departamento, categoría, tipo de jornada...) y con atributos personales (edad y nº de hijos/as).

El único atributo laboral disponible para todas las empresas y que además tiene las mismas categorías con el mismo significado es la **antigüedad**.

(23) En 2017 suponían cerca de un 71% de las retribuciones de los trabajadores y el 66% del de las trabajadoras, si bien eliminando las retribuciones de los cuerpos de seguridad ciudadana, se reducían dichos pesos, quedando en un 64% para las mujeres y un 62% para los hombres.

Análisis de la brecha

En la siguiente tabla se muestran los valores de la brecha según tramos de antigüedad para el global del personal de todas las entidades. En los grupos de menor antigüedad se aprecia una mayor proporción de trabajadoras que en los grupos de mayor antigüedad donde hay mayor presencia masculina.

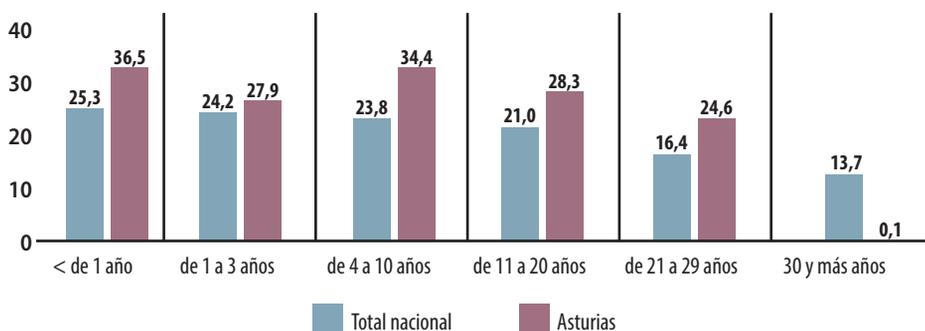
Tabla 3. Brecha según antigüedad. Global todas las entidades.

Antigüedad	Número de hombres	Número de mujeres	Salario hombre	Salario mujer	Brecha
Menos de 5 años	684	572	12,23€	11,69€	4,42
De 5 a 10 años	206	219	17,30€	15,25€	11,85
De 10 a 15 años	276	210	19,06€	16,76€	12,07
De 15 a 20 años	208	170	20,65€	19,00€	7,99
De 20 a 25 años	103	52	21,02€	21,43€	-1,95
De 25 a 30 años	276	103	21,95€	21,16€	3,60
Más de 30 años	233	116	22,61€	22,45€	0,71

Las brechas más altas se producen en los grupos de antigüedad de 5 a 15 años, descendiendo posteriormente -si bien de forma no lineal-.

Los resultados de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) del Instituto Nacional de Estadística (INE) señalan datos en la misma línea, con un descenso en la brecha salarial de género al aumentar los tramos de antigüedad. En la siguiente gráfica, de elaboración propia a partir de los datos de la EES, se muestran los valores para el total nacional y para Asturias⁽²⁴⁾. En ambos casos se observa el descenso de la brecha al aumentar la antigüedad, destacando los altos porcentajes de la brecha en Asturias, que superan al total nacional en todos los tramos excepto en el último.

Gráfico 6. Brecha salarial de género no ajustada, según tramos de antigüedad. Resultados nacionales y en Asturias. 2015.



(24) Las cifras de Asturias están basadas en un menor número de observaciones muestrales, por lo que la cifra está sujeta a mayor variabilidad.

En el caso de los atributos personales, se dispone de información para casi todos los casos de la edad y el número de hijos/as.

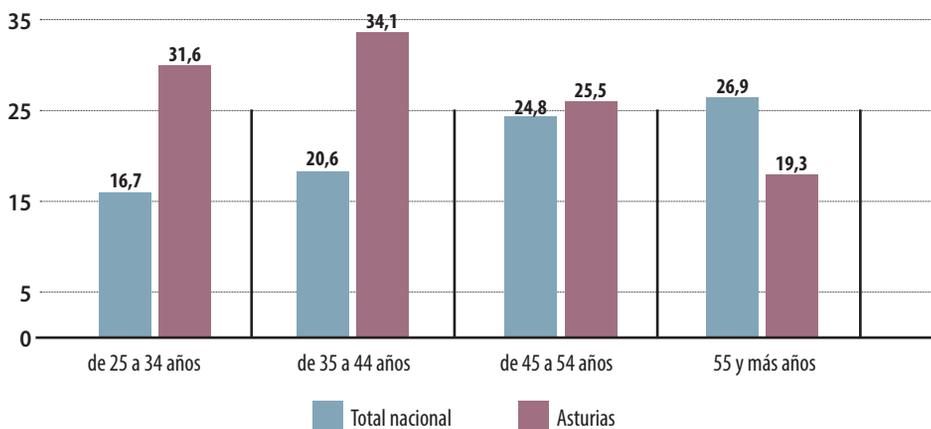
Teniendo en cuenta la **edad**, tal y como se muestra en la siguiente tabla la brecha es positiva para todos los tramos, si bien no sigue una tendencia clara, con los valores más elevados en los grupos de 30 a 39 y mayor de 59.

Tabla 4. Brecha según edad. Global todas las entidades.

<i>Edad</i>	<i>Número de hombres</i>	<i>Número de mujeres</i>	<i>Salario hombre</i>	<i>Salario mujer</i>	<i>Brecha</i>
Menor de 30	93	96	10,81€	10,08€	6,75€
Entre 30 y 39	287	316	15,69€	13,53€	13,77€
Entre 40 y 49	612	511	17,78€	16,12€	9,34€
Entre 50 y 59	696	412	18,12€	17,60€	2,87€
Mayor de 59	152	82	19,79€	17,64€	10,86€
No informado	146	25	20,32€	19,76€	2,76€

Los datos del Informe de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía del año 2017 -al que se hacía referencia anteriormente-, así como los resultados del total nacional de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) del Instituto Nacional de Estadística (INE) señalan un incremento de la brecha salarial de género al aumentar los tramos de edad, sin embargo, los resultados de la EES para Asturias señalan un descenso de la brecha con la edad, tal y como se aprecia en el siguiente gráfico de elaboración propia a partir de los datos de la EES.

Gráfico 7. Brecha salarial de género no ajustada según tramos de edad. Total nacional y Principado de Asturias. 2015.





Análisis de la brecha

El **número de hijos/as** es un dato que hay que interpretar con precaución dado que no es posible distinguir si la persona no tiene hijos/as o si no ha informado, dado que no es obligatorio proporcionar esta información a la empresa, aunque si es habitual que se realice de cara a las retenciones para el IRPF. Se han agrupado en las siguientes categorías:

0 hijos/as o no informado	2 hijos/as
1 hijo/a	3 hijos/as

Los resultados de brecha salarial por esta agrupación son los siguientes.

Tabla 5. Brecha según número de hijos/as. Global todas las entidades.

<i>Número de hijos/as</i>	<i>Número de hombres</i>	<i>Número de mujeres</i>	<i>Salario hombre</i>	<i>Salario mujer</i>	<i>Brecha</i>
0 o no informado	1.060	858	15,80€	14,50€	8,24€
1	518	306	19,31€	17,09€	11,50€
2	373	247	20,20€	18,08€	10,48€
3 o más	35	31	19,74€	17,31€	12,34€

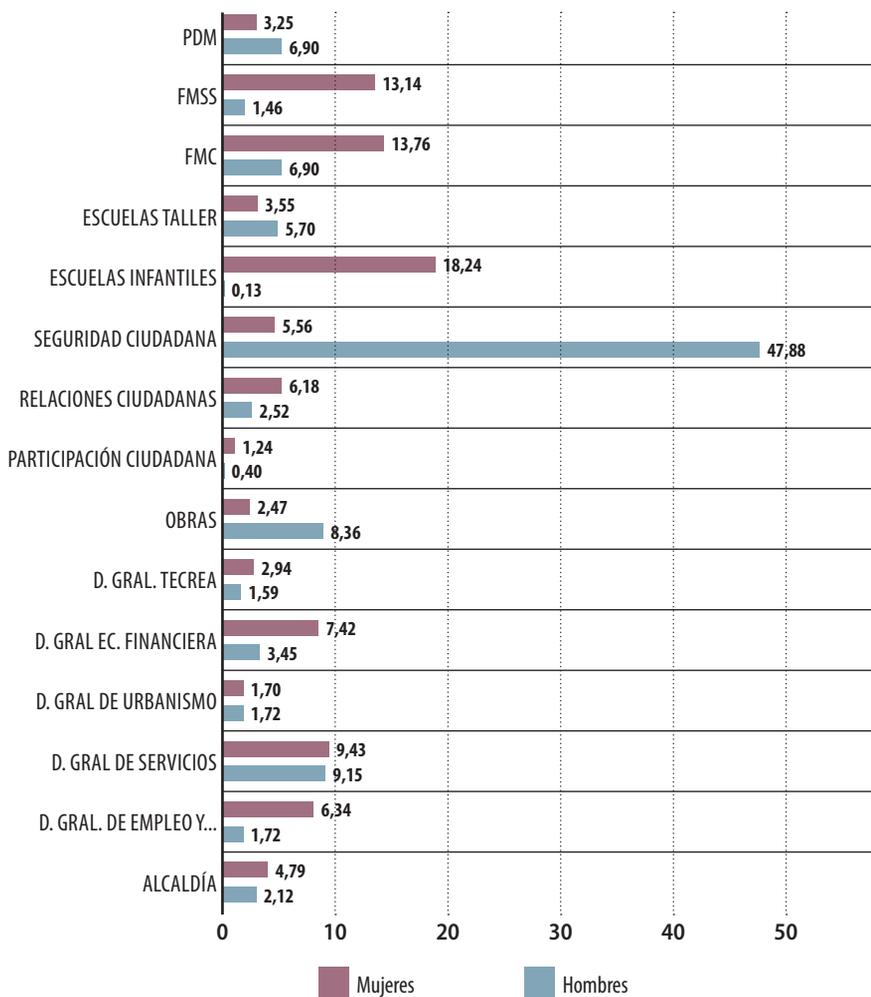
Analizadas en función del número de hijos/as, la brecha es inferior para las personas sin hijos/as o que no informan. Entre las personas que manifiestan tener hijos/as las brechas son bastante similares, con un valor algo superior en el grupo minoritario de personal que declara tener 3 o más hijos/as. Los datos del Informe de Andalucía antes señalado, marcan valores superiores de la brecha según número de hijos/as, que se incrementan al aumentar el número de descendientes (14% de brecha con 1 hijo/a y 18,1% con 2 o más).

Proporcionalmente hay un mayor porcentaje de hombres que de mujeres con hijos/as (un 46,63% frente a un 40,50% respectivamente), pese a lo cual son las trabajadoras las que utilizan mayoritariamente las medidas de conciliación, como se verá en el apartado de impacto de la conciliación en las promociones.

4.2. Brecha en el Ayuntamiento

La característica más destacada de la **distribución de mujeres y hombres** en el Ayuntamiento es la elevada masculinización de la unidad de Seguridad Ciudadana, en la que se concentra la mitad de la plantilla municipal: la Policía Local y el Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos (SERPEIS) cuentan con un 91% de hombres (416 hombres y 47 mujeres), siendo destacable que de las 62 personas que ocupan puestos de bombero/a conductor/a solamente una es una mujer.

Gráfico 8. Distribución por unidades agrupadas y sexo (% sobre el total de cada sexo). Ayuntamiento.





Análisis de la brecha

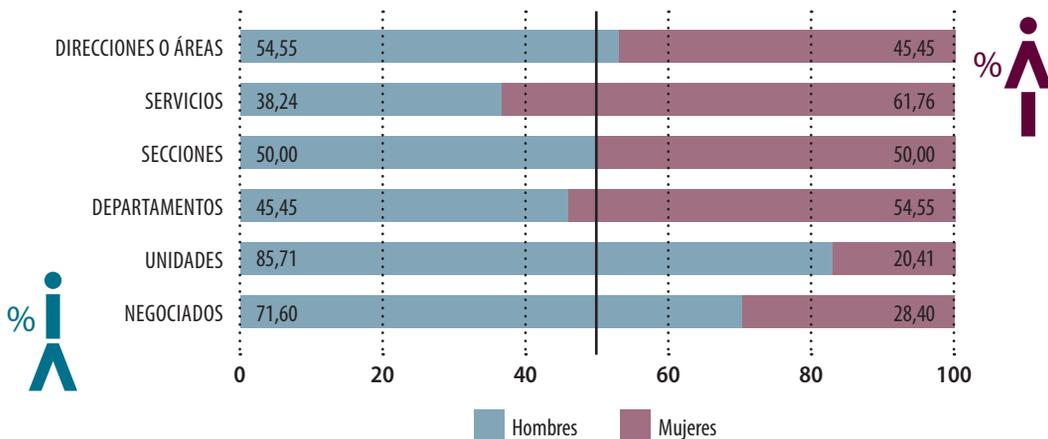
La unidad más feminizada es la de Escuelas Infantiles, que es la que cuenta con un mayor volumen de trabajadoras y con las condiciones laborales más inestables⁽²⁵⁾.

Es destacable el elevado número existente de distintos puestos de trabajo, con un 67% de puestos unipersonales. En los puestos con presencia de varias personas, solamente un 5,6% cuenta con una presencia equilibrada según sexo, con una segregación muy marcada de puestos masculinizados (bombero, policía, oficial de oficios) y feminizados (educadora infantil, técnica de gestión, secretaria de despacho).

La elevada segregación por sexo en algunas unidades y puestos, especialmente entre Seguridad Ciudadana y Escuelas Infantiles, condiciona otras variables laborales, de tal forma que el perfil mayoritario de los trabajadores es el de funcionariado de carrera del grupo C1 con niveles 19 al 22 y con jornada completa, mientras que el de trabajadoras es el de contratos laborales temporales sin puesto R.P.T y a tiempo parcial. La antigüedad media es muy elevada, especialmente la de los trabajadores.

En el siguiente gráfico se muestra la distribución según sexo y diversos niveles de responsabilidad. Pese a que se ha producido en los últimos años un incremento de la presencia de mujeres en estos puestos cabe destacar que en general, en la mayoría de las unidades el porcentaje de trabajadoras en puestos de responsabilidad es inferior al porcentaje de presencia de las mismas en dicha unidad.

Gráfico 9. Distribución según sexo y niveles de responsabilidad (% sobre el total de cada nivel). Ayuntamiento



Las brechas en el Ayuntamiento según las distintas variables salariales analizadas presentan unos valores elevados, superiores a los del resto de entidades para todas las variables (excepto complementos totales, en los cuales EMULSA presenta una brecha superior).

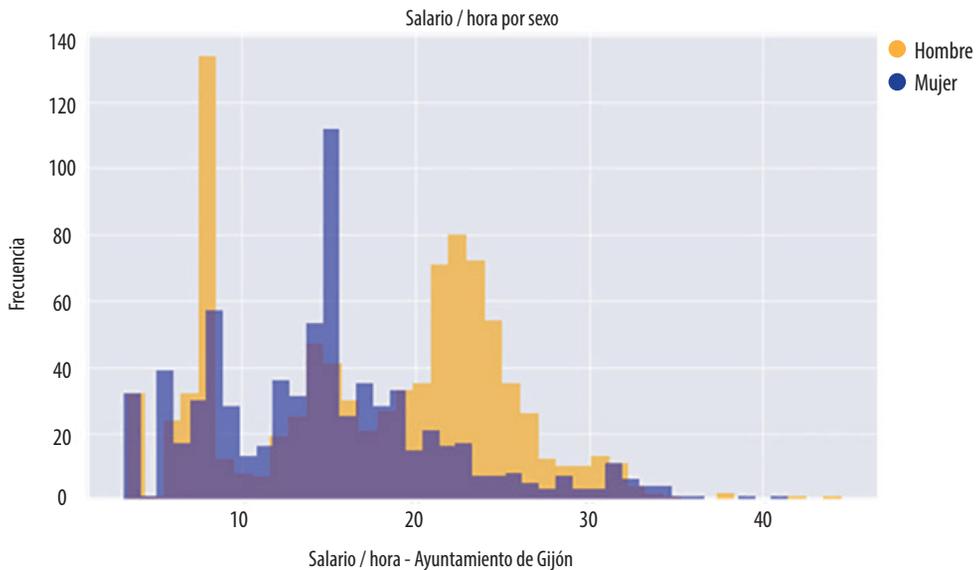
(25) La problemática de la situación de las Escuelas Infantiles está vinculada con el conflicto existente entre Comunidades Autónomas y Ayuntamientos por la asunción de competencias y financiación de las mismas, cuestiones que además se cruzan con el debate político acerca de la definición de dicha etapa como educativa vs asistencial.

Tabla 6. Retribuciones medias y brechas según variables, Ayuntamiento.

	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Brecha</i>
Número	933	727	-
Salario hora total	17,56€	14,80€	15,68€
Salario base hora	8,66€	7,57€	12,52€
Complementos Hora	8,90€	7,24€	18,64€
Total devengos	28.163,37€	23.789,35€	15,53€
Total complementos	14.625,97€	11.676,21€	20,17€

En el siguiente gráfico se muestra la distribución según salario hora total por sexo en el Ayuntamiento.

Gráfico 10. Salario hora por sexo. Ayuntamiento.



Los distintos **tipos de tipos de contratos** existentes son:

- Funcionariado de Carrera Anterior (FCA).
- Funcionariado de Carrera Posterior (FCP).
- Funcionariado Interino (FI), Laboral Fijo (LF).
- Laboral Temporal con Puesto en la RPT (LTCP).
- Laboral Temporal sin Puesto RPT (LTSP).

Y un grupo OTROS con tipos de contrato menos frecuentes que incluyen:

- Personal Directivo (DI).
- Personal Asesor o de confianza (AC).
- Personal Eventual (EV) y
- Personal Laboral Temporal con cargo a Inversiones (LTI).

Análisis de la brecha

En la siguiente tabla se muestra el número de mujeres y hombres presentes en cada categoría de contratación, las retribuciones medias percibidas de salario base y complementos a la hora, así como la brecha salarial en ambos conceptos por separado y en total.

Tabla 7. Brechas salario y complementos hora según tipo de contrato. Ayuntamiento.

Tipo de contrato	Nº hombres	Nº mujeres	Salario base hora hombre	Salario base hora mujer	Complemento hora hombre	Complemento hora mujer	Brecha salario base hora	Brecha complemento hora	Brecha total hora
FCA	288	102	10,77	10,88	11,89	10,80	-1,01	9,16	4,33
FCP	229	123	9,93	9,32	12,17	9,30	6,09	23,54	15,74
FI	78	77	7,92	8,16	6,72	7,03	-3,01	-4,55	-3,72
LF	54	33	9,90	11,41	9,43	10,98	-15,21	-16,42	-15,56
LTCP	17	33	10,99	11,59	7,11	7,07	-5,47	0,60	-3,09
LTSP	256	351	4,82	5,06	3,01	5,00	-5,02	-66,29	-28,37
Otros	11	8	11,76	10,81	15,24	15,84	8,05	-3,89	1,31
TOTAL	933	727	8,66	7,57	8,90	7,24	12,52	18,64	15,68

FCA: Funcionariado de Carrera Anterior, FCP: Funcionariado de Carrera Posterior, FI: Funcionariado Interino, LF: Laboral Fijo, LTCP: Laboral Temporal con Puesto en la RPT, LTSP: Laboral Temporal Sin Puesto RPT y un grupo OTROS con tipos de contrato menos frecuentes que incluyen DI: Personal Directivo, AC: Personal Asesor o de confianza, EV: Personal Eventual y LTI: personal Laboral Temporal con cargo a Inversiones.

Se puede apreciar cómo pese a que la retribución del salario base medio de las mujeres es superior que la de los hombres en la mayoría de los tipos de contrato (todos excepto FCP y Otros), la retribución total media del salario base es inferior para las mujeres debido al elevado número de las mismas con contratos LTSP, que son los que cuentan con un inferior salario base. En los complementos hora, las cantidades medias más elevadas percibidas en las categorías de FCA y FCP que cuentan con un gran volumen de personal, especialmente de hombres, producen que la retribución media total de las mujeres en los complementos sea inferior.

Las mayores brechas se producen entre el funcionariado de carrera (donde se engloba mayoritariamente el personal de Seguridad Ciudadana) especialmente en el Posterior y de manera muy elevada en los complementos salariales, mientras que, para el resto de tipo de contrataciones, la brecha presenta de manera mayoritaria signos negativos. Se da una elevada brecha negativa en los contratos LTSP, en los que se incluyen las trabajadoras de Escuelas Infantiles y los trabajadores peones, oficiales y aprendices.

Según **tipo de jornada**, si no se tienen en cuenta las jornadas parciales por jubilación, por contrato relevo y por contrato de interinidad a tiempo parcial, no hay ningún trabajador con contrato a jornada parcial. Esto es interpretado entendiendo que en el año 2016 no hubo trabajadores que solicitaran una reducción de jornada de manera voluntaria. Posteriormente se incidirá sobre esta cuestión en el apartado dedicado al impacto de la conciliación sobre las retribuciones.

Teniendo en cuenta los **grupos profesionales**, la mayor brecha sobre el salario hora se produce en el grupo C1, en el que se concentra la mayor parte del personal municipal, con uno de los valores más elevados de los encontrados en los distintos cálculos de la brecha en las distintas variables para un grupo tan numeroso de personal. Dentro de este grupo se encuentran tanto el personal de Seguridad Ciudadana como el de Escuelas Infantiles, cuyas diferentes condiciones laborales y retributivas producen la elevada brecha de dicho grupo.

Gráfico 11. Salario hora por sexo y grupo. Ayuntamiento.

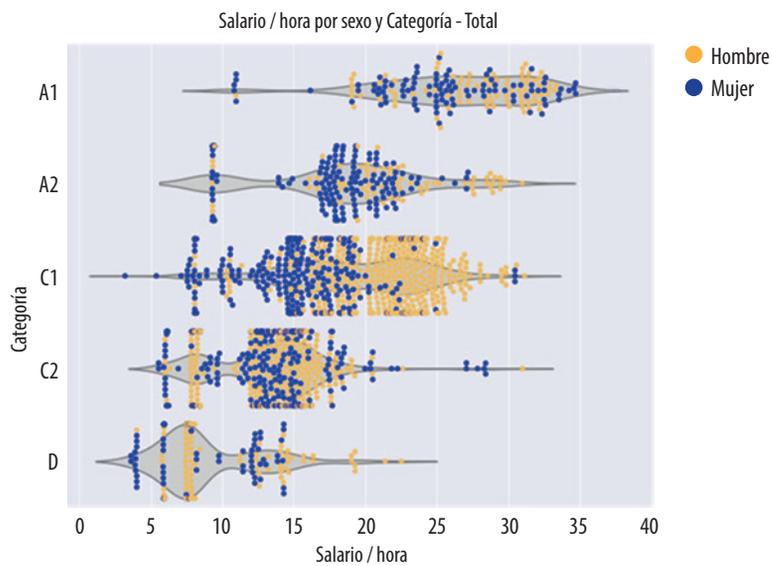


Tabla 8. Brecha salario hora según grupos. Ayuntamiento.

	Número de hombres	Número de mujeres	Salario hora hombre	Salario hora mujer	Brecha
A1	52	76	28,34	26,61	6,10
A2	57	82	21,20	16,13	23,90
C1	439	286	21,83	15,16	30,56
C2	229	180	12,39	12,68	-2,33
D	120	77	8,98	8,62	4,06
0	36	26	5,51	5,17	6,02

Destaca así mismo la brecha del grupo A2, dentro del que se incluyen una amplia variedad de puestos técnicos y de jefatura de distintas unidades, en los que las retribuciones medias de las mujeres son inferiores a las de los trabajadores para todas las unidades. Dentro de este grupo se incluye también personal de planes de empleo con bajas remuneraciones y mayoría de mujeres (12 hombres y 30 mujeres, con un salario hora de 12,41 y 10,43 respectivamente) y personal de mando de Seguridad Ciudadana con elevadas retribuciones y mayoría de hombres (15 hombres con un salario medio hora de 28,39€ y una única mujer).

Análisis de la brecha

En la siguiente tabla se muestran los datos de la brecha sobre el salario base hora y sobre los complementos hora teniendo las distintas áreas municipales o **unidades agrupadas**.

Tabla 9. Brecha salario base y complementos hora según unidades. Ayuntamiento.

	Nº hombres	Nº mujeres	Salario base hora hombre	Salario base hora mujer	Complemento hora hombre	Complemento hora mujer	Brecha salario hora	Brecha complemento hora
Alcaldía	17	33	24,24	22,51	13,61	11,93	7,11	12,32
D. Gral. Empleo y Consumo	13	45	21,53	19,58	10,11	8,41	9,07	16,80
D. Gral. Servicios	76	66	18,25	17,68	8,68	8,44	3,13	2,79
D. Gral. Urbanismo	16	14	21,61	19,88	10,87	9,33	8,02	14,17
D. Gral. Econ. Financiera	29	54	19,06	20,61	8,90	10,06	-8,15	-13,11
D. Gral. Tecrea	13	24	20,18	19,30	10,09	9,34	4,38	7,39
Escuelas Infantiles	2	147	-	13,70	-	6,96	-	-
Escuelas Taller	6	12	15,76	14,12	7,49	7,01	10,42	6,46
Obras	64	19	18,49	19,06	8,46	8,91	-3,10	-5,39
Participacion Ciudadana	3	8	-	20,79	-	10,13	-	-
Planes de Empleo	257	204	7,83	7,47	3,00	3,65	4,62	-21,44
Relaciones Ciudadanas	19	51	18,65	17,62	8,57	8,49	5,53	0,95
Seguridad Ciudadana	416	47	22,54	19,61	12,35	10,35	13,00	16,20

Las retribuciones por hora más bajas se producen en las Escuelas Infantiles y los Planes de Empleo (donde la brecha en los complementos posee signo negativo -la de las Escuelas Infantiles no se ha calculado al haber solamente 2 trabajadores-), que son las unidades donde se concentra el personal con contratos LTSP. También se dan unas bajas remuneraciones en las Escuelas Taller, en las que el personal posee mayoritariamente contratos de interinidad. Las retribuciones más altas se producen en Alcaldía para ambos sexos, destacando así mismo para los hombres las retribuciones medias de Seguridad Ciudadana, mientras que para las mujeres hay una mayor equivalencia en las percepciones medias de distintas unidades.

Dentro de las unidades agrupadas del Ayuntamiento, las mayores brechas en salarios hora se producen en Seguridad Ciudadana y Escuelas Taller. Si se calcula sobre los complementos hora, las mayores brechas se producen en la Dirección General de Empleo y Consumo, Seguridad Ciudadana y en Urbanismo.

Si se calcula la brecha salarial sobre las unidades agrupadas excepto las de Planes de Empleo, Escuelas Taller y Escuelas Infantiles, en las que las condiciones laborales y retributivas son inferiores, el salario hora calculado sobre el resto de las unidades del Ayuntamiento pasa a ser superior que el del resto de empresas y entidades para los trabajadores (21,35 €/hora, de los cuales 11,20 son complementos), mientras que

el de las trabajadoras (con 19,37 €/hora, de los cuales 9,41 son complementos) pasa a ser el segundo más elevado por detrás del de las trabajadoras de la EMA (19,76 €/hora, complementos 6,57). Calculada sin estas unidades, la brecha salarial disminuye sobre el salario hora (de 15,68 a 9,26) y sobre los complementos (de 18,64 a 15,99), pasando en ambos casos a tener unos valores más similares a los de EMTUSA y EMULSA.

Teniendo en cuenta el elevado peso que suponen los complementos sobre las retribuciones del personal del Ayuntamiento, y que los valores encontrados para la brecha sobre los complementos son superiores que la calculada sobre el salario base, se ha realizado un análisis más pormenorizado de dichos **complementos**.

Tabla 10. Brecha elementos complemento específico mes. Ayuntamiento.

	Número de hombres	Número de mujeres	Media mes hombre	Media mes mujer	Brecha
TOTAL ESPECÍFICO MES	887	637	783,18	697,82	10,90
RDT	795	598	178,35	172,81	3,11
MD	76	80	290,72	267,25	8,07
DS	83	112	208,88	189,78	9,14
JP	143	125	78,22	84,71	-8,30
TUR	326	54	72,03	58,93	18,19
PROD	81	1	375,14	-	-
PYP	365	31	173,40	173,44	-0,02

En la anterior tabla se muestra para cada uno de los **elementos del complemento específico**, el número de hombres y mujeres que lo perciben, las cantidades medias percibidas según sexo y la brecha. Los análisis han sido realizados sobre las cantidades teóricas a percibir mensualmente, sin tener en cuenta posibles minoraciones por distintas causas, de cara a simplificar los cálculos.

Se pueden destacar los siguientes aspectos del análisis de las cantidades medias percibidas y la brecha de los distintos elementos del complemento específico:

- El *complemento de Responsabilidad y Dificultad Técnica (RDT)* mensual lo percibe el 84% del personal (excepto básicamente planes de empleo) y muestra una brecha total de un 3,11%. Al ser percibido por la mayor parte de la plantilla y suponer un importe relativamente alto entre los complementos, tiene una aportación importante en la brecha total.
- El *complemento en el que existe una mayor brecha es el de Turnicidad (TUR)*, con un 18%, que es percibido por un 35% de los hombres y un 7% de las mujeres (personal de Seguridad Ciudadana y auxiliares de servicios), pero al tratarse del complemento que supone unas cantidades mensuales inferiores, su aportación a la brecha global es reducida. Teniendo en cuenta los grupos profesionales la brecha se incrementa al disminuir en la escala de los mismos. Solamente 10 agentes (9 hombres y 1 mujer) de un total de 277 no cobran turnicidad.

Análisis de la brecha

- El complemento de Jornada Partida (JP) es percibido por un 15% de los hombres y un 17% de las mujeres, y en el mismo la brecha es negativa. Teniendo en cuenta los grupos profesionales la brecha es positiva en todos los grupos excepto en el C2, en el que las retribuciones más bajas en este complemento del personal en los puestos de socorrista acuático -compuestos mayoritariamente por hombres-, pueden explicar parte de la brecha.
- Los complementos de Disponibilidad (DS) y Mayor Dedicación (MD), presentan brechas importantes. En el de disponibilidad, percibido por un 9% de los hombres y un 15% de las mujeres, aparece una brecha de 9,14% y en el de MD, percibido por un 8% de los hombres y un 11% de las mujeres, una brecha del 8,07%. Teniendo en cuenta los grupos profesionales, la brecha es positiva en todos los grupos para ambos complementos.
- Los complementos con una mayor diferencia en el volumen de trabajadoras y trabajadores que los perciben son los de Penosidad y Peligrosidad y el de Productividad, percibidos únicamente por personal de la unidad de Seguridad Ciudadana.
- El complemento de Penosidad y Peligrosidad lo percibe el 39% de los hombres y un 4% de las mujeres. Este complemento no posee brecha debido a que supone prácticamente la misma cantidad para todo el personal, aunque si posee una aportación significativa a la brecha global debido al reducido número de mujeres que lo perciben.
- El complemento de Productividad lo recibe el 9% de los hombres y únicamente un 0,1% de las mujeres (una mujer), pertenecientes al SERPEIS. En este caso no hay muestra suficiente de mujeres para calcular la brecha.

Teniendo en cuenta las cantidades promedio cobradas en total en el complemento específico al mes según grupos profesionales, las mayores brechas aparecen en los grupos C1 y A2, mientras que en los grupos más bajos poseen valores negativos.

Tabla 11. Brecha complemento específico mes según grupos profesionales. Ayuntamiento.

	Número de hombres	Número de mujeres	Promedio de complemento específico mes		Brecha
			Hombre	Mujer	
A1	52	71	1.563,21	1.368,61	12,45
A2	56	81	1.044,21	774,00	25,88
C1	437	233	938,40	704,41	24,93
C2	222	175	503,35	555,40	-10,34
D	120	77	275,78	302,92	-9,84
TOTAL	887	637	783,18	697,82	10,90

Estos datos son congruentes tanto con el Estudio de la brecha salarial de género en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, cuyos resultados muestran que las principales brechas salariales de género se dan en los complementos y específicamente en el complemento específico, con una brecha del 32%, como con el de Barcelona en el que el complemento específico mostraba una brecha del 27,2%.

En general, el complemento específico supone el principal aporte al total de la cantidad percibida como complementos, sin embargo, en **Seguridad Ciudadana**, que posee la brecha más elevada en complementos según unidades, el peso del complemento específico sobre el total de los complementos es inferior al de otras unidades, y supone un mayor peso en las retribuciones de las trabajadoras que los trabajadores. Ello es debido a la percepción de otros tipos de complementos, entre los que destacan dos que son percibidos únicamente por Seguridad Ciudadana:

- La Productividad por superación de pruebas TAF (Título Aptitud Física), es un complemento anual percibido por la Policía Local que supera unas pruebas físicas a las que se presenta voluntariamente.
- La Productividad M, que es un complemento anual que perciben algunas unidades de Seguridad Ciudadana (el Servicio de la Policía Local y bomberos/as).

En la siguiente tabla se muestran las cantidades percibidas y la brecha, que es positiva para ambos complementos.

Tabla 12. Brecha complementos productividad TAF y M.

	<i>Número de hombres</i>	<i>Número de mujeres</i>	<i>Promedio mes hombre</i>	<i>Promedio mes mujer</i>	<i>Brecha</i>
Productividad TAF	159	16	50,57	44,50	12,00
Productividad M	360	31	75,05	67,49	10,08

Se ha calculado además la brecha sobre otros complementos variables percibidos mayoritariamente por Seguridad Ciudadana: nocturnos, festivos y horas extra. En todos los conceptos aparece una brecha positiva, especialmente elevada en el complemento de nocturnidad y en las horas extra.

Tabla 13. Brecha complementos variables Seguridad Ciudadana

	<i>Número de hombres</i>	<i>Número de mujeres</i>	<i>Promedio mes hombre</i>	<i>Promedio mes mujer</i>	<i>Brecha</i>
Festivos	379	35	93,68	87,32	6,79
Nocturnos	343	25	150,11	116,66	22,28
Horas extra	185	20	93,42	69,49	25,62

Finalmente es destacable la percepción por parte 30 personas (29 hombres y 1 mujer) de Seguridad Ciudadana del complemento de superior categoría, que solamente es percibido por 33 personas en todo el Ayuntamiento (otros 3 hombres en la unidad de brigadas).

Estos distintos complementos explican el hecho de que en Seguridad Ciudadana el complemento específico tenga menos peso que en otras unidades, pero que la brecha sobre los complementos hora sea la de superior valor.

Análisis de la brecha

4.3. Brecha en los Organismos Autónomos

Aunque globalmente los OOAA poseen un mayor porcentaje de mujeres que de hombres (65%), hay diferencias entre entidades: mientras el PDM está masculinizado (72% de hombres) la FMCEyUP y la FMSS están feminizadas, especialmente la última. La tipología mayoritaria de los contratos en los OOAA es de personal laboral, con mayor porcentaje de trabajadores, y en segundo lugar de temporales con puesto R.P.T., con mayor porcentaje de presencia de trabajadoras, especialmente en el PDM.

En los OOAA la presencia de mujeres es más elevada en los niveles jerárquicos superiores, en consonancia con la superior presencia en las plantillas, si bien destaca el elevado porcentaje de trabajadores en puestos de responsabilidad de la FMSS respecto a su peso en la plantilla.

4.3.1. FMCEyUP

Es la entidad de mayor tamaño de los OOAA, y la de mayor brecha en el salario hora y anual de los mismos. Al igual que la FMSS posee brechas superiores en el salario base que en los complementos.

Según la **tipología de la contratación**, los trabajadores poseen mayoritariamente contratos laborales fijos (80% frente a un 59% de las trabajadoras), mientras que las últimas poseen un mayor porcentaje de contratos LTCP (un 38% frente a un 17% de trabajadores). En los contratos LTCP se produce una brecha salarial del 1,54% y en los LF del -1,52%.

El porcentaje de personas con **jornada reducida** es superior que en el Ayuntamiento, con un 7% de hombres y un 14,5% de mujeres con este tipo de jornada (4 y 16 respectivamente). No se ha calculado la brecha dado el escaso número de personas.

La plantilla de la FMCEyUP posee una elevada **antigüedad** media, con un 46% de los hombres con más de 25 años de antigüedad (y un 36% de las mujeres). Teniendo en cuenta los **elementos del complemento específico**, se comprueba cómo solamente aparecen brechas positivas en el global del específico mensual y en la jornada partida.

Tabla 14. Brecha elementos complemento específico. FMCEyUP.

	Número de hombres	Número de mujeres	Media mes hombre	Media mes mujer	Brecha
TOTAL ESPECÍFICO MES	50	93	787,43	786,78	0,08
RDT	50	93	138,81	147,66	-6,37
MD	3	4	-	-	-
DS	14	14	167,64	196,97	-17,49
JP	37	78	86,37	84,37	2,31
TUR	20	44	47,83	53,30	-11,44

11 trabajadores y 17 trabajadoras (personal subalterno y auxiliar de servicios) recibieron complementos por trabajar días festivos. Los trabajadores percibieron en el periodo de referencia unas superiores retribuciones en concepto de complementos por festivos trabajados.

Tabla 15. Brecha complementos festivos. FMCEyUP.

<i>Núm Hombre</i>	<i>Núm Mujeres</i>	<i>Festivos mes hombre</i>	<i>Festivos mes mujer</i>	<i>Brecha</i>
11	17	92,14	85,33	7,39

4.3.2. FMSS

La Fundación Municipal de Servicios Sociales es la entidad más feminizada, con un 87,2% de mujeres en su plantilla (109 trabajadoras y 16 trabajadores).

Tal y como se mostraba en la tabla del resumen de la brecha por entidades, la FMSS presenta brechas positivas únicamente en los cálculos sobre salario y complementos anuales. Es la entidad con las brechas más bajas en los complementos.

Tabla 16. Brecha salario y complementos, hora y anuales. FMSS.

	<i>Salario global hora</i>	<i>Salario global anual</i>	<i>Complementos hora</i>	<i>Complementos anuales</i>
Fund. Municipal Servicios Sociales	-2,31	-2,87	1,58	1,07

Teniendo en cuenta los **tipos de contrato**, no aparece brecha salarial positiva en ninguno de ellos. Los trabajadores poseen proporcionalmente un mayor porcentaje de contratos laborales fijos, y las trabajadoras de contratos LTCP. Este mayor porcentaje de contratos temporales por parte de las trabajadoras, explica que las brechas anuales sean superiores que las calculadas a la hora, dado que las trabajadoras han tenido contratos de menor duración.

Según **grupos profesionales**, aparece brecha en todos los grupos excepto en el C2, si bien no son datos muy significativos, dado el escaso número de hombres en cada grupo. Únicamente en el grupo C2 hay más de 5 hombres (7 trabajadores y 28 trabajadoras), y en el mismo la brecha en el salario hora asciende a -2,71.

Los **complementos** de mayor dedicación y turnicidad son percibidos solamente por trabajadoras (5 y 3 respectivamente) y el de disponibilidad por 2 hombres y 9 mujeres, lo que produce una brecha negativa en el específico global mensual. Solamente hay brecha positiva en el complemento de jornada partida (6,87%).

Análisis de la brecha

4.3.3. PDM

El Patronato Deportivo Municipal presenta brecha salarial positiva en todos los conceptos excepto en el salario hora. Es especialmente elevada en los complementos anuales, cuyo valor es el más elevado de la brecha complementos/salario-anual/hora de todos los OOAA.

Cuenta con la plantilla más masculinizada de los OOAA (54 hombres y 24 mujeres).

Teniendo en cuenta los distintos **tipos de contrato**, los trabajadores poseen proporcionalmente más contratos laborales fijos y las trabajadoras LTCP. La brecha salarial es negativa para todos los tipos de contratos.

Según **grupos profesionales**, hay una brecha positiva en los grupos C1 y C2 (del 8,03% y 13,72% respectivamente) que es en los grupos en los que se concentra la mayor parte de los trabajadores, mientras que las mujeres poseen una mayor presencia relativa en los grupos A1 y A2 (un 42% de las mismas frente a un 11% de los trabajadores).

En el **complemento específico** total percibido al mes por trabajadoras y trabajadores existe una brecha de 3,37%, sin embargo, para cada uno de los elementos del específico la mayor parte de las brechas es negativa, excepto para la jornada partida, que posee una brecha del 17%. El escaso porcentaje de mujeres que cobra cada elemento del específico provoca que haya una brecha global en este complemento (2 MD y 3 DS frente a 11 y 12 hombres respectivamente).

Existe brecha salarial además en el **complemento por festivo**, que en el periodo de referencia fue cobrado por una única mujer y 38 hombres, y supuso una brecha del 9,36% en la cantidad mensual percibida.

4.4. Brecha en las Empresas de Promoción y Desarrollo

Dentro de las EPDs, Divertia es la que concentra un mayor volumen de personas y cuenta con una situación más equilibrada (35 hombres y 36 mujeres), mientras que EMVISA presenta una elevada feminización (20 mujeres y 2 hombres), al igual que el Centro Municipal de Empresas (14 mujeres y 6 hombres).

Teniendo en cuenta la tipología de los puestos, en las EPDs aparecen unos mayores porcentajes de puestos de confianza y singularizados que en el Ayuntamiento y los OOAA, con porcentajes más elevados para los trabajadores.

Dado el escaso volumen de las plantillas, es difícil establecer comparaciones en algunas variables como tipos de contrato, departamentos... (Por ejemplo, en EMVISA solamente hay 2 trabajadores, que ocupan cada uno un grupo profesional).

La presencia de mujeres en puestos de responsabilidad es algo inferior a su peso en plantilla, especialmente en el caso del CME, en el que se da una elevada presencia de los trabajadores en el Grupo I.

El total del personal de las tres Empresas de Promoción y Desarrollo es de 69 mujeres y 43 hombres, lo que supone una superior presencia global de trabajadoras (62%), si bien hay variaciones entre las distintas empresas como se mencionaba anteriormente.

Tabla 17. Brechas salarios hora y complementos. EPDs.

	Nº hombres	Nº mujeres	Salario total hora hombre	Salario total hora mujer	Complemento hora hombre	Complemento hora mujer	Brecha salario total	Brecha complemento
CME	6	14	23,04	17,82	11,49	7,96	22,62	30,77
DIVERTIA	35	36	16,22	17,93	7,41	8,12	-10,55	-9,64
EMVISA	2	19	-	17,05	-	7,97	-	-

En Divertia, que cuenta con la plantilla más numerosa, la brecha calculada sobre el salario total a la hora y sobre los complementos presenta signo negativo. Hay un mayor porcentaje de trabajadoras en los grupos A1 y A2.

La brecha más elevada, tanto en los salarios hora como en los complementos se produce en el Centro Municipal de Empresas. Esto se debe a que 3 de los 6 hombres de la plantilla ocupan puestos de responsabilidad y perciben complementos de Mayor Dedicación y Disponibilidad, mientras que solamente son percibidos por una de las trabajadoras.

En EMVISA el escaso porcentaje de trabajadores no permite establecer comparaciones.

Dado que para la mayoría de las variables de análisis el escaso tamaño de las plantillas no permite realizar comparaciones válidas, se ha optado por agrupar al personal de las tres empresas para analizar las brechas existentes según tipo de contrato, de jornada, grupo profesional...

Según **tipo de contrato**, las plantillas poseen mayoritariamente contratos laborales fijos y en segundo lugar LTCP, en las cuales la brecha en salarios totales hora es negativa.



Análisis de la brecha

Teniendo en cuenta **los grupos profesionales**, la mayor brecha se localiza en el grupo A2, en el que 3 de los 5 hombres que forman parte de este grupo perciben complemento de Disponibilidad. El grupo C2, en el que se incluyen mayoritariamente trabajadoras auxiliares administrativas y trabajadores oficiales de escenario, presenta brecha negativa.

Tabla 18. Brecha salarios hora según grupos profesionales. EPDs.

	Número de hombres	Número de mujeres	Salario total hora hombre	Salario total hora mujer	Brecha salario total hora
A1	6	5	26,66	26,03	2,36
A2	5	21	21,79	20,12	7,68
C1	11	19	17,55	17,41	0,76
C2	21	24	13,50	13,98	-3,51

Si se tienen en cuenta los **distintos complementos** percibidos, en los elementos del complemento específico, aparecen brechas elevadas en todos ellos, especialmente en el de Jornada partida.

Tabla 19. Brecha complementos específicos. EPDs.

	Número de hombres	Número de mujeres	Media mes hombre	Media mes mujer	Brecha
TOTAL ESPECÍFICO MES	42	66	789,04	771,83	2,18
RDT	42	65	194,50	171,87	11,63
MD	4	9	-	261,16	-
DS	8	13	206,88	189,29	8,50
JP	10	29	83,95	56,24	33,01
TUR	2	1	-	-	-

Destacan especialmente las brechas en festivos y nocturnos, y el elevado porcentaje de trabajadores que los perciben respecto al de trabajadoras (todo el personal es de producción y escenario de Divertia).

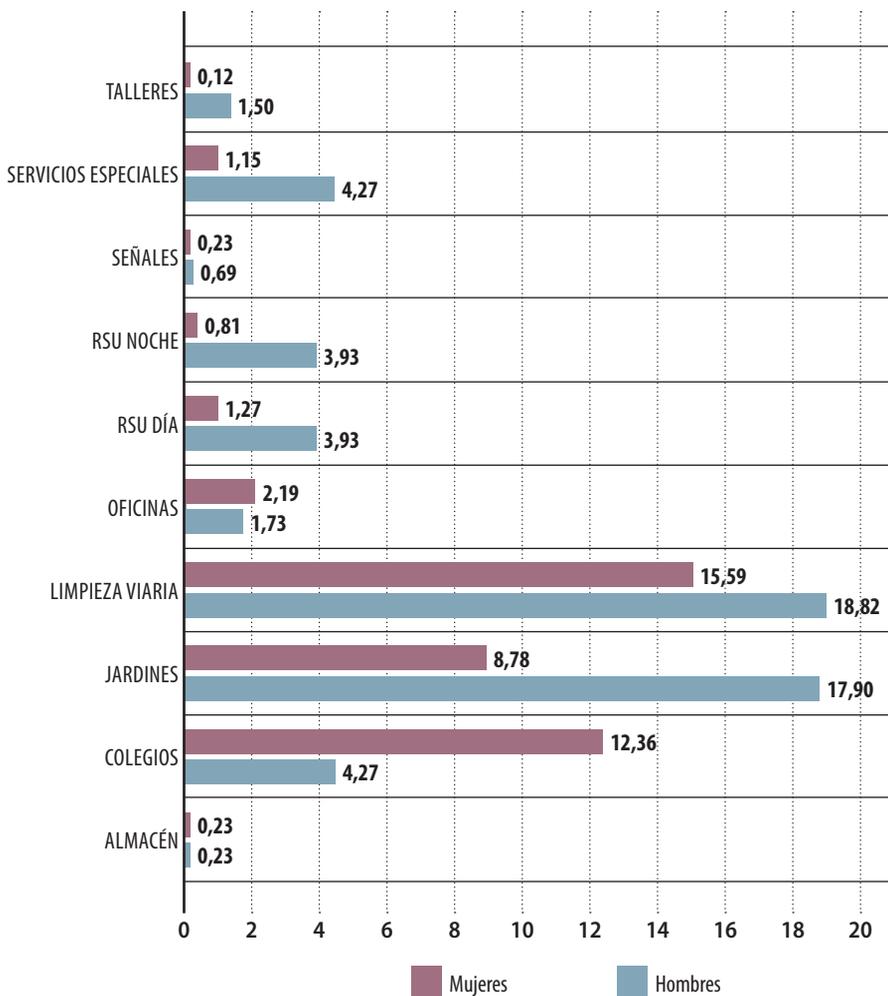
Tabla 20. Brecha en otros complementos mensuales. EPDs.

	Número de hombres	Número de mujeres	Promedio mes hombre	Promedio mes mujer	Brecha
Festivos	25	16	21,61	18,55	14,17
Nocturnos	22	13	36,97	29,02	21,51

4.5. Brecha en EMULSA

La empresa cuenta con una plantilla de 643 personas (2016), la de mayor volumen de las empresas municipales. Si bien en la plantilla hay un mayor porcentaje de trabajadores, se encuentra dentro de los márgenes de presencia equilibrada (41% mujeres y 59% hombres) y es la empresa municipal con una mayor presencia de trabajadoras. Las trabajadoras poseen mayor presencia en puestos de administración y personal operario no cualificado, y escasa presencia en puestos cualificados y mandos intermedios.

Gráfico 12. Distribución según sexo y departamento (% sobre el total de la plantilla). EMULSA.



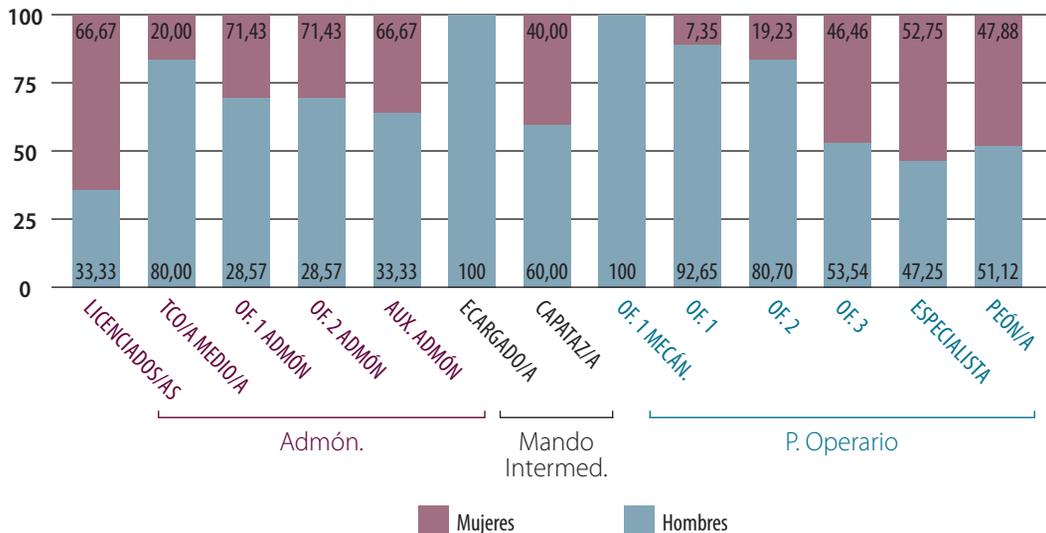
Análisis de la brecha

Existe una marcada segregación por departamentos, de tal forma que el único departamento claramente feminizado es el de Colegios. Los departamentos con mayor presencia de personal, limpieza viaria y jardines, están masculinizados, especialmente el último. Los departamentos más masculinizados son los de Talleres, Servicios Especiales y RSU (Recogida de Sólidos Urbanos).

Las trabajadoras poseen una menor antigüedad: la entrada mayoritaria de las mismas se ha producido desde hace menos de 20 años. Este hecho está relacionado con el compromiso con la igualdad por parte de la empresa, que puso en marcha su I Plan de Igualdad al año siguiente de aprobarse la LOIEMH y que acaba de aprobar su III Plan de igualdad. Ha recibido diversos reconocimientos por este compromiso y los avances realizados, como el Distintivo "Igualdad en la Empresa" en 2010, o la "Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad" en 2016, siendo en ambos casos la primera empresa pública en recibir dichos reconocimientos.

Entre las medidas que ha puesto en marcha a lo largo de sus 3 planes de igualdad cabe destacar especialmente el establecimiento de una lista cremallera en la bolsa de contratación temporal de peonaje, que ha facilitado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las categorías inferiores de la empresa, a partir de la cual se va progresivamente accediendo a las siguientes categorías por promoción interna. Es así mismo reseñable la implantación de indicadores de evaluación de la brecha salarial en la empresa y su seguimiento anual, así como el establecimiento de objetivos de descenso de dicha brecha.

Gráfico 13. Distribución según sexo y categoría (% sobre el total de cada categoría). EMULSA 2016.



Tal y como se aprecia en el anterior gráfico, la presencia de mujeres ha alcanzado el equilibrio en las categorías más bajas de personal operario, sin embargo, se aprecia un brusco descenso de la presencia de las mismas en las oficialías de segunda y primera, y una total ausencia en oficialía de 1ª mecánica.

La empresa posee unos valores elevados de la brecha, solamente superados por el Ayuntamiento, sin embargo, es la entidad que presenta las retribuciones medias más bajas, tanto para mujeres como para hombres, y un menor peso de los complementos sobre las retribuciones totales.

En la siguiente tabla se muestran las retribuciones medias y la brecha en el salario total y en los complementos a la hora según el **tipo de contrato**, diferenciando entre eventuales (temporales y de duración determinada) y fijos (indefinidos). Las mayores brechas se registran en los contratos fijos, y especialmente en los complementos. Los servicios con un mayor grado de temporalidad, además de limpieza viaria, son los de jardines y colegios, los de mayor volumen de trabajadoras.

Tabla 21. Brecha salario total y complementos hora. EMULSA.

	<i>Salario total hombre</i>	<i>Salario total mujer</i>	<i>Complemento hombre</i>	<i>Complemento mujer</i>	<i>Brecha salario total</i>	<i>Brecha complemento</i>
Fijo	19,29	17,78	3,56	2,92	7,79	18,16
Eventual	12,65	12,13	2,68	2,36	4,15	12,01

Teniendo en cuenta los **servicios o departamentos de trabajo**, solamente se produce brecha negativa en el salario hora global de Colegios, el servicio más feminizado, sin embargo en los complementos hora la brecha es positiva.

Tabla 22. Brecha en salario total y complementos hora según servicios. EMULSA.

	<i>Nº Hombres</i>	<i>Nº Mujeres</i>	<i>Salario total hombre</i>	<i>Salario total mujer</i>	<i>Complemento hombre</i>	<i>Complemento mujer</i>	<i>Brecha salario total</i>	<i>Brecha complemento</i>
COLEGIOS	32	102	14,17	15,47	2,63	2,25	-9,17	14,53
JARDINES	146	74	16,16	13,85	2,19	1,80	14,33	17,58
L. VIARIA	138	116	14,39	14,03	3,40	3,29	2,52	3,10
OFICINAS	15	19	28,77	23,11	4,00	2,19	19,67	45,32
OTROS	21	5	19,79	19,26	3,49	2,36	2,66	32,54
RSU	67	18	20,12	19,52	4,61	4,53	3,00	1,68
S. ESPEC.	37	10	20,15	19,21	4,60	4,42	4,67	3,76

La mayor brecha se localiza en Oficinas, especialmente en los complementos salariales. Los trabajadores de este departamento ocupan principalmente puestos de licenciatura y personal técnico medio, mientras las trabajadoras se encuentran mayoritariamente en puestos administrativos.

En la categoría "Otras", se incluyen los servicios de Talleres, Almacén y Señales, que se han agrupado dado que cuentan con un escaso número de personal, especialmente de trabajadoras, que se encuentran en puestos de baja categoría de los departamentos de Señales y Almacén, mientras que Talleres cuenta únicamente con trabajadores (14).

Análisis de la brecha

El servicio de Jardines posee una brecha importante, máxime teniendo en cuenta el elevado número de personal que integra, más elevada en los complementos. Es el servicio en el que la media de las percepciones de las trabajadoras es más baja, especialmente en los complementos.

La brecha más baja en el salario global hora se produce en Limpieza Viaria, servicio al que accede en primer lugar el personal que se incorpora en la empresa a través de la bolsa de empleo, y en la que se utiliza el criterio de lista cremallera y por lo tanto se incorporan igual número de mujeres y de hombres, siendo el departamento que cuenta con mayor equilibrio entre sexos. Destaca así mismo la baja brecha en los complementos del servicio de RSU (Recogida de Sólidos Urbanos).

Teniendo en cuenta las distintas categorías, las mayores brechas aparecen entre el personal cualificado, especialmente en los complementos, categoría en la que se engloba la mayor parte de la plantilla (oficialías de 1ª, 2ª y 3ª, especialistas). En administración también aparece una brecha importante en complementos, pese a que en el salario global apenas hay brecha, al contrario de lo que sucede con el personal técnico y de mando intermedio, en el cual la brecha aparece en el salario base, pero presenta signo negativo en los complementos. En el personal no cualificado, en el que se encuentran las personas incorporadas de la bolsa de empleo, nuevamente es en el que se producen inferiores brechas.

Tabla 23. Brecha en salario total y complementos hora según categorías. EMULSA.

	Nº hombres	Nº mujeres	Salario total hombre	Salario total mujer	Complemento hombre	Complemento mujer	Brecha salario total	Brecha complemento
ADMÓN.	6	14	20,15	19,78	1,38	1,19	1,86	13,82
ALTA DIRECCIÓN	1	2	-	-	-	-	-	-
M. INTERM. / P. TÉCN.	29	12	27,10	26,40	5,47	5,89	2,58	-7,69
P. CUALIFICADO	382	277	16,52	14,95	3,17	2,58	9,50	18,44
P. NO CUALIFICADO	38	39	12,48	12,26	2,85	2,82	1,82	0,85

Respecto a los complementos salariales, el sistema retributivo de la empresa cuenta con diversos complementos asignados según puestos, niveles de responsabilidad, tareas desarrolladas... Si se analiza la brecha según los distintos **complementos y pluses**, seleccionando aquellos que suponen unas mayores cantidades y que cuentan con número suficiente de personas para establecer comparaciones válidas, las mayores brechas retributivas se encuentran en:

- Los pluses de nocturnidad (22,80% de brecha) y disponibilidad (19,85%), que son percibidos por exactamente por el mismo grupo de personas (44 hombres y 17 mujeres), principalmente del servicio de RSU nocturno. Los trabajadores que lo perciben poseen mayor antigüedad y categoría que las trabajadoras.
- El plus de mando posee un 13,10% de brecha. En la categoría de encargado/a no hay trabajadoras.
- El plus de Servicios especiales con un 12,46% de brecha y el de Objetivos, con un 12,34%.
- La paga de productividad con un 6,05%.

Teniendo en cuenta las brechas con signo negativo, que suponen unas mayores retribuciones para las trabajadoras, estas se encuentran en los conceptos retributivos de Jornada partida y tardes, con un -39,78%, percibido principalmente por personal de colegios y limpieza viaria; las horas extra con un -20,80% y el plus de asistencia con un -6,84%. Son llamativas las diferencias existentes en estos conceptos dado que tradicionalmente y de manera estereotipada se asocia a las trabajadoras con una menor disponibilidad para la realización de horas extras y trabajar a jornada partida y por las tardes, así como a un mayor absentismo debido a la asunción de las tareas de cuidado de menores y mayores dependientes.

4.6. Brecha en EMTUSA

Es la organización más masculinizada, con únicamente un 10% de trabajadoras (35 mujeres y 311 hombres). Destaca además la total masculinización de su Consejo de Administración (11 personas), no cuenta con ninguna mujer como consejera (el resto de empresas municipales y de Promoción y Desarrollo cuentan con alguna mujer en sus Consejos, si bien en ninguno se alcanza la paridad).

Las trabajadoras se encuentran repartidas entre los puestos de conductoras de autobús (26), oficinas (8) y limpieza (1). Las conductoras suponen el 9,25% de las personas en dichos puestos, con una tardía incorporación: la primera conductora se incorporó en el año 2000, y pese a que en el 2007 ascendían a 23, en el año 2015 únicamente había 24, con una única incorporación en 9 años. En los últimos 3 años se han incorporado otras 12 conductoras.

Debido a su tamaño la empresa está obligada legalmente a contar con un plan de igualdad. En el año 2010 se elaboró un diagnóstico de la empresa y un plan de igualdad, si bien no llegó a ser implantado, y ha sido elaborado un nuevo diagnóstico y una propuesta de plan de igualdad en el 2016 que se encuentra en fase de negociación junto con el Convenio Colectivo.

EMTUSA ocupa el lugar intermedio de las empresas municipales en las cifras de la brecha, con valores inferiores a EMULSA y superiores a la EMA.

De cara a establecer comparaciones entre los salarios percibidos, se ha agrupado al personal técnico y de oficina y al subalterno en la categoría "Otros", a fin de disponer de suficiente volumen de mujeres para calcular la brecha. Aparecen brechas positivas tanto en puestos de conducción y oficialía como en la categoría agrupada de "otros".

También se ha agrupado al personal de mando intermedio y de alta dirección, pero no es posible el cálculo de la brecha debido a que en estos grupos hay únicamente una mujer y de hecho es la que tiene el menor salario hora de las personas que están en esos dos grupos. Esto explica una parte muy significativa de la brecha salarial que aparece en esta empresa.



Análisis de la brecha

Tabla 24. Brecha según nivel de responsabilidad. EMTUSA.

	<i>Número de hombres</i>	<i>Número de mujeres</i>	<i>Salario hora hombre</i>	<i>Salario hora mujer</i>	<i>Brecha</i>
Conductores/as y Oficiales	257	27	16,99	15,75	7,29
Otros	19	6	18,21	17,06	6,32
Mandos Inter., Titul. Sup. Alta Dirección	8	1	28,66	-	-

Cabe destacar que no hay ninguna mujer en los puestos de mantenimiento (talleres, 21 hombres) ni dentro de los de conducción en la categoría de inspección (9 hombres).

Dada la relativamente reciente entrada de las trabajadoras en las empresas, se ha calculado la brecha según antigüedad, agrupando la misma en dos grupos, uno de menos de 5 años y otro de más de 5 años para garantizar una presencia mínima de personas de ambos sexos en los dos grupos.

Tabla 25. Brecha según antigüedad. EMTUSA.

<i>Antigüedad</i>	<i>Número de hombres</i>	<i>Número de mujeres</i>	<i>Salario hora hombre</i>	<i>Salario hora mujer</i>	<i>Brecha</i>
Más de 5 años	178	14	17,95	15,71	12,50
Menos de 5 años	106	20	16,47	16,40	0,40

Se observa que la brecha se concentra entre personal de más de 5 años de antigüedad.

Teniendo en cuenta el **tipo de contrato**, la mayor parte de la plantilla posee contrato indefinido a tiempo completo, en los que la brecha asciende a un 7,83%. No se puede calcular la brecha en los contratos de interinidad dado que cuentan con un escaso número de mujeres (2 y 18 hombres).

Los **complementos** no suponen un peso tan marcado como en otras entidades, solamente suponen un inferior peso en el caso de EMULSA. Si se calcula la brecha en los complementos por hora según la agrupación anterior de niveles de responsabilidad, en la categoría “otros” la brecha posee valor negativo, sin embargo, en los puestos de conducción y oficialías asciende hasta el 15,79%.

Tabla 26. Brecha en los complementos según niveles de responsabilidad. EMTUSA.

	<i>Número de hombres</i>	<i>Número de mujeres</i>	<i>Complemento hora hombre</i>	<i>Complemento hora mujer</i>	<i>Brecha</i>
Conductores/as y Oficiales	257	27	4,26	3,59	15,79
Otros	19	6	3,93	4,27	-8,77
Mandos Inter. Titul. Superior, Alta Dir.	8	1	10,41	-	-



Analizando de manera más pormenorizada los complementos (en aquellos en los que hay suficiente presencia de mujeres para poder realizar los cálculos) se observa en general brecha positiva en todos ellos, tanto los ligados a la categoría profesional -como el plus de convenio, quebranto de moneda o relevo (en torno a un 12%)-, como en los destinados a retribuir determinadas condiciones variables -como trabajo a turnos, nocturnos...-. Solamente aparece signo negativo en el complemento por trabajo en festivos y con un escaso porcentaje (-3,06%).

4.7. Brecha en EMASA

Las mujeres cuentan con una escasa presencia, del total de 180 personas en plantilla únicamente un 14% son trabajadoras. El rasgo más característico de la distribución de mujeres y hombres es la total ausencia de mujeres en los puestos de personal operario, que suponen más de la mitad de los puestos de la empresa, en los que no ha habido nunca trabajadoras. La presencia de mujeres se circunscribe únicamente a puestos administrativos y técnicos (laboratorios).

La empresa ha aprobado en septiembre de 2017 un Plan de igualdad. Desde su puesta en marcha se han iniciado modificaciones de los vestuarios para adaptarlos a equipos mixtos de trabajo y se ha incorporado una mujer en el taller.

EMASA es la empresa municipal en la que se produce una menor brecha salarial, si bien el valor de la brecha asciende si se calcula sobre los complementos salariales, que suponen un mayor peso sobre la retribución total que en las otras dos empresas municipales -el peso de los complementos sobre las retribuciones totales es superior para los trabajadores (35,05%) que para las trabajadoras (33,25%)-. De hecho, no hay diferencia en el salario base por hora (13,20€ los hombres y 13,19€ las mujeres), pero si hay diferencia en los complementos (7,12 los hombres y 6,57 las mujeres) lo que supone una brecha del 7,76%.

La mayor parte de la plantilla posee contratos fijos (únicamente poseen contrato eventual 2 mujeres y 12 hombres). Todos los trabajadores poseen jornada completa y 4 trabajadoras (el 16%) jornada reducida.

Los grupos profesionales definidos en el Convenio Colectivo son los siguientes:

- I. Dirección y personal técnico
- II. Personal administrativo, de informática y auxiliar
- III. Personal operario
- IV. Personal subalterno



Análisis de la brecha

A continuación, se detalla la distribución según subgrupos para los Grupos I y II que es en los que se encuadran las trabajadoras.

Tabla 27. Distribución según sexo y grupos. EMASA.

	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>
Grupo I	15	5
<i>Alta Dirección</i>	2	-
<i>TGS o TGM con Jefatura (RDT, MD, DS)</i>	3	-
<i>T.G.S. sin Jefatura (RDT, MD, DS)</i>	1	1
<i>Director Técnico</i>	2	-
<i>TGM o Jefe de Servicio (RDT, MD, DS)</i>	2	-
<i>Delineante proyecto / Analista laboratorio</i>	2	1
<i>Jefe de Equipo</i>	2	-
<i>Delineante / Auxiliar de Laboratorio</i>	1	2
<i>Auxiliar Técnico</i>	-	1
Grupo II	30	20
<i>Director Área Económico-Administrativa</i>	2	-
<i>Titulado con Jefatura</i>	-	3
<i>Subjefe de Sección</i>	2	1
<i>Jefe de Grupo</i>	5	3
<i>Oficial de Primera Administrativo</i>	4	5
<i>Oficial de Segunda Administrativo</i>	3	6
<i>Aux. Administrativo</i>	3	2
<i>Inspector / Encargado Almacén</i>	2	-
<i>Lector / Almacenero</i>	9	-
TOTAL GENERAL	45	25

Como se puede apreciar, la presencia de mujeres en el grupo I es escasa y se limita a los puestos técnicos sin jefatura. En el grupo II los puestos con mayor volumen de mujeres son los administrativos. No se pueden realizar análisis relevantes de la brecha por subgrupos, dado que no hay ninguno con una presencia igual o superior a 5 personas de cada sexo. Si se calcula la brecha salarial por grupos, se puede observar como la mayor brecha se produce en el grupo I, en el que no hay mujeres en los puestos de alta dirección.



Tabla 28. Brecha salario y complementos hora según grupos. EMASA.

	Nº Hombres	Nº Mujeres	Salario hora hombre	Salario hora mujer	Complemento hora hombre	Complemento hora mujer	Brecha salario hora	Brecha complemento hora
Grupo I	15	5	28,33	20,70	11,07	7,31	26,91	34,02
Grupo II	30	20	21,16	19,53	6,69	6,39	7,72	4,56
Grupo III	100	-	18,90	-	6,69	-	-	-

Si se analizan con más detalle las retribuciones percibidas en concepto de complementos, se aprecia como la elevada segregación en los puestos desempeñados por mujeres y hombres se traduce también en una elevada segregación en el tipo de complementos percibidos. Hay un elevado número de complementos vinculados a los puestos del personal operario y que por lo tanto son percibidos únicamente por trabajadores: como los de horarios de guardia, a turnos, trabajo en festivos, nocturnos, materias peligrosas... Y otros que son cobrados de manera muy mayoritaria por parte de trabajadores, como el de disponibilidad (74 hombres y 1 mujer).

ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

5.1. Modelo de estimación de la discriminación salarial

5.2. Revisión del impacto de género de los sistemas retributivos

5.3. Impacto de la conciliación sobre la carrera profesional



Ayuntamiento
de Gijón

ORGANISMOS AUTÓNOMOS

Gijón | Cultura
y Educación

Gijón | Deporte

Gijón | Servicios
Sociales

EMPRESAS DE DESARROLLO LOCAL

Gijón | :Divertia

Gijón | Vivienda

Gijón | impulsa

EMPRESAS MUNICIPALES



5.1. Modelo de estimación de la discriminación salarial

Como se adelantaba en el apartado de metodología, la **discriminación salarial mide la parte de la brecha que no puede explicarse por circunstancias objetivas -como son las diferencias en categorías profesionales o en antigüedad-**. Para estimarla se emplea un modelo matemático que modela el salario en función de las condiciones objetivas que lo determinan y del sexo. La aportación del sexo al modelo anterior proporciona una estimación de la discriminación salarial existente.

Las variables a emplear en el modelo de discriminación salarial deben cumplir los siguientes requerimientos cualitativos y estadísticos para poder ser utilizadas:

- Deben ser factores objetivos de diferencia salarial.
- Deben poder agruparse de forma lógica en categorías con una representación mínima de personas en dichas categorías que garantice la validez estadística de los resultados del modelo matemático.

Las condiciones objetivas consideradas en este análisis son las siguientes:

- **Antigüedad**
La antigüedad es un factor objetivo claro de las diferencias salariales: en la mayor parte de los Convenios Colectivos se contemplan incrementos salariales periódicos en función de la antigüedad, como por ejemplo los trienios.
- **La categoría profesional**
El grupo y nivel profesional son determinantes para los salarios, y se utilizan para definir la escala retributiva en las RPT.
- **Tipo de jornada**
El desempeño de jornadas completas o reducidas, como hemos visto en el análisis de la brecha tiene incidencia sobre las retribuciones, a pesar de calcular las retribuciones sobre salarios hora.
- **Tipo de contrato**
Fijo/eventual. También posee una incidencia sobre las retribuciones percibidas.

Teniendo en cuenta estos requerimientos, el análisis realizado se ha centrado en analizar la discriminación salarial en el Ayuntamiento, OOAA y EPDs de manera conjunta. Respecto a las empresas municipales, no se ha podido realizar el análisis en la EMA, dado que no se daba una agrupación mínima de personas en las categorías de clasificación profesional. Los análisis en EMTUSA y EMULSA se han centrado en las únicas categorías en las que el volumen de personal de las mismas ha permitido dichos análisis, que son las de conductor/a en EMTUSA y personal cualificado y no cualificado en EMULSA.

Los detalles de la metodología desarrollada se incluyen en el anexo, y a continuación se resumen los resultados encontrados.



Análisis de la discriminación salarial

5.5.1. Resumen de resultados Ayuntamiento, OOAA y EPDs

Las condiciones objetivas consideradas en este análisis han sido: Antigüedad, Grupo profesional, Nivel profesional, Tipo de jornada y Tipo de contrato. Con las variables anteriores más el sexo se ha construido un modelo matemático destinado a estimar la discriminación salarial global con la mayor precisión posible.

El modelo proporciona una estimación de la discriminación salarial en el Ayuntamiento, OOAA y EPDs de 1,72€ (10,38%). Es decir, las variables utilizadas sirven para explicar la totalidad del salario percibido, excepto 1,72€/hora, es decir menos un 10,38% del salario hora.

Teniendo en cuenta que las retribuciones medias en salario hora de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento, OOAA y EPDs son 17,57€/h y 15,71€/h respectivamente, la diferencia entre ambos salarios medios es de 1,86€/hora, que es la brecha absoluta (sin calcular el porcentaje).

Dado que la estimación de la discriminación salarial es de 1,72€ que es la cantidad que no se pueden explicar según las variables consideradas en el modelo, y la brecha absoluta asciende a 1,86€, la parte de la brecha que se puede considerar directamente discriminación supone un 92,5% del total de la brecha calculada.

5.5.2. Resumen para EMULSA

En EMULSA no hay suficientes empleados/as en algunas categorías como para poder estimar un modelo de discriminación salarial para toda la plantilla y por ello el modelo se realiza sobre la categoría de personal operario. El modelo se construye con las variables nivel de responsabilidad (distinguiendo entre personal cualificado y no cualificado), antigüedad y tipo de contrato.

En este caso el modelo proporciona una estimación de la discriminación salarial en el segmento de personal operario de EMULSA de 0,92€ (un 5,7% del salario hora). Dado que la brecha salarial identificada para este segmento es de 1,54€ (diferencia absoluta en la ganancia hora de trabajadores y trabajadoras), la parte de la brecha que se puede considerar directamente discriminación supone un 59,74% del total de la brecha calculada.

5.5.3. Resumen para EMTUSA

En el caso de EMTUSA, algunas categorías de personal tienen muy poca representación y por ello solo se ha podido realizar el modelo de discriminación salarial para la categoría de conductores/as-Perceptores/as a jornada completa que comprende 241 personas. Para este grupo se ha construido un modelo de discriminación que incluye las variables antigüedad y tipo de contrato además del sexo.

El modelo se ha construido con las variables antigüedad y tipo de contrato únicamente, dado que las variables categoría profesional y tipo de jornada toman valores únicos para el segmento seleccionado.

El modelo proporciona una estimación de la discriminación salarial en el segmento de conductores/as a jornada completa de EMTUSA de 0,49€ (un 2,82% del salario hora). Dado que la brecha salarial identificada para este segmento es de 0,59€ (diferencia absoluta entre el salario hora de los conductores y las conductoras), la parte de la brecha que se puede considerar directamente discriminación supone un 83,05% del total de la brecha calculada.

5.5.4. Resumen de discriminación por entidades y discusión

En la siguiente tabla se resumen los resultados obtenidos desglosados por entidades.

Tabla 29. Estimación de la discriminación por entidades. Resumen.

<i>Empresa</i>	<i>Brecha €</i>	<i>Discriminación €</i>	<i>Discriminación %</i>	<i>Discriminación % sobre brecha</i>
AYTO, OAAA y EPDs	1,86€	1,72€	10,38%	92,5%
EMTUSA (Conductores/as)	0,59€	0,49€	2,82%	83,05%
EMULSA (P. Operario)	1,54€	0,92€	5,7%	59,74%

El mayor porcentaje de discriminación se aprecia en el Ayuntamiento, OAAA y EPDs, seguido de EMULSA y en último lugar de EMTUSA, si bien el porcentaje de la discriminación sobre la brecha es superior en EMTUSA que en EMULSA.

¿Cómo se interpretan estos datos?

Los valores más altos obtenidos con el cálculo de la discriminación quieren decir que las variables o factores explicativos del salario utilizados, explican solo una parte pequeña de las diferencias salariales, y tiene una mayor influencia la variable sexo. Es decir, comparando las retribuciones de mujeres y de hombres una vez controladas las variables de antigüedad, grupo, nivel, tipo de jornada y de contrato, hay un porcentaje de las diferencias retributivas que no puede ser explicado por dichas variables y que el sexo sí explica.

El hecho de que el valor obtenido con el cálculo de la discriminación sea más elevado en el Ayuntamiento, OAAA y EPDs, quiere decir que el sexo posee un peso superior para explicar el salario, mientras que en EMULSA y EMTUSA poseen una mayor capacidad explicativa de las diferencias salariales, las variables utilizadas para predecir el salario, básicamente la antigüedad.

El elemento que interviene en la configuración de las retribuciones en el que existe mayor variabilidad para personas que desempeñan un mismo puesto de trabajo, con la misma categoría, antigüedad, tipo de jornada y de contrato, es, tal y como se ha analizado en el apartado de la brecha, en los complementos salariales.

Las inferiores percepciones de complementos por parte de las trabajadoras se encuentran en la base de la explicación de las diferencias retributivas entre las personas que poseen las mismas condiciones laborales (antigüedad, grupo...), y como tal explican los datos de discriminación encontrados.

Análisis de la discriminación salarial

5.2. Revisión del impacto de género de los sistemas retributivos

Tal y como se detallaba en el apartado de metodología, tras la recogida de la información a través de las entrevistas a agentes clave, se realizó una revisión -desde la perspectiva de género-, de la estructura salarial a partir de la clasificación profesional de los Convenios Colectivos de las distintas entidades, con especial atención a los complementos salariales asignados a cada categoría o puesto, teniendo en cuenta el grado de masculinización o feminización de los mismos.

A lo largo del presente apartado se incorporan listados con las categorías y puestos de trabajo de los distintos Convenios Colectivos, cuya denominación en muchos casos aparece únicamente en masculino. Se ha optado por usar la cursiva y no corregir dicho lenguaje de cara a visibilizar su existencia y la necesidad de su corrección.

5.2.1. Ayuntamiento, OOAA y EPDs

Dado que el Ayuntamiento, OOAA y EPDs comparten Convenio Colectivo y poseen la misma estructura de clasificación profesional y retributiva, se han analizado de manera conjunta.

La manera más lógica de revisar los posibles sesgos de género de la clasificación profesional y los complementos asignados a cada puesto es analizar si se cumple el principio de asignación de igual retribución a trabajos de igual valor. Para poder valorar si dos trabajos poseen el mismo valor, lo ideal sería disponer de información acerca de las tareas, responsabilidades, obligaciones, contenidos del trabajo a desarrollar... para los distintos puestos, es decir, de un Análisis de Puestos de Trabajo. Está prevista la elaboración de esta herramienta de gestión de los recursos humanos dentro del [Plan RETO](#) (Reforma y Transformación Organizativa) que está siendo llevado a cabo en el Ayuntamiento. A través de una revisión de los documentos elaborados hasta ahora en dicho Plan, no se ha localizado ninguna alusión a la perspectiva de género, y en el diagnóstico realizado de la estructura organizativa municipal no aparece ni un solo dato desagregado según sexo.

Dado que no se dispone de dicho análisis de puestos, se ha realizado un análisis de la información disponible a partir de las entrevistas realizadas y de la clasificación de puestos y tabla salarial del convenio colectivo.

Análisis de la RPT

El primer aspecto que destaca al analizar la clasificación de los puestos de trabajo, es el **elevado número de categorías profesionales**, que ascienden a 151 puestos en el último Convenio Colectivo. Algunos de los puestos o categorías poseen la misma denominación y se diferencian por los tipos de complementos asociados, de tal forma que para el mismo tipo de puesto pueden existir distintos elementos de clasificación y distintos complementos. En la base de datos proporcionada del Ayuntamiento, OOAA y EPDs, se contabilizan un total de 431 puestos distintos (teniendo en cuenta los puestos con distintos elementos de definición según complementos), de los cuales el 60,6% son unipersonales y el 68% son singularizados. En los **puestos singularizados** la presencia de mujeres es ligeramente superior que la de hombres (54-46% respectivamente), con una segregación en la pre-

sencia por sexo en los mismos: el puesto singularizado con mayor volumen de trabajadoras es el de Secretaría de despacho y el de mayor volumen de hombres el de Inspector/a.

Respecto a los puestos o categorías que poseen la misma denominación y se diferencian por los tipos de complementos asociados, un ejemplo es el de los puestos de personal Administrativo/técnico-auxiliar/animación social y los de Auxiliar de administración-auxiliar de servicios, en los que en cada caso existen 10 clasificaciones distintas para el mismo puesto con distintos complementos. En este caso los complementos difieren básicamente según el tipo de jornada partida y de turnicidad (aunque también aparece el complemento de disponibilidad en 4 de los 20 puestos).

Tabla 30. Puestos Admtv/Tco.Aux/AnimSoc: clasificación y retribuciones.

<i>Categoría / Puesto de trabajo</i>	<i>Clasificación</i>	<i>Total retribución</i>
<i>Admtv/Tco. Aux/AnimSoc/T.E.I.</i>	C1-15-RDT	23.824,20 €
<i>Admtv/Tco. Aux/AnimSoc (JP)</i>	C1-15-RDT-JP	24.879,38 €
<i>Admtv/Tco. Aux/AnimSoc (JP3)</i>	C1-15-RDT-JP3	25.406,90 €
<i>Admtv/Tco. Aux/AnimSoc (JP3, TN2)</i>	C1-15-RDT-JP3-TN2	26.200,28 €
<i>Admtv/Tco. Aux/AnimSoc (JP TN)</i>	C1-15-RDT-JP-TN3	25.408,16 €
<i>Admtv/Tco. Aux/AnimSoc (JP TN)</i>	C1-15-RDT-JP-TN2	25.672,76 €
<i>Admtv/Tco. Aux/AnimSoc (JP1)</i>	C1-15-RDT-JP1	24.351,72 €
<i>Admtv/Tco. Aux/AnimSoc (JP4 TN)</i>	C1-15-RDT-JP4-TN2	26.727,80 €
<i>Admtv/Tco. Aux/AnimSoc (JP/DS)</i>	C1-15-RDT-JP-DS	26.963,28 €
<i>Admtv/Tco. Aux/AnimSoc (DS)</i>	C1-15-RDT-DS	25.908,10 €

Tabla 31. Puestos Auxil. Admtvo./Auxil. Servicios: clasificación y retribuciones.

<i>Categoría / Puesto de trabajo</i>	<i>Clasificación</i>	<i>Total retribución</i>
<i>Auxil. Admtvo./Auxil. Servicios</i>	C2-13-RDT	20.585,92 €
<i>Auxil. Admtvo./Auxil. Servicios JP</i>	C2- 13 -RDT-JP	21.483,46 €
<i>Auxil. Admtvo./Auxil. Servicios JP TN</i>	C2- 13 -RDT-JP-TN2	22.168,90 €
<i>Auxil. Admtvo./Auxil. Servicios (JP1)</i>	C2-13-RDT-JP1	21.034,62 €
<i>Auxil. Admtvo./Auxil. Servicios (JP5)</i>	C2-13-RDT-JP5	22.829,84 €
<i>Auxil. Admtvo./Auxil. Servicios (JP5 TN)</i>	C2-13-RDT-JP5-TN2	23.515,28 €
<i>Auxil. Admtvo./Auxil. Servicios DS</i>	C2-13 -RDT-DS	22.359,02 €
<i>Auxil. Admtvo./Auxil. Servicios TN2</i>	C2-13 -RDT-TN2	21.271,36 €
<i>Auxil. Admtvo./Auxil. Servicios TN</i>	C2-13 -RDT- TN3	21.042,88 €
<i>Auxil. Admtvo./Auxil. Servicios DS-JP</i>	C2- 13 -RDT-DS-JP	23.256,56 €



Análisis de la discriminación salarial

Otros puestos en los que se diferencia entre varias categorías en función del tipo de jornada o de turno son los de *Agente de policía* (5 tipos de puesto según turnos, uno de ellos con disponibilidad), y *Conserje/subalterno* (5 tipos de puesto).

En otros casos, para un mismo puesto los complementos que difirieren son los de Jornada Partida (JP), Disponibilidad (DS) y Mayor Dedicación (MD), como en el puesto de director/a de proyectos:

Tabla 32. Puestos de Dirección de Proyectos: clasificación y retribuciones.

<i>Categoría / Puesto de Trabajo</i>	<i>Clasificación</i>	<i>Total retribución</i>
<i>Sección RDT/Director de proyectos</i>	A1-A2-25-RDT	39.489,38 €
<i>Sección con DS/Director de proyectos</i>	A1-A2-25-RDT-DS	42.983,50 €
<i>Sección con MD/JP/Director de proyectos</i>	A1-A2-25-RDT-MD-JP	45.885,28 €
<i>Sección con MD/DS/Director de proyectos</i>	A1-A2-25-RDT-MD-JP-DS	49.379,40 €

O el de jefatura de departamento:

Tabla 33. Puestos Jefatura de Departamento; clasificación y retribuciones.

<i>Categoría / Puesto de Trabajo</i>	<i>Clasificación</i>	<i>Total retribución</i>
<i>J. Depart.</i>	A1-A2-24-RDT	35.406,00 €
<i>J. Depart. (JP1)</i>	A1-A2-24-RDT-JP1	36.199,66 €
<i>J. Depart MD/JP</i>	A1-A2-24-RDT-MD-JP	41.145,02 €
<i>J. Depart MD/JP/DS</i>	A1-A2-24-RDT-MD-JP-DS	44.280,46 €
<i>J. Depart DS(JP1)</i>	A1-A2-24-RDT-DS-JP1	39.335,10 €

Lo mismo sucede con otros puestos como: *J. Unidad Tca., Ingeniero Tco/Arquitecto Tco, Sección Tca. A/Adjunto/Asesor Jur, Director Programas/Titulado Superior, Asist.Social/ATS/Tco.Medio, Jefe Negociado/Ayudante, Jefe Grupo, Ayudante de servicio, Informador, Ofi.Oficios/ Vigilant/ Ofi.Servic, y Oficial de oficios.*

Si en el caso de los complementos de turnicidad y tipo de jornada, la diferenciación de los puestos en función de los turnos realizados o el tipo de jornada partida asociada, es en principio fácilmente entendible y justificable por causas objetivas relacionadas con los horarios laborales, en el caso de los complementos de Disponibilidad y Mayor Dedicación el hecho de que el mismo puesto disponga o no de dichos complementos es más difícilmente explicable, ya que a priori se podría entender que en el desempeño de los mismos puestos se han de realizar las mismas o similares tareas y es exigible el mismo nivel de dedicación y disponibilidad. Se debe tener en cuenta, tal y como se puede comprobar en el salario total anual, que la percepción o no de estos complementos de Mayor dedicación y Disponibilidad, supone unas diferencias muy notables en las retribuciones.

El elevado número de puestos unipersonales y singularizados y la existencia de **distintos complementos para los mismos puestos**, da entrada a la consideración de cierto grado de discrecionalidad a la hora de definir los elementos de un puesto y establecer los complementos asociados al mismo, lo que puede producir un impacto negativo de género.

Para comprobarlo, se puede analizar dentro de un mismo puesto, el número de mujeres y hombres que se sitúan en el nivel base y en los puestos que acumulan un mayor número de complementos.

Por ejemplo, para el puesto de *Jefe negociado/ayudante*, la distribución es la siguiente:

Tabla 34. Puesto Jefatura de Negociado: clasificación y composición según sexo.

<i>Jefe de negociado C1</i>	<i>Número de hombres</i>	<i>Número de mujeres</i>
18 BASE RDT	2	4
18 BASE RDT DS	1	-
18 BASE RDT MD JP	1	-
18 BASE RDT MD JP DS	4	-

Se puede apreciar cómo las trabajadoras se concentran en los puestos base mientras que en los puestos en el que se perciben los complementos de JP, DS y MD, solamente hay presencia de trabajadores.

Otro ejemplo en el que las trabajadoras se concentran en los puestos con menor número de complementos dentro de la misma categoría es el de Jefatura de Unidad Técnica, en el que 1 trabajadora y 6 trabajadores perciben el complemento de MD.

Tabla 35. Puesto de Jefatura de Unidad: clasificación y composición según sexo.

<i>J. U. T. A2 y C1</i>	<i>Número de hombres</i>	<i>Número de mujeres</i>
22 BASE RDT	1	4
22 BASE RDT DS	1	3
22 BASE RDT MD JP	4	1
22 BASE RDT MD JP DS	2	-

Lo mismo sucede en los puestos de jefatura de departamento, en los que si bien el complemento de MD es percibido por el mismo número de mujeres y hombres (5 y 5) su peso sobre el total de presencia en dichos puestos es muy distinto (un 27,8% de las mujeres y un 55,5% de los hombres en puestos de jefatura de departamento reciben el complemento de MD). En los puestos en los que se perciben los 3 complementos hay una presencia de 4 hombres y 1 mujer.


Análisis de la discriminación salarial
Tabla 36. Puestos de Jefatura de Departamento: clasificación y composición según sexo.

<i>Jefe de departamento</i>		<i>Número de hombres</i>	<i>Número de mujeres</i>
A2	23 BASE RDT	-	1
	24 BASE RDT JP DS	-	3
	24 BASE RDT MD JP	-	1
	24 BASE RDT MD JP DS	1	-
A1	14 BASE RDT JP DS	-	1
	24 BASE RDT JP DS	4	8
	24 BASE RDT MD JP	1	3
	23 BASE RDT MD JP DS	1	-
	24 BASE RDT MD JP DS	2	1

En las entrevistas realizadas a agentes clave, se recogieron varias manifestaciones de denuncia de arbitrariedad y discrecionalidad en la asignación de los complementos de mayor dedicación y disponibilidad, especialmente del último, entendiéndose que hay un abuso en su utilización como fórmula para incrementar las retribuciones, que en algunos casos no posee correspondencia real con las tareas y horarios realizados, exigiéndose un mayor control de la asignación de estos complementos en función de las tareas reales realizadas.

Distintos puestos para tareas equivalentes. Tal y como se ha argumentado en el apartado de conceptos clave, un elemento determinante de la discriminación salarial es que no se proporcione la misma retribución ante trabajos de valor equivalente o de igual valor, entendiéndose como tales aquellos que aun no siendo idénticos requieren capacidades y esfuerzos equivalentes, suponen iguales responsabilidades y están sometidos a similares condiciones de trabajo.

En las entrevistas realizadas a agentes clave se ha trasladado que esto sucede en los puestos de Dirección de proyectos y Dirección de programas, entre los que no parece haber una diferenciación sustancial del valor del trabajo y si que existe tal diferencia sustancial en las retribuciones, que poseen un negativo impacto de género perjudicando a las trabajadoras.

Tabla 37. Diferencias en el complemento RDT en los puestos de dirección de proyectos y de programas.

<i>Puesto</i>	<i>Clasificación</i>	<i>Retribución</i>	<i>Complemento RDT</i>	<i>Número de hombres</i>	<i>Número de mujeres</i>
Director/a de Proyectos	A1-A2 25	39.489,38 €	8.543,36 €	3	0
Director/a de programas	A1 23	33.316,36 €	3.413,76 €	5	11

La brecha entre ambos puestos es del 15,63%, y se debe básicamente a la diferencia en el complemento de RDT. Los puestos de Dirección de proyectos son todos singularizados y los de Dirección de programas todos, excepto uno, no singularizados. Sería necesario conocer el contenido de las tareas y responsabilidades de todos los puestos para poder extender este análisis a todas las categorías.

Análisis de los complementos

Un elemento de la tabla salarial en el que se aprecian marcadas diferencias es en el **complemento RDT** (Responsabilidad y Dificultad Técnica), en el que se asignan distintas cantidades para puestos de trabajo del mismo grupo y nivel, que en principio deberían ser equiparables en cuanto al grado de responsabilidad y dificultad.

Si se examinan los puestos base de cada grupo profesional que comparten la misma clasificación, se puede comprobar que existen variaciones importantes en las cantidades asignadas del complemento de RDT, de tal forma que los puestos más feminizados cuentan con cantidades inferiores y los masculinizados con cantidades superiores. A continuación, se presentan tres casos significativos.

En primer lugar: el grupo A2 para el nivel base 19. La diferencia entre los puestos de Ingeniero/a o arquitecto/a técnico/a y los trabajadores/as sociales, personal técnico medio, maestros/as y bibliotecarios/as. En ambos casos se exige un nivel de grado o diplomatura para el acceso y comparten el mismo nivel de clasificación base, sin embargo, se da una importante diferencia en el total de las retribuciones anuales que es causada por la diferente cantidad asignada al complemento de RDT, en el que se da una brecha del 47,17%.

Tabla 38. Diferencias en el complemento RDT en los puestos A2-19.

<i>A2-19-RDT</i>	<i>Complemento RDT</i>	<i>Número de hombres</i>	<i>Número de mujeres</i>
Ingeniero técnico / Arquitecto técnico	4.620,56 €	3	1
Asistente social / ATS / Tco. Medio / Maestro / Bibliot.	2.441,04 €	12	63

Este es un claro ejemplo de infravaloración de las habilidades, conocimientos y destrezas asociados a puestos de trabajo tradicionalmente feminizados a los que se hacía referencia en el apartado 2 de conceptos clave. Para los puestos base de un mismo grupo y nivel, se están valorando en menor grado los puestos feminizados, considerando de manera sesgada que poseen menos dificultad técnica o menos responsabilidad.

Las tareas a las que se enfrentan trabajadores/as sociales, ATS, maestros/as... poseen una responsabilidad directa sobre la salud, educación y servicio a otras personas, que se están valorando en menor grado que las responsabilidades de los puestos técnicos de ingeniero/a o arquitecto/o que están más enfocadas de manera directa a bienes (no se pretende decir que no posean responsabilidad, y que esta no afecte también a personas). Con esta afirmación no se pretende señalar que estos puestos y tareas masculinizados estén sobrevalorados, si no que se están infravalorando los puestos feminizados, considerando las habilidades necesarias para desarrollarlos correctamente como "cualificaciones tácitas", tal y como se definían en el apartado de conceptos clave.

La misma situación se detecta para los puestos del grupo C1 nivel 15 base. En este caso la diferencia económica no es tan marcada entre los puestos masculinizados y feminizados, pero no se entiende cuál es la justificación de que exista dicha diferencia económica más que en base a un sesgo de género que valora en menor grado las tareas educativas que las tareas informáticas.



Análisis de la discriminación salarial

Tabla 39. Diferencias en el complemento RDT en los puestos C1-15.

<i>C1-15-RDT</i>	<i>Complemento RDT</i>	<i>Número de hombres</i>	<i>Número de mujeres</i>
Operador	1.996,12 €	6	1
Administrativo / Tco. Auxiliar / AnimSoc / T.E.I.	1.937,60 €	25	196

Otro caso de diferencias retributivas notables en el complemento RDT que se da en el grupo C2 nivel 13 base, en el que los puestos masculinizados perciben cerca del doble por este complemento que los puestos feminizados, con una brecha del 49%.

Tabla 40. Diferencias en el complemento RDT en los puestos C2-13.

<i>C2-13-RDT</i>	<i>Complemento RDT</i>	<i>Número de hombres</i>	<i>Número de mujeres</i>
Ofi. Oficios / Vigilante / Ofi. Servic / Monitor	1.718,78 €	31	12
Auxil. Administrativo / Auxil. Servicios	877,24 €	18	63

Se debe considerar así mismo el **complemento de Penosidad y Peligrosidad (PyP)**, ya que a pesar de que, tal y como se señalaba en el apartado de análisis de la brecha, este complemento no presenta brecha, posee una aportación significativa a la brecha global debido al reducido número de mujeres que lo perciben (un 4% de las trabajadoras frente a un 39% de los trabajadores, únicamente personal de Seguridad Ciudadana). Como se indicaba en el apartado de conceptos clave, tradicionalmente ha habido una identificación de las tareas penosas y peligrosas con cuestiones de esfuerzo o dureza física y con puestos masculinizados, y pese a que progresivamente se van teniendo en cuenta otros riesgos como los psicosociales, los sistemas de clasificación profesional aun no los han incorporado y no han sido reflejados en la asignación de los complementos a los puestos, contando con una escasa presencia en los Convenios Colectivos del sector servicios.

Si bien es necesario un análisis de puestos de trabajo para valorar de forma exhaustiva las características de las tareas, que permita determinar la presencia y el grado de extensión de los sesgos en la consideración de la penosidad y peligrosidad de los distintos puestos, se puede aportar un ejemplo que visibiliza su existencia: la categoría de las/os trabajadoras/es sociales. Estos puestos de trabajo están ocupados únicamente por mujeres en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón. Es un hecho fácilmente perceptible para cualquier persona que visite un centro municipal que las Unidades de Trabajo social cuentan con la presencia de un/a vigilante/a de seguridad.

Esto es debido a que se generan con cierta frecuencia conflictos y en algunos casos reacciones violentas por parte de las personas y familias, que acuden a Servicios Sociales en busca de determinados apoyos, ayudas o soluciones para sus problemáticas vitales, y no ven sus problemas satisfechos en el grado que demandan (por ejemplo, las posibles fuentes de conflicto pueden ser la denegación

de ayudas sociales, la tramitación de expedientes de menores en situación desamparo,...), y que provocan que en ocasiones las trabajadoras de estos servicios reciban amenazas directas.

Parece pues razonable considerar que dichos puestos de trabajo conllevan cierto grado de penosidad y peligrosidad, y que el hecho de que no hayan sido considerados como tales está relacionado con los sesgos de género que tradicionalmente no han tenido en cuenta la dureza de las tareas asociadas a puestos feminizados que se relacionan con cuestiones más psicosociales.

Se debe señalar muy positivamente que, en el último Convenio Colectivo del Ayuntamiento aprobado recientemente, se incluye una disposición en la que se plantea la realización de un estudio para determinar los puestos susceptibles de reconocimiento con este complemento:

Disposición adicional cuarta.- Modulación de los elementos penosidad y peligrosidad del complemento específico. El Ayuntamiento se compromete a que durante la vigencia de este Acuerdo se llevara á cabo un estudio con la finalidad de determinar aquellos puestos que pudieran ser susceptibles de un reconocimiento modulado de los elementos penosidad y peligrosidad, en un porcentaje de la cuantía que viene determinada en el anexo de la tabla salarial. Dicho estudio contara con un informe del servicio mancomunado de prevención y salud laboral en el que se analizarán las circunstancias que pudieran originar la penosidad o peligrosidad. Los resultados de dicho estudio serán objeto de negociación con los agentes sociales.

Respecto a los **complementos de productividad** vinculados al área de seguridad ciudadana, el análisis del sesgo de género existente en los mismos es exactamente el mismo que el realizado respecto al complemento de PyP, dado que únicamente están asignados a dicha área por lo que se entiende que están dirigidos a recompensar las condiciones específicas de dificultad de los puestos.

En el último Convenio Colectivo también se hace referencia a las pagas en concepto de productividad, estableciendo la unificación de la paga de productividad específica de Seguridad Ciudadana en el régimen general (Disposición adicional sexta y séptima).

En cuanto al resto de complementos y pluses de la estructura retributiva del Ayuntamiento, OOAA y EPDs, que están vinculados con la **presencia y los horarios de trabajo** (jornada partida, turnicidad, nocturnidad, festivos y horas extras), tal como se detallaba en el apartado de la brecha el número de trabajadores que perciben estos complementos o pluses es superior al de mujeres: todos estos complementos son cobrados mayoritariamente por el personal del Área de Seguridad Ciudadana (excepto el de jornada partida que es cobrado por un mayor número de mujeres en el global del Ayuntamiento, OOAA y EPDs y posee una brecha negativa).

En el caso de estos complementos y pluses, dado que están asociados al desempeño de determinados horarios y turnos vinculados de manera más o menos estable con ciertos puestos, los sesgos en su percepción deben ser entendidos en base a una discriminación en el acceso, tal y como se definía en el apartado de conceptos, que ha dificultado una mayor presencia de mujeres en los puestos de Seguridad Ciudadana.

Además de la posible discriminación a priori, se debe tener en cuenta que otra barrera para el desempeño de los horarios y turnos que llevan asociados estos complementos puede ser la asunción



Análisis de la discriminación salarial

de manera mayoritaria de las responsabilidades de cuidado de menores y mayores dependientes exclusivamente por las mujeres, aspecto sobre el que se reflexiona en el apartado de impacto de la conciliación en la carrera profesional.

5.2.2. EMULSA

Las brechas salariales más elevadas detectadas en esta empresa se localizan en los complementos, especialmente en el servicio de oficinas (personal administrativo) y en los de jardines y colegios (personal cualificado), que son los servicios con mayor volumen de trabajadoras.

Análisis de la clasificación profesional

La Empresa Municipal de Limpieza Urbana posee una clasificación de los empleos bastante sencilla (17 tipos de puestos), enmarcados en tres grupos profesionales: grupo de personal técnico, grupo de personal de administración y grupo de personal operario. En el artículo 43 del Convenio Colectivo "Clasificación del personal y estructura funcional", se detallan las funciones de cada puesto, la dependencia funcional y jerárquica de los mismos, las tareas a realizar y los requisitos formativos, definiendo cada uno de los distintos puestos según unidades o servicios organizativos, dado que las tareas varían en función de los servicios.

La primera cuestión que se aprecia al revisar dicha categoría es la escasa utilización de un lenguaje neutro, con la mayoría de los puestos redactados únicamente en masculino (*Directores, Técnicos, Titulados, Oficiales, Encargado, conductor, cristalero...*).

Teniendo en cuenta las categorías de **personal operario**, se observa que en aquellas en las que hay menor presencia de trabajadoras -las oficialías de 1ª, 2ª y 3ª-, uno de los requisitos para el desempeño de los puestos es el **carnet de conducir B** o superior y en algunos puestos de oficialía de 1ª también el carnet C. Este hecho podría ser una de las causas de menor acceso de las trabajadoras a dichos puestos, dado que las mujeres se han incorporado de forma más tardía a la conducción: en 1990 las mujeres eran el 30,5 del total de conductores/as y en 2017 el 42%; y respecto al carnet C, en 2012 únicamente un 8% de las personas que lo poseían eran mujeres.

Se refleja por tanto el diferente uso y acceso entre sexos a la obtención de estos permisos y el mantenimiento de una tendencia cultural que favorece el uso laboral del vehículo para los varones según una división del trabajo doméstico y extradoméstico, basada en el sexo. En este punto, no afecta tanto el uso del vehículo como medio físico de acceso a un centro de trabajo, sino como conocimiento para participar en la selección laboral y competencia para desempeñar el puesto al que se aspira y por tanto las posibilidades de participación en ofertas laborales con tales requisitos⁽²⁶⁾.

(26) Figueroa Saavedra, M. Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policía Municipal. Pág. 166. *Cuadernos de Relaciones Laborales* ISSN: 1131-8635. 2008, 26, núm. 1 151-178. <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA0808120151A/32271> Pag. 161-162.

Otros requisitos y tareas incluidas en los puestos de oficialías son la posesión de determinada titulación profesional (como mecánica), el manejo de vehículos y maquinaria del servicio, así como el desempeño de diversas **tareas relacionadas con oficios** en los que tradicionalmente la presencia de mujeres ha sido escasa (albañilería, fontanería...). Este hecho es especialmente destacable en el servicio de Jardines, en el que la presencia de mujeres es muy inferior a la de los hombres en los puestos de oficialía y en el que hay una importante brecha en los complementos. Las tareas definidas para los puestos de oficialía de 1ª de **Jardines** son:

(...) diseño y montaje de sistemas de riego automático, manejo y supervisión del sistema de riego en remoto; reparación de averías en sistemas de riego, fuentes, estanques y demás instalaciones hidráulicas; trabajos de fontanería, inspección y mantenimiento de áreas de juegos infantiles y de mayores; mantenimiento de mobiliario de zonas verdes; pintado de mobiliario, juegos infantiles y de mayores, pistas deportivas o instalaciones de la empresa; obras de albañilería de entidad media; etc.

La tradicional escasa presencia de mujeres en estas profesiones y la falta de formación y conocimientos en estas materias (fontanería, albañilería...), puede actuar de barrera para que las trabajadoras se presenten a las pruebas de promoción, dado que en los exámenes de promoción se realizan pruebas prácticas de desarrollo de tareas y manejo de diversa maquinaria. Es más difícil que las trabajadoras hayan adquirido dichos conocimientos de manera informal en su vida diaria, dado que son tareas que han sido tradicionalmente consideradas masculinas.

(...) se ha comprobado que si la producción empresarial se desarrolla en espacios abiertos, con esfuerzo físico o condiciones de peligrosidad, si está relacionada con uso de maquinaria, herramientas o nuevas tecnologías, o si requiere una especial disponibilidad para desplazamientos y viajes, la probabilidad de discriminación a las mujeres es mayor, ya que este tipo de procesos de trabajo se asocian con el rol y los estereotipos de género masculinos⁽²⁷⁾.

Respecto a la brecha existente en **Colegios**, es destacable que, a pesar de ser el servicio más feminizado, el puesto de mayor responsabilidad -el de encargado/a-, esté ocupado por un hombre, y que los puestos de oficialía de 1ª y de 2ª tampoco cuenten con ninguna mujer. En este servicio la categoría de oficial de 1ª lleva asociada la coetilla "cristalero". Esta división de tareas es habitual dentro del sector de la limpieza, de tal forma que las tareas consideradas más especializadas de manejo de maquinaria de limpieza industrial y limpieza de cristales cuentan habitualmente con mayor presencia masculina y con mayores retribuciones, mientras que las mujeres tienen mayor presencia en puestos considerados no especializados y que cuentan con menores complementos y retribuciones.

En el servicio de **administración**, las mayores brechas se presentan entre el personal administrativo en los complementos, si bien no se pueden extraer resultados concluyentes debido al escaso volumen de personas y disparidad de situaciones (tipos de puestos, antigüedad...).

(27) Gobierno de Navarra - Instituto Navarro para la Igualdad (2010). Herramientas del Procedimiento IGE. <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/5811B2E4-A627-4F31-BCD3-12AE157230CB/197403/IGEHerramientas1.pdf> Pág. 46.

Análisis de la discriminación salarial

Análisis de los complementos

Los puestos de trabajo que cuentan con inferiores retribuciones de complementos son los de administración (auxiliares y oficiales de 1ª y 2ª), jardines y colegios (peonaje y especialistas), que son los puestos en los que se concentran las mujeres. Los complementos son especialmente bajos para las trabajadoras de estos grupos con contratos temporales (con un mayor porcentaje de temporalidad que los hombres en los servicios de jardines y oficinas).

Es especialmente destacable el hecho de que en el servicio que cuenta con una mayor presencia de mujeres, el de Colegios, la percepción de complementos sea inferior a otros servicios masculinizados. A través de las entrevistas a agentes clave se han recogido algunas interpretaciones a las posibles causas de estas diferencias.

En primer lugar, una de las explicaciones parte del propio origen de la empresa, que se creó a partir de la fusión de una empresa de recogida de sólidos urbanos, totalmente masculinizada, y una de limpieza de colegios, totalmente feminizada, que contaban con dos Convenios Colectivos distintos y distintas remuneraciones, inferiores en la empresa de limpieza de colegios. Con la creación de una única empresa se elaboró un convenio único y se igualaron los salarios base del personal operario de los distintos servicios y algunos complementos como Penosidad-Toxicidad-Peligrosidad, si bien en otros complementos existen diferencias. Los argumentos recogidos acerca de las causas de dichas diferencias en los complementos han sido:

- Los distintos tipos de jornadas, ya que en colegios no se trabajan fines de semana, nocturnos y pocos festivos -motivos por los que el servicio también tienen una mayor demanda por parte de las mujeres por motivos de conciliación-.
- La rentabilidad empresarial: este servicio se oferta de manera externa y necesita tener unos precios competitivos, la tabla salarial es mucho más alta que la de otras empresas del sector.
- Tradicionalmente ha habido una escasa presencia de trabajadoras en el Comité de Empresa y en puestos de representación sindical, lo que no ha favorecido que se hayan reivindicado en mayor grado mejoras retributivas en los servicios más feminizados.

Para finalizar este apartado, valoramos interesante incidir en otra cuestión que afecta diferencialmente a EMULSA y no a otras entidades, que es el peso que tiene en el establecimiento del valor del trabajo, además del sexo de las personas que lo desempeñan, el valor social otorgado al mismo. El valor de un trabajo es una construcción social y cultural, en la que además de sesgos de género intervienen otra serie de sesgos basados en el prestigio y reconocimiento social de las profesiones. El hecho de que la empresa de limpieza disponga de los inferiores salarios medios de todas las entidades municipales y el menor peso en los complementos sobre el salario total no es casual. Así, las mujeres limpiadoras ocupan uno de los lugares más bajos en el escalafón profesional y salarial.

5.2.3. EMTUSA

Una parte importante de la brecha salarial de la empresa viene determinada por la ausencia de mujeres en los puestos de responsabilidad y mayor salario. Hay una brecha significativa en los puestos de conducción, que es donde se concentran las trabajadoras.

Análisis de la clasificación profesional y los complementos

El sistema de clasificación profesional consta de 17 tipos de puestos organizados en seis grupos de mayor a menor exigencia de titulación y conocimientos profesionales. Se incorpora una definición de las funciones de cada puesto. Todos los puestos están nombrados únicamente en masculino.

Existe muy marcada **segregación en las categorías profesionales**, de tal forma que únicamente en dos de ellas hay presencia simultánea de mujeres y hombres: el personal subalterno (con un escaso volumen de personas, 5 hombres y 3 mujeres, que no permite inferencias válidas) y los puestos de conductores/as (238 hombres y 26 mujeres). El resto de trabajadoras se encuentran en categorías profesionales en las que no hay presencia de trabajadores (auxiliares administrativas, administrativas de 2ª y diplomadas).

Dentro de los puestos de conducción, las mayores brechas en los complementos se dan en el “complemento de especiales condiciones de trabajo”, a través del cual se retribuyen cuestiones como la turnicidad, nocturnidad, jornada partida, jornada continuada, quebranto de moneda... vinculadas a las características de los puestos de trabajo y en los que las conductoras perciben de media inferiores cantidades. Se debe tener en cuenta que algunas de estas condiciones de trabajo están relacionadas con la organización de la jornada y los turnos vinculados a las propias líneas de autobús, y que en la movilidad entre las distintas líneas por parte del personal se utiliza el criterio de antigüedad en el puesto, de tal forma que las personas de mayor antigüedad (entre las que hay escasa presencia de trabajadoras) tienen prioridad para seleccionar las líneas.

Dada la escasa presencia de mujeres en la empresa y que uno de los principales motivos de las diferencias retributivas sea la diferencia de antigüedad, cabe considerar como principal aspecto generador de discriminación la **escasa presencia y la lenta incorporación de mujeres como conductoras**.

Esta profesión ha estado tradicionalmente masculinizada, y la entrada de mujeres a la misma ha sido tardía. Las barreras específicas que presenta esta profesión están vinculadas, en primer lugar, al menor porcentaje de mujeres con carnet de conducir vehículos, debido a la diferencia de roles y a la tendencia cultural de favorecer el uso laboral del vehículo por parte de los hombres, tal y como se planteaba en el anterior apartado. A este hecho hay que añadir otras posteriores barreras que se encuentran las mujeres para obtener el permiso de conducción de autobuses y trabajar como conductoras.

El gran coste económico, la planificación a medio y largo plazo de la preparación y las necesidades de uso de los medios de transporte socialmente condicionados (Tobío, 1994, 1995), alienta que el deseo de obtener un permiso de conducir se reduzca a conseguir el carné tipo B⁽²⁸⁾.

(28) Figueroa 2008. Pág. 10.



Análisis de la discriminación salarial

En el año 2012, del total de personas con carnet de conducir D, un 10% eran mujeres (datos estadísticos de la DGT⁽²⁹⁾). Los porcentajes son inferiores en cuanto a presencia de mujeres en los estudios relacionados con el transporte y la mecánica, tal y como se muestra en la siguiente tabla⁽³⁰⁾.

Tabla 41. Alumnado matriculado en FP de Transporte y Mantenimiento de Vehículos. Curso 2015-2016.

Básica		Grado medio		Grado superior	
Total	% Mujeres	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
6.178	1,6	28.624	2,1	10.339	2,9

En el proceso de selección llevado a cabo en EMTUSA en el 2014, solamente un 17% de las personas candidatas fueron mujeres, y tras las distintas pruebas de selección finalmente fueron un 11% de las personas contratadas⁽³¹⁾.

El Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde, en el documento "La Evaluación de Impacto en Función del género en el Transporte y la Movilidad⁽³²⁾" analiza las causas que subyacen a la escasa presencia de mujeres en este sector:

El acceso a muchos empleos sigue siendo aún difícil para las mujeres por la imagen estereotipada en la sociedad que vincula sobre todo puestos relacionados con la conducción, personal de tráfico o la mecánica a habilidades o competencias exclusivamente masculinas. Muchos puestos de trabajo relacionados con el transporte aparentemente resultan incompatibles con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Largas jornadas de trabajo o turnos en horarios poco convencionales también determinan de alguna manera la escasa integración de las mujeres en el sector. (...)

En el ámbito profesional, se ha generado una construcción social estereotipada sobre determinados puestos de trabajo del sector del transporte que los relaciona sistemáticamente con tareas que han sido tradicionalmente desempeñadas en su mayoría por hombres (conductor de camión, autobús o metro, mecánicos, operarios de ferrocarril, interventores, trabajadores en la construcción de infraestructuras, etc.), asociadas a ideas distorsionadas como, por ejemplo, la fuerza física en realidad no necesaria, a la supuesta poca habilidad en la conducción de las mujeres, la supuesta peligrosidad del sector, el tratarse de trabajos aparentemente incompatibles con el rol de cuidadoras; lo que ha ido relegando en el sector a las mujeres únicamente a tareas administrativas o de atención al cliente. Esta división entre un terreno masculino y otro femenino origina un sector con una imagen muy estereotipada que dificulta la incorporación profesional de las mujeres al mismo por las supuestas barreras que se interponen y la falta de elementos atractivos para ellas. El hecho de que en determinados puestos de trabajo la presencia de las mujeres sea minoritaria acentúa más si cabe la atención y la crítica que sobre su comportamiento en el trabajo se hace sobre ellas,

(29) <http://www.dgt.es/es/seguridad-vial/estadisticas-e-indicadores/censo-conductores/tablas-estadisticas/>

(30) <https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/datos-cifras/Datosycifras1718esp.pdf>

(31) Datos extraídos de: <https://bus.gijon.es/from/10088/empleos/show/2894-provision-de-40-plazas-de-conductor-perceptor-de-emptusa>

(32) http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/ipp_adm_general/es_emakunde/adjuntos/materiales.sectoriales.transporte.y.movilidad.pdf Pags. 11, 13 y 19.

sintiéndose a prueba continuamente y fomentando sus dificultades en el sector. Por otro lado, en la línea de lo planteado, muchas mujeres debido a las mayores responsabilidades familiares que asumen ven limitadas en muchos casos sus posibilidades de acceso a puestos de trabajo a jornada completa o bien a aquellos con jornadas con horarios no convencionales típicos del sector del transporte (conductoras, mantenimiento de infraestructuras, operarias, etc.). Estas dificultades de conciliación dificultan más si cabe la incorporación de las mujeres a un sector empresarial poco acostumbrado a considerar medidas de conciliación por la escasa presencia de mujeres en sus plantillas, así como poco dado a promover la igualdad a nivel interno.

Tal y como se puede observar, las barreras se plantean no solamente en el acceso, si no una vez que se ha accedido al puesto de trabajo. En otra documentación revisada (entrevistas en prensa a mujeres conductoras⁽³³⁾, o estudios sobre las barreras de acceso de las mujeres en el sector del transporte⁽³⁴⁾, se incide en señalar los mismos aspectos resumidos en el documento de Emakunde.

A pesar de que la presencia de mujeres ha ido incrementándose en general en el sector del transporte, el lento ritmo con el que está sucediendo muestra como las barreras culturales y sociales son difíciles de eliminar, proporcionando un claro ejemplo de cómo la igualdad jurídica no genera de manera directa una situación de igualdad efectiva.

5.2.4. EMA

Los principales resultados encontrados en el análisis de la brecha salarial de la Empresa Municipal de Aguas muestran que es la empresa municipal con los salarios más altos y el mayor peso de los complementos salariales sobre las retribuciones, y la brecha más baja. Los bajos valores de la brecha se interpretan debidos a la escasa presencia de mujeres, que se localizan mayoritariamente en puestos técnicos y administrativos mientras que el grueso de los trabajadores se encuentra en puestos de personal operario.

La mayor brecha se produce en el grupo I, en el que se incluye personal de dirección y personal técnico (ocupando las mujeres únicamente puestos técnicos), y presenta también valores elevados en el grupo II (Personal administrativo, de informática y auxiliar). En los otros grupos no hay presencia de mujeres.

Análisis de la clasificación profesional y los complementos

En el Anexo I del Convenio Colectivo se detalla la clasificación profesional, en la que se incluyen 4 grupos y 29 subgrupos, para los cuales se detalla la dependencia funcional, la titulación necesaria y en algunos casos de manera escueta las tareas o responsabilidad del puesto, incorporando también una explicación muy detallada de las competencias en materia de prevención de riesgos. En la denominación de los puestos se aprecia un esfuerzo por redactarlos en masculino y femenino, con algunos errores puntuales.

(33) https://www.eldiario.es/sociedad/Mujeres-trabajos-hombres_0_366063663.html
<https://www.elperiodico.com/es/barcelona/20111207/ellas-nos-transportan-1256527>

(34) Ballesteros Doncel, Esmeralda (2016). Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Nº 121. http://eprints.ucm.es/44988/1/Ballesteros_Rev%20MT%20y%20SS.pdf Pág. 130.



Análisis de la discriminación salarial

La estructura retributiva es compleja, con un elevado número de complementos de puesto de trabajo, algunos que parecen duplicarse dado que en unos casos se asocian a los puestos y otros al desempeño ocasional de determinadas condiciones (por ejemplo el complemento de trabajo nocturno y de nocturnidad, de trabajo festivo y de festivos, o el de trabajo en la conducción y de conducción).

La clasificación de trabajadoras y trabajadores teniendo en cuenta los subgrupos de los grupos I y II, en los que hay presencia de trabajadoras, presenta una amplia dispersión, sin que en ningún subgrupo haya presencia simultánea de más de 5 personas de cada sexo, lo que dificulta los análisis de posibles discriminaciones, dado que hay diferencias en los complementos asignados a cada subgrupo.

Al igual que en el caso de la empresa de transportes, la principal discriminación hacia las mujeres en EMASA se produce *a priori*, en las barreras de acceso a la empresa. Dichas barreras se muestran evidentes en el acceso al grupo III de personal operario, en el que nunca ha habido presencia de mujeres.

Las posibles explicaciones a este hecho hay que buscarlas, al igual que para las otras dos empresas municipales, en la división sexual de roles y la tradicional masculinización de las profesiones asociadas a los puestos de trabajo del personal operario (fontanería, albañilería, electricidad...), lo que explica que haya habido escasas mujeres candidatas en los procesos de selección de este personal. A este hecho hay que añadir el tipo de pruebas de selección utilizadas, que han supuesto un negativo impacto de género y que no han posibilitado que -a pesar del escaso número de candidatas- alguna haya sido seleccionada. Las pruebas de selección del personal operario han utilizado habitualmente pruebas físicas (cavar zanjas, palear gravilla...), y han dejado fuera sistemáticamente a las mujeres.

Si bien en el último proceso de selección de personal, realizado en el 2017, no se incluyó ninguna prueba física, los méritos valorados se enmarcaban en la posesión de estudios (Edificación y Obra Civil, Electricidad y Electrónica, Energía y Agua...), y la experiencia laboral (en empresas de ciclo integral del agua, canalizaciones, e instaladoras de electricidad) en sectores altamente masculinizados con escasa probabilidad de existencia de candidatas con buenas puntuaciones en dichos méritos. Por ejemplo, algunas de las cuestiones que se puntuaban como méritos era la posesión de los carnets de conducción C+E, sobre cuyas barreras de acceso para las mujeres ya se ha hecho referencia, o la posesión de cursos de formación en materias como "Trabajo en espacios confinados" o "Manipulación y corte de tuberías de fibrocemento", en los que, si bien se desconocen las estadísticas, no parece probable que haya presencia de mujeres.

Otra barrera para el acceso de las mujeres a la empresa es que el sistema prioritario de acceso a las categorías superiores sea a través de la promoción interna, tal y como se señala en el artículo 32 del Convenio Colectivo. Teniendo en cuenta las barreras de entrada para las mujeres que suponen las pruebas de acceso a los puestos de peonaje, este criterio de acceso prioritario a los puestos superiores de personal operario por promoción supone, de facto, dejar a las mujeres fuera de dichos puestos.

Finalmente, llama la atención el último párrafo del Artículo 11 del Convenio:

La plantilla de la empresa no estará sometida a proporcionalidad alguna.

Esta frase, que no se ve acompañada de ninguna aclaración o referencia respecto al tipo de proporcionalidad a la que se refiere, y que ya estaba presente en los dos Convenios anteriores de la empresa (2004-2007 y 2008-2011), puede interpretarse como una barrera destinada a impedir que se establezca ningún tipo de cuota o reserva de puestos para determinados colectivos, como son las mujeres o personas con discapacidad, que han sido tradicionalmente los colectivos a los que han sido destinadas las medidas de acción positiva.

5.3. Impacto de la conciliación sobre la carrera profesional

Tal y como se planteaba en el apartado de metodología, el presente estudio incorpora un análisis de la incidencia de la conciliación sobre la carrera profesional, dado el impacto directo que tienen sobre las retribuciones, tanto las promociones y ascensos como las excedencias o reducciones de jornada, incrementando o disminuyendo los ingresos.

Algunos datos obtenidos en el análisis de la brecha son de interés en materia de conciliación, como el de que la brecha salarial de género es mayor entre las personas que manifiestan tener hijos/as que entre aquellas que no tienen o no informan, o que no se haya podido calcular la brecha por entidades para las personas que tienen jornadas reducidas, dado que si se excluyen los casos de reducción por jubilación, o bien no hay ningún hombre con este tipo de jornada o bien su escaso número no permite el cálculo de la brecha.

Los análisis de este apartado se han realizado sobre los datos de las promociones del personal en alta en 2016 en el Ayuntamiento, OOAA y EPDs, así como EMA y EMTUSA, cruzando dicha información con la utilización de las medidas de conciliación de excedencias para el cuidado de hijo/a en el primer año o posteriormente, y los permisos por guarda legal. Se ha cruzado toda la información disponible a partir de los números de identificación de los/as empleados/as.

Se van a mostrar en primer lugar por separado, a modo de contextualización, los datos de las promociones según sexo y de la utilización de las medidas de conciliación, para posteriormente analizarlos de manera cruzada observando el posible impacto de la conciliación sobre la promoción según sexo.

En cuanto a las **promociones** y la fijación en los distintos grupos profesionales, del total del personal analizado (1.975 personas, un 52% hombres y un 48% mujeres), un 37,3% no posee plaza fija (contratos temporales y de interinidad). La mayoría de este personal sin plaza fija son mujeres (un 62,7% del total frente a un 37,3% de hombres) que poseen sobre todo contratos temporales sin puesto RPT. Teniendo en cuenta únicamente al personal que ha fijado su plaza o ha promocionado, los porcentajes se invierten, con un 61,2% de hombres y un 38,8% de mujeres.

En la siguiente tabla se muestra el porcentaje de mujeres y hombres (calculado sobre el total de cada sexo) según distintas situaciones de promoción y fijeza. En los grupos D, C2, C1, A2 y A1, se

Análisis de la discriminación salarial

incluyen las personas que han fijado plaza en dicho grupo y no han promocionado hasta el momento. En el resto de filas de la tabla se muestran las distintas promociones de un grupo a otro, o a varios en algunos casos, realizadas por el personal.

Tabla 42. Distribución por sexo y grupo/trayectoria de promoción.

	Hombre	Mujer
D	3,43	2,08
D a C2	5,81	5,41
D a C2 y a C1	3,04	0,42
D a C1	0,53	0,00
D a C1 y A2	0,00	0,21
D a C2, C1 y A2	0,00	0,21
C2	9,25	18,30
C2 a C1	19,68	18,92
C2 a C1 y A2	0,26	1,87
C2 a C1, A2 y A1	0,00	0,21
C1	43,20	16,22
C1 a A2	2,11	2,70
C1 a A1	0,13	0,00
A2	4,49	16,22
A2 a A1	1,32	2,08
A1	6,74	15,18

Los trabajadores se encuadran mayoritariamente en el grupo C1, al que han accedido mayoritariamente de forma directa o desde el C2. Las trabajadoras presentan mayores porcentajes de acceso a todos los grupos (excepto al D), con el mayor volumen en el grupo C2, desde el cual un importante porcentaje de trabajadoras ha accedido al C1.

Se debe tener en cuenta que el importante volumen de hombres en el grupo C1 es debido a que en el mismo se encuentra el personal de Seguridad Ciudadana, y que los puestos de agentes de la Policía Local se encuadraban en el grupo C2 hasta el año 2007 en el que pasaron a englobarse en el grupo C1 por la aprobación de la *Ley 2/2007, de 23 de marzo, de Coordinación de las Policías Locales del Principado*. Pese a este dato, no se aprecia un volumen importante de promociones a partir de la entrada en vigor de esta ley, por lo que dicho cambio de puesto no parece que haya sido registrado como promoción. Si que aparece registrado un elevado incremento de promociones al grupo C1 en el año 2010 que se corresponden con el ascenso desde el grupo C2 del personal del SERPEIS, que negoció dicho ascenso para equipararse con la Policía Local.

Si bien se aprecian estas diferencias según sexo en los grupos de acceso, dichas diferencias no aparecen en cuanto al volumen de promociones, tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla en la que se muestra la distribución según sexo y situación respecto a la fijeza y promoción: el 1 indica que ha fijado su plaza en un grupo y no ha realizado hasta el momento más promociones, y el 2, 3 y 4 que ha promocionado o cambiado de grupo profesional dicho número de veces.

Tabla 43. Distribución según sexo y número de fijezas o promociones

	Hombre	Mujer
1	67,11	67,98
2	29,59	29,11
3	3,30	2,49
4	0,00	0,42

Respecto al número de años que de media se ha tardado en acceder al último grupo al que se ha promocionado, aproximadamente la mitad del personal ha promocionado en plazo de menos de 15 años, con un ligero porcentaje superior de hombres que de mujeres (53,4% y 48,7% respectivamente). En la siguiente tabla se muestra la distribución según el número de años entre la fecha del primer contrato en un grupo y la fecha de contrato en el grupo más elevado al que se ha accedido.

Tabla 44. Número de años entre la fecha del primer contrato en un grupo y el último.

	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>
Menos de 5	10,84	8,44
De 5 a 10	21,69	23,38
De 10 a 15	20,88	16,88
De 15 a 20	12,05	24,03
De 20 a 25	16,87	8,44
De 25 a 30	10,84	12,99
Más de 30	6,83	5,84

Tal y como se adelantaba en el apartado de la brecha, pese a que el porcentaje de las trabajadoras con hijos/as es inferior al de los trabajadores las **medidas de conciliación** relacionadas con el cuidado de menores o mayores dependientes son utilizadas de manera mayoritaria por las mismas. Teniendo en cuenta el personal en alta en 2016, la utilización de las medidas ha sido la siguiente:

Excedencia para el cuidado de hijos/as solicitada durante el primer año.

Un total de 16 mujeres han utilizado esta medida, una de ellas en dos ocasiones. 11 de ellas son trabajadoras del Ayuntamiento y 5 de la FMSS. El periodo medio de la duración de esta excedencia es de 5,5 años.

Excedencia por el cuidado de hijos/as.

Ha sido solicitada por 14 mujeres y 1 hombre (de diversas entidades: Ayuntamiento, FCEyUP, FMSS, Divertia, EPDs). 3 trabajadoras han solicitado este permiso en más de una ocasión. La duración media del permiso es de 7 años, si bien la mediana es de 5,5 dado que cuenta con valores extremos (el máximo es de 20 años y el mínimo de 1 mes).

Guarda legal para el cuidado de menores o mayores dependientes.

Un total de 14 hombres y 15 mujeres (de diversas entidades: Ayuntamiento, PDM, Divertia...) han utilizado este permiso, generalmente en más de una ocasión. La media de la duración de los permisos disfrutados por los trabajadores (7,8 años) es superior a la de las trabajadoras (3,3).

Análisis de la discriminación salarial

En la siguiente tabla se resume el número de personas que ha utilizado cada uno de los permisos. El total de mujeres* es inferior a la suma debido a que alguna de las trabajadoras ha utilizado más de una tipología de permisos.

Tabla 45. Número de personas según sexo que ha utilizado excedencias y guardias legales.

	Hombre	Mujer
Exced 1 ^{er} hijo/a	0	16
Exced cuidado hijo/a	1	14
Guardas legales	14	15
TOTAL	15	41*

Solamente 1 trabajador -frente a 30 trabajadoras- ha solicitado excedencia por el cuidado de hijo/a, mientras que en las guardas legales la utilización está equilibrada por parte de mujeres y hombres. La duración media de los 3 tipos de permisos analizados es muy elevada.

Análisis cruzado del historial de conciliación y promoción

Las personas que han solicitado los permisos de guarda legal y las excedencias son básicamente personal que ha consolidado la plaza, por lo que los análisis se van a centrar en el personal que promociona desde un grupo a otro u otros.

En la siguiente tabla se resume la información de las promociones realizadas, una vez obtenida una plaza, por el personal que no ha solicitado excedencias o guardas legales y por aquel que ha solicitado cada uno de los permisos, en número de personas y en porcentaje sobre el total de cada sexo.

Tabla 46. Promociones realizadas según distintas condiciones de conciliación.

Nº prom.	Sin excedencias o guardias				Excedencias 1 ^{er} año hijo/a				Excedencias hijos/as				Guardas legales			
	Nº H	Nº M	%H	%M	Nº H	Nº M	%H	%M	Nº H	Nº M	%H	%M	Nº H	Nº M	%H	%M
0	501	305	67,3	67,9	-	7	-	63,6	1	14	100	66,7	6	10	50,0	76,9
1	218	131	29,3	29,2	-	4	-	36,4	-	7	-	33,3	6	2	50,0	15,4
2	25	11	3,4	2,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	7,7
3	-	2	-	0,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Si se comparan los porcentajes, no se aprecian grandes diferencias en los porcentajes de mujeres que no ha solicitado permisos y el que ha solicitado excedencias que no ha promocionado o ha promocionado una vez, si bien entre las que han solicitado excedencias ninguna ha promocionado 2 o más veces. Se aprecia una mayor variación en las promociones de quienes han solicitado guarda legal, que en el caso de los hombres se incrementan y en el de las mujeres disminuyen.

Si se considera los grupos a los que se ha promocionado, todas las personas que han solicitado excedencias y/o guardas y han promocionado, lo han hecho del grupo C2 al C1 (excepto una mujer que posteriormente ha promocionado además al A2). Se debe tener en cuenta que las personas que han solicitado estos permisos poseen una superior presencia de partida en dichos grupos. Las personas que no han solicitado permisos y han promocionado del grupo C2 al C1, han tardado una media de 14-15 años en promocionar (hombres y mujeres), mientras que las personas que han solicitado los permisos y excedencias y han promocionado del grupo C2 al C1, lo han hecho en un periodo de tiempo inferior (10,9 años las mujeres y 12,6 los hombres).

DISCUSIÓN

A partir de estos resultados y dado el escaso volumen de personas que han solicitado estos permisos no se pueden extraer conclusiones suficientemente significativas sobre su impacto en la carrera profesional. El análisis realizado no se considera suficientemente concluyente para valorar el impacto sobre la carrera profesional por varios motivos:

1. Tras los resultados obtenidos de la brecha y haber realizado el análisis desde la perspectiva de género de los sistemas retributivos y de clasificación profesional que se incorpora en el presente estudio, se valora de manera autocrítica que, tal y fue planteado durante la fase de diseño metodológico del estudio el presente apartado de análisis del impacto de la conciliación sobre la carrera profesional y fueron definidas las variables a analizar y los datos a tener en cuenta, **se ha considerado el concepto de promoción profesional de manera demasiado restringida**, limitando el mismo al cambio de grupo o subgrupo profesional. Si bien estos ascensos de grupo suponen una mejora retributiva, no se han tenido en cuenta otras mejoras que pueden incluso suponer superiores subidas salariales, como son los complementos. Sería interesante por lo tanto analizar no solamente los cambios o promociones entre subgrupos, si no todos los cambios que conlleven diferencias salariales sustantivas (cambio a un puesto con un mayor número de complementos...).
2. No se dispone de información completa sobre todos los permisos disfrutados, como por ejemplo **reducciones de jornada**. Sería necesario poder diferenciar cuando las reducciones han sido solicitadas por la persona por motivos de conciliación y cuando vienen marcadas en el propio contrato de trabajo -a tiempo parcial- (pese a lo cual tampoco se podría determinar si la persona que acepta un contrato a tiempo parcial preferiría uno a tiempo completo o deseaba uno a tiempo parcial por motivos de conciliación). Si bien estas reducciones de jornada pueden suponer una menor ausencia total en tiempo trabajado que una excedencia o un permiso por guarda legal, podrían suponer un mayor impacto sobre la promoción, dado que tal y como se expone más adelante, culturalmente se identifican los puestos de responsabilidad con jornada completa y total disponibilidad.

Un dato interesante a analizar a fin de comprobar si existen diferencias en las personas que ocupan o no puestos de responsabilidad es el número de hijos/as. En la siguiente tabla se compara la distribución de mujeres y hombres según el número de hijos/as de quienes ocupan puestos de responsabilidad (puestos de dirección y de jefatura) y del resto del personal.

Análisis de la discriminación salarial

Tabla 47. Distribución según número de hijos/as y puestos o no de responsabilidad.

<i>Nº de hijos/as</i>	<i>Resto de puestos</i>		<i>Puestos de responsabilidad</i>	
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>
0	57,87	60,56	28,95	40,17
1	24,70	21,22	30,70	27,35
2	15,99	16,43	34,21	28,21
3	1,18	1,60	5,26	4,27
4	0,25	0,19	0,88	-

Como se puede observar el porcentaje de personas con hijos/as es superior para ambos sexos entre quienes desempeñan puestos de responsabilidad, por lo que tener hijos/as no parece que sea un factor que interaccione de forma negativa con el acceso a dichos puestos (si bien pueden estar interfiriendo otras variables -por ejemplo es más probable que las personas que ocupen puestos de responsabilidad tengan una mayor edad y puestos de trabajo más estables y que eso también influya en tener un mayor nº de hijos/as-).

Dentro de los puestos de responsabilidad, se aprecian diferencias entre mujeres y hombres de tal forma que el porcentaje de mujeres sin hijos/as es bastante superior al de hombres (un 40,17% y un 28,95% respectivamente, 11 puntos de diferencia), mientras que para el resto de puestos el porcentaje de mujeres y hombres sin hijos/as es más similar (menos de 3 puntos de diferencia). Pese a que la diferencia es importante, se debe tener en cuenta que el dato del nº de hijos/as presenta escasa fiabilidad dada su voluntariedad.

Las posibles causas de que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad que se suelen aportar desde distintos estudios, son varias.

Por un lado, están efectivamente las barreras derivadas de la conciliación y de la falta de corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidado a menores y mayores dependientes, que provocan que sean las mujeres las que asuman en solitario estas tareas, “eligiendo” fórmulas para conciliar como las excedencias y reducciones de jornada, o no optando a puestos de mayor exigencia de disponibilidad. Las Administraciones Públicas van por delante de las empresas privadas en la implantación de medidas de conciliación y de fomento de la corresponsabilidad, por lo que -en principio- el personal que trabaja para las Administraciones posee menores trabas para hacer compatible las responsabilidades familiares y laborales, y desarrollar su carrera profesional. Esto no quiere decir que no existan ciertas trabas y haya que seguir mejorando en la implantación de medidas, por ejemplo, avanzando en la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad.

Unida a la falta de corresponsabilidad están las barreras derivadas de los estereotipos y prejuicios que vinculan los puestos de responsabilidad con el perfil de total dedicación y disponibilidad que ha sido asociado tradicionalmente a roles masculinos. No parece que aún se haya asumido culturalmente la posibilidad de ejercer un puesto de mando o de responsabilidad con una jornada parcial.

Los estereotipos y prejuicios no actúan únicamente sobre el tipo de jornada que debe realizarse en un puesto de responsabilidad, si no en el perfil de las personas más idóneas para ocuparlo, y tradicionalmente se ha considerado a los hombres mejores candidatos. Esta identificación de los puestos de responsabilidad con perfiles masculinos no se basa únicamente en su teórica mayor disponibilidad, sino también en que de manera estereotipada se asume que poseen unas habilidades y capacidades mejores para dichos puestos, tal y como se evidenciaba en el experimento de la universidad de Yale anteriormente comentado. En varias de las entrevistas a agentes clave fue indicada esta cuestión al plantearse la incidencia de la conciliación en la promoción, señalando el sexo -más que la utilización de medidas de conciliación- como motivo directo de barrera para el ascenso (“para ese puesto se había pensado en un hombre”).

No se considera por lo tanto que se pueda realizar una afirmación tajante de la existencia de un impacto negativo de la utilización de las medidas de conciliación sobre la carrera profesional y las retribuciones, más allá del impacto directo de descenso en las retribuciones que suponen las excedencias y permisos no retribuidos, debido a que los prejuicios sobre la disponibilidad en los puestos de responsabilidad se entrecruzan con los estereotipos y prejuicios que consideran que los hombres son más adecuados para los puestos de responsabilidad.

6



CONCLUSIONES



Ayuntamiento de Gijón

ORGANISMOS AUTÓNOMOS



EMPRESAS DE DESARROLLO LOCAL



EMPRESAS MUNICIPALES





A lo largo del presente estudio se realiza un exhaustivo análisis de las diferencias y las discriminaciones salariales existentes en las distintas empresas y organismos municipales del Ayuntamiento de Gijón.

A través de los resultados encontrados en los distintos análisis se ha constatado la existencia de importantes diferencias o brechas salariales entre mujeres y hombres. Los resultados más destacados son, de manera general (con alguna excepción para alguna entidad):

- Según la fórmula de cálculo, las brechas presentan valores superiores calculadas sobre el total de devengos anuales, que calculadas sobre los salarios hora. Esto nos indica que las mujeres trabajan menos horas (más contratos temporales, más reducciones de jornada...) y/o los hombres trabajan más horas (más contratos indefinidos, más horas extra...).
- El peso de los complementos sobre el total de las retribuciones, es superior para los trabajadores que para las trabajadoras.
- Donde se presentan mayores valores de la brecha es en los complementos para todas las entidades.

Parte de las diferencias salariales encontradas son debidas discriminaciones por razón de sexo. Los resultados obtenidos al cuantificar la discriminación salarial a través de los modelos matemáticos de regresión, muestran valores superiores para el Ayuntamiento, OOAA y EPDs, lo que quiere decir que el sexo posee un peso superior para explicar el salario, mientras que en EMULSA y EMTUSA poseen una mayor capacidad explicativa de las diferencias salariales, las variables utilizadas para predecir el salario, básicamente la antigüedad. En la EMA no ha sido posible realizar el cálculo debido al escaso volumen de personas en las categorías con presencia simultánea de mujeres y hombres.

Teniendo en cuenta que el elemento que interviene en la configuración de las retribuciones en el que existe mayor variabilidad para personas que desempeñan un trabajo equivalente, con la misma categoría, antigüedad, tipo de jornada y de contrato, es en los complementos salariales, y las marcadas diferencias entre sexos en los complementos percibidos, se considera que los complementos son básicos para explicar las brechas y discriminaciones salariales.

A partir del análisis de género de los sistemas de clasificación y retributivos se han establecido varias causas de discriminación salarial.

La propia estructura de los sistemas de clasificación profesional presente en los Convenios Colectivos, presenta sesgos de género: los puestos de trabajo tradicionalmente feminizados presentan inferiores retribuciones y complementos asociados (educadoras infantiles, operarias de limpieza de colegios...). Se mantiene una definición de complementos basada en un prototipo de trabajador masculino. Así, los complementos están pensados para premiar las condiciones de penosidad y esfuerzo asociados a puestos masculinizados y a riesgos físicos -penosidad y peligrosidad-, a que no se produzcan interrupciones laborales -antigüedad-, y a que no se necesite conciliar y se posea una total disponibilidad -mayor dedicación, disponibilidad-. Se atribuye de manera sesgada mayor responsabilidad y dificultad técnica a puestos masculinizados (por ejemplo conocimientos informáticos frente a habilidades de interacción).



Conclusiones

La segregación horizontal y vertical en los puestos desempeñados por parte de las trabajadoras y los trabajadores es otro de los motivos de la diferencia en las retribuciones percibidas. En los puestos tradicionalmente masculinizados y que cuentan con mejores retribuciones y complementos que los feminizados, la incorporación de mujeres se está produciendo a un ritmo muy lento: agentes de policía, bomberas, conductoras de autobús, operarias y oficialas de fontanería, albañilería, mecánica... Y en los puestos de responsabilidad la presencia de mujeres es inferior a su peso en plantilla.

Las barreras que impiden o dificultan a las mujeres el acceso a estos puestos masculinizados y de responsabilidad están interconectadas:

El mantenimiento de la división sexual de roles y de prejuicios o estereotipos de género que consideran a los hombres más adecuados para determinados trabajos y a las mujeres para otros. Esto produce que se produzca una segregación en los estudios realizados y los perfiles profesionales de mujeres y hombres, pero también que se introduzcan requisitos o sesgos en las pruebas de selección que suponen barreras para el acceso, al no considerar a las personas candidatas de uno de los sexos adecuadas para el desempeño del puesto que no corresponde con sus roles de género, o bien al considerar que las mujeres son menos adecuadas por poseer una menor disponibilidad.

Si bien no se ha detectado con claridad un impacto negativo de la utilización de las medidas de conciliación sobre la carrera profesional y las retribuciones, más allá del impacto directo de descenso en las retribuciones que suponen las excedencias y permisos no retribuidos, se deben tener en cuenta las barreras de acceso a los puestos de responsabilidad por parte de las trabajadoras debidos a los estereotipos y prejuicios que consideran que los hombres son más adecuados para dichos puestos.

A la luz de los resultados obtenidos se puede establecer como conclusión global que **en las Administraciones y empresas públicas existe, al igual que en las empresas privadas, brecha salarial y discriminación salarial por razón de género**. Puede que en las Administraciones y empresas públicas la brecha y la discriminación sea menor, y que las fórmulas de gestión de personal y los sistemas de acceso, de promoción, de clasificación profesional y de retribución sean más transparentes y objetivos que en las empresas privadas, pero están igualmente afectadas por los valores sociales que determinan distintas posiciones y roles para mujeres y hombres. Los prejuicios y estereotipos de género están imbricados en nuestro sistema social y cultural y se reflejan en los sistemas de clasificación profesional y en los retributivos, otorgando un menor valor y unas inferiores retribuciones a los puestos feminizados, tanto en las organizaciones privadas como en las públicas.

RECOMENDACIONES

7.1. Medidas a poner en marcha para eliminar la brecha salarial

7.2. Indicadores para el seguimiento y evaluación de la brecha salarial



Ayuntamiento
de Gijón

ORGANISMOS AUTÓNOMOS

Gijón | Cultura
y Educación

Gijón | Deporte

Gijón | Servicios
Sociales

EMPRESAS DE DESARROLLO LOCAL

Gijón | :Divertia

Gijón | Vivienda

Gijón | impulsa

EMPRESAS MUNICIPALES



Recomendaciones

7.1. Medidas a poner en marcha para eliminar la brecha salarial

A continuación, se proponen una serie de recomendaciones a poner en marcha, que han sido elaboradas teniendo en cuenta las discriminaciones detectadas y tratando de ofrecer estrategias o plantear soluciones para intervenir sobre el origen de las mismas. Están dirigidas en general a todas las entidades municipales, tanto al Ayuntamiento, OOA y EPDs como a las empresas municipales, si bien algunas actuaciones se dirigen más específicamente a algunas entidades.

1 REVISAR DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL GARANTIZANDO QUE NO EXISTEN SESGOS DE GÉNERO.

- 1.1. Redacción de la denominación de los puestos de trabajo en un lenguaje neutro que visibilice que pueden ser ocupados tanto por hombres como por mujeres. (p.e. oficialías vs oficiales...).
- 1.2. Realización de un análisis de puestos, utilizando criterios neutros que permita establecer las tareas, funciones, responsabilidades de cada puesto independientemente de las personas que los ocupen, así como determinarlos puestos de igual valor.
- 1.3. Situar en las mismas categorías y con las mismas retribuciones los trabajos que se consideran de valor equivalente (por ejemplo, los de dirección de proyectos y de programas, o cualquier otro detectado a partir del análisis de puestos).

2 REVISAR EL SISTEMA RETRIBUTIVO Y DE COMPLEMENTOS, GARANTIZANDO QUE SE RETRIBUYEN IGUAL LOS TRABAJOS DE IGUAL VALOR.

- 2.1. Establecimiento de un porcentaje máximo de los complementos salariales sobre las retribuciones totales.
- 2.2. Puesta en marcha de criterios que incrementen la transparencia y reduzcan la arbitrariedad y discrecionalidad en la asignación de los complementos, como por ejemplo establecer el derecho de trabajadoras y trabajadores a solicitar información sobre los complementos y el salario total que perciben sus colegas del sexo opuesto que realizan el mismo trabajo o similar.
- 2.3. Revisión del complemento de RDT, eliminando las diferencias en su asignación para puestos masculinizados y feminizados del mismo grupo y nivel.
- 2.4. Revisión de los criterios de asignación de complementos, estableciendo fórmulas de seguimiento y control de la correspondencia real con las tareas realizadas, por ejemplo, el de Disponibilidad.
- 2.5. Revisión de los riesgos asociados a puestos de trabajo feminizados y reajustar los complementos en función de los riesgos detectados (por ejemplo, el complemento de PyP a los puestos de asistentes sociales).
- 2.6. Revisión en general de todos los complementos, comprobando que están asignados a los puestos o a las tareas, independientemente de las personas que los ocupen y el sexo de las mismas.

3 *MINIMIZAR LA INFLUENCIA DE LA UTILIZACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN SOBRE LA CARRERA PROFESIONAL Y SOBRE LAS RETRIBUCIONES.*

- 3.1. Revisión de las exigencias de disponibilidad de los puestos de trabajo, tratando de evitarla o reducirla a los puestos en los que sea imprescindible.
- 3.2. Establecimiento de medidas que favorezcan que sea compatible el desempeño de puestos de responsabilidad y la conciliación (reuniones en horario de obligatoria concurrencia, políticas de luces apagadas...).
- 3.3. Mejorar las medidas de conciliación ya existentes, sobre todo las relacionadas con el fomento de la corresponsabilidad.

4 *FAVORECER UN MAYOR ACCESO DE MUJERES A PUESTOS EN LOS QUE ESTÁN INFRARREPRESENTADAS.*

- 4.1. Eliminación de los requisitos formativos no imprescindibles y/o que puedan ser adquiridos una vez en el puesto de trabajo que causen un impacto negativo de género en las posibles candidaturas (como los conocimientos relacionados con oficios masculinizados).
- 4.2. Revisión de las pruebas selectivas utilizadas en los puestos en los que existe un mayor desequilibrio por sexo, estableciendo en los casos en los que se detecte un impacto negativo de género correcciones en las pruebas y/o requisitos o baremos utilizados.
- 4.3. Puesta en marcha de medidas de acción positiva que favorezcan la entrada de mujeres en aquellos puestos en los que cuentan con infra representación:
 - 4.3.1. Establecimiento de listas cremallera en las bolsas de empleo.
 - 4.3.2. Establecimiento de una reserva de puestos para favorecer la entrada de trabajadoras hasta que se equilibre la presencia por sexo.
 - 4.3.3. Poner en marcha cursos específicos dirigidos a mujeres para que puedan acceder o promocionar a puestos masculinizados.

5 *FOMENTAR LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.*

- 5.1. Formación en género, especialmente a personal directivo, a las personas responsables de gestión de recursos humanos y a la representación sindical.

Recomendaciones

6

FAVORECER LA TRANSPARENCIA Y EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA BRECHA Y LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL.

- 6.1. Implantación dentro del sistema de gestión de Recursos Humanos de un sistema de indicadores de seguimiento de las retribuciones y de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.
- 6.2. Establecimiento de unos objetivos cuantitativos de reducción de las brechas y discriminaciones a cumplir en un periodo dado.
- 6.3. Realización de seguimientos y evaluaciones periódicas a partir de los indicadores establecidos, y revisión del grado de cumplimiento de los objetivos y reajuste de los mismos y de las actuaciones a poner en marcha.
- 6.4. Establecimiento de canales de difusión de la información recogida con los indicadores y de las evaluaciones de manera interna (a la Comisión de Igualdad, al Comité de Empresa, en la intranet...) y externa (Portal de Transparencia...).

7.2. Indicadores para el seguimiento y evaluación de la brecha salarial

A continuación se realiza una propuesta de indicadores para facilitar el seguimiento de las diferencias retributivas entre las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento, OOAA, EPDs y empresas municipales de Gijón/Xixón.

Básicamente los indicadores propuestos son los analizados en el presente estudio, dado que han sido ya seleccionados y cribados para proporcionar información útil y de interés sobre las brechas salariales, y teniendo en cuenta que la continuidad en su registro y análisis facilitará el establecimiento a futuro de comparaciones que permitan ver la evolución a partir de la puesta en marcha de las actuaciones.

El listado de indicadores propuestos es más exhaustivo de los que se han plasmado en el texto, dado que como ya se ha explicado en el mismo se ha resumido la información. Se han añadido además indicadores relacionados con el nivel de estudios, dado que si bien no estaba disponible dicha información actualmente puede ser que a futuro se sistematice.

No se han incorporado indicadores para el seguimiento de las posibles actuaciones relacionadas con medidas de conciliación o con favorecer una mayor entrada de mujeres en puestos en los que hay infra representación de las mismas, dado que precisamente la forma de medir que se avanza en estos aspectos es que disminuyan las brechas salariales.

Listado de indicadores propuestos para el seguimiento de las brechas salariales:

Brechas en las retribuciones globales para todo el personal.

- Número total de hombres y mujeres. Porcentajes.
- Promedio devengos totales anuales por sexo. Brecha anual.
- Promedio salario hora por sexo. Brecha hora.
- Promedio complementos anuales por sexo. Brecha complementos anuales.
- Promedio complementos hora por sexo. Brecha complementos hora.
- Promedio de peso de los complementos sobre el salario hora por sexo.

Brechas en los complementos.

- Número de mujeres y hombres que perciben cada uno de los complementos. Porcentajes.
- Promedio de retribuciones percibidas por hora/anuales en cada uno de los complementos o pluses según sexo (en los distintos elementos de los complementos específicos, en el complemento de antigüedad, en los pluses de asistencia de nocturnidad...).
- Promedio de retribuciones percibidas por hora/anuales en cada uno de los complementos o pluses según sexo y unidad o departamento.
- Promedio de retribuciones percibidas por hora/anuales en cada uno de los complementos o pluses según sexo y grupos o categorías profesionales.
- Promedio de retribuciones percibidas por hora/anuales en cada uno de los complementos o pluses según sexo y tipos de contrato.
- Número de mujeres y hombres que han realizado horas extras. Porcentaje.
- Promedio de retribuciones percibidas en concepto de horas extra según sexo.

Brechas según variables laborales.

- Unidades o departamentos.
 - Número de mujeres y hombres según unidades o departamentos. Porcentajes.
 - Promedio salario hora según unidades por sexo. Brecha salario hora según unidades.
 - Promedio complementos hora según unidades por sexo. Brecha complementos hora según unidades.
- Grupos o categorías profesionales.
 - Número de mujeres y hombres según grupos o categorías. Porcentajes.
 - Promedio salario hora según grupos o categorías por sexo. Brecha salario hora según grupos o categorías.
 - Promedio complementos hora según grupos o categorías por sexo. Brecha complementos hora según grupos o categorías.
- Tipos de contratos (funcionariado, laboral, temporal, indefinido...).
- Número de mujeres y hombres según tipos de contratos. Porcentajes.
- Promedio salario hora según tipos de contratos por sexo. Brecha salario hora según tipos de contratos.
- Promedio complementos hora según tipos de contratos por sexo. Brecha complementos hora según tipos de contratos.



Recomendaciones

- Tipos de jornada (completa, reducida...)
 - Número de mujeres y hombres según tipos de jornada. Porcentajes.
 - Promedio salario hora según tipos de jornada por sexo. Brecha salario hora según tipos de jornada.
 - Promedio complementos hora según tipos de jornada por sexo. Brecha complementos hora según tipos de jornada.
- Antigüedad (por rangos, según compute en la entidad: trienios, quinquenios...)
 - Número de mujeres y hombres según rangos de antigüedad. Porcentajes.
 - Promedio salario hora según rangos de antigüedad por sexo. Brecha salario hora según rangos de antigüedad.
 - Promedio complementos hora según rangos de antigüedad por sexo. Brecha complementos hora según rangos de antigüedad.

Brechas según variables personales.

- Edad (por rangos: menor de 30, de 30 a 39...)
 - Número de mujeres y hombres según rangos de edad. Porcentajes.
 - Promedio salario hora según rangos de edad por sexo. Brecha salario hora según rangos de edad.
 - Promedio complementos hora según rangos de edad por sexo. Brecha complementos hora según rangos de edad.
- Número de hijos/as (0 o no informado, 1, 2, 3, más de 3).
 - Número de mujeres y hombres según número de hijos/as. Porcentajes.
 - Promedio salario hora según número de hijos/as por sexo. Brecha salario hora según número de hijos/as.
 - Promedio complementos hora según número de hijos/as por sexo. Brecha complementos hora según número de hijos/as.
- Nivel de estudios (CNED-2014).
 - Número de mujeres y hombres según nivel de estudios. Porcentajes.
 - Promedio salario hora según nivel de estudios por sexo. Brecha salario hora según nivel de estudios.
 - Promedio complementos hora según nivel de estudios por sexo. Brecha complementos hora según nivel de estudios.

ANEXO

8.1. Metodología de estimación matemática de la discriminación salarial

8.2. Referencias



ORGANISMOS AUTÓNOMOS



EMPRESAS DE DESARROLLO LOCAL



EMPRESAS MUNICIPALES





8.1. Metodología de estimación matemática de la discriminación salarial

8.1.1. Estimación de la discriminación en el Ayuntamiento

Variables utilizadas

Las variables concretas consideradas condiciones objetivas en este análisis son las siguientes:

Antigüedad. Agrupada por trienios:

- Menos de 3 años.
- De 3 a 12 años.
- De 12 a 21 años.
- De 21 a 30 años.
- Más de 30 años.

Grupo profesional: A1, A2, C1, C2 y D.

Nivel profesional:

- De 11 a 12.
- De 13 a 14.
- De 15 a 18.
- De 19 a 22.
- Más de 22.

Tipo de jornada: completa/reducida.

Tipo de contrato:

- Fijo que agrupa contratos de funcionariado y ordinarios indefinidos.
- Eventual que agrupa contratos por obra o servicio, eventuales, en prácticas, de duración indeterminada, de interinidad, de relevo, no previstos, etc.
- Sexo: hombre/mujer.

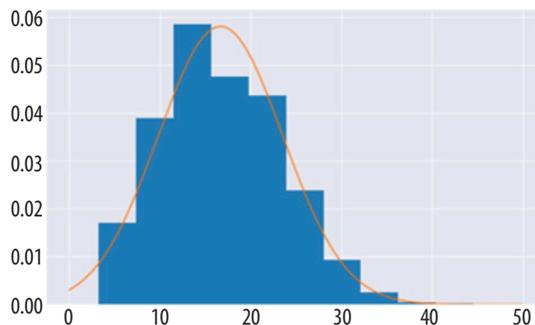
Variable respuesta o a predecir

La variable respuesta sobre la que se analizará la discriminación salarial es el **salario por hora trabajada**, calculado como las retribuciones brutas cobradas por el personal en 2016, dividido por el número de horas trabajadas en 2016.

Análisis de normalidad de la variable respuesta

El modelo matemático empleado exige que la variable respuesta debe seguir una distribución normal⁽³⁵⁾. A continuación se muestra una gráfica de distribución del salario/hora con una curva de normalidad superpuesta.

Gráfico 14. Normalidad y distribución de la variable respuesta. Ayuntamiento



(35) https://es.wikipedia.org/wiki/Distribuci%C3%B3n_normal

La distribución se asemeja bastante a una normal, si bien para confirmarlo se realiza un test estadístico de normalidad⁽³⁶⁾ que ofrece un resultado significativo de $p=0.0000(*)$. Con lo cual se puede considerar que la variable sigue claramente una distribución normal y puede usarse directamente sin transformaciones en el modelo de discriminación⁽³⁷⁾.

Modelos de regresión

El análisis de la discriminación salarial con la metodología seleccionada supone el desarrollo de varios modelos estadísticos de regresión para modelar el salario en función de los factores objetivos que lo determinan y del sexo. Los modelos empleados son modelos lineales con factores simples para determinar la influencia global del sexo en el salario y también modelos con factores cruzados (cruzando el sexo con el resto de variables) para determinar la influencia del sexo en el salario por cada uno de los factores con los que se cruce.

Para la correcta aplicación de los modelos anteriores se requiere que los datos de análisis cumplan determinadas condiciones que son independencia de las observaciones, igualdad de distribución y normalidad de la variable respuesta. La independencia e igualdad de distribución esta asumida dada la naturaleza de la muestra de datos y la normalidad de la variable salario se ha analizado previamente confirmando la normalidad de la misma.

Modelo de estimación de la discriminación salarial total

El primer modelo de regresión construido considera que el salario/hora se explica por cada uno de los criterios objetivos (antigüedad, categoría, nivel, tipo de contrato y tipo de jornada) y por el sexo donde todos los factores anteriores tiene un efecto aditivo en el salario hora y no hay interacciones entre ellos. A continuación se incluye una ecuación de la formulación general de este modelo.

Ecuación 4. Modelo de estimación de la discriminación salarial -formulación general- Ayuntamiento

$$\text{SalarioHora} = \beta_0 + \beta_{ant} \text{antigüedad} + \beta_{cat} \text{categoría} + \beta_{niv} \text{nivel} + \beta_{tc} \text{Contrato} + \beta_{tj} \text{Jornada} + \beta_s \text{sexo} + \text{error}$$

Al tratarse de un modelo de estimación siempre hay un componente de error que representa la variabilidad en el salario que no está explicada ni por los factores objetivos ni por el sexo.

Las variables categóricas no pueden incluirse de forma directa en el modelo, sino que debe incluirse una variable de tipo indicador por cada categoría de cada una de las variables. La variable indica si cada trabajador/a pertenece o no a cada grupo de cada variable. Por ejemplo la variable indicador de antigüedad mayor de 30 años se define como sigue:

Ecuación 5. Ejemplo de definición de las variables indicador

$$\text{Indicador}[\text{edad} < 30] = \begin{cases} 1 & \text{si antigüedad} < 30 \\ 0 & \text{en otro caso} \end{cases}$$

(36) <https://docs.scipy.org/doc/scipy/reference/generated/scipy.stats.normaltest.html>

(37) En el caso de que la variable no siguiera una distribución normal, se suele aplicar una transformación logarítmica que tiende a incrementar notablemente la normalidad de la muestra, en este caso la interpretación de parámetros deberá realizarse siempre únicamente en términos relativos y no absolutos.

Anexo

Adicionalmente para que el modelo pueda estimarse, es necesario eliminar un grupo de cada una de las variables categóricas. Este grupo pasará a ser el de referencia de esa variable de forma que la interpretación de los parámetros del modelo β_c debe hacerse respecto al grupo de referencia. Así, por ejemplo, si para la variable antigüedad se toma como grupo de referencia el de menor de 3 años, el parámetro del modelo asociado a la variable indicador de antigüedad de entre 3 y 12 años representa la variación que se produce en el salario hora por pasar de una antigüedad de menos de 3 años a una de entre 3 y 12 años.

Respecto al término independiente del modelo β_o , dada la codificación anterior de las variables indicador, la interpretación del mismo es que representa el salario hora medio para un/a trabajador/a que cumpla con todos los niveles de referencia.

Los niveles de referencia de cada una de las variables se escogen como el más común o frecuente en el caso de variables que no tengan orden y como el grupo más bajo en el caso de que si tengan orden. En el caso del sexo se selecciona Mujer como valor de referencia para que la interpretación del parámetro sea coherente con la definición de brecha (si el parámetro es positivo indica discriminación y si es negativo no).

Los niveles de referencia seleccionados en cada una de las variables explicativas son los siguientes:

- Antigüedad: Menos de 3 años.
- Nivel: De 11 a 12.
- Sexo: Mujer.
- Categoría: D.
- Tipo de jornada: Completa.

En función de todo lo anterior la formulación detallada del modelo es la siguiente:

Ecuación 6. Modelo de estimación de la discriminación salarial -formulación detallada- Ayuntamiento

$$sh = \beta_0 + \beta_s S_h + \beta_{a3} A_3 + \beta_{a12} A_{12} + \beta_{a21} A_{21} + \beta_{a30} A_{30} + \beta_{n13} N_{13} + \beta_{n15} N_{15} + \beta_{n19} N_{19} + \beta_{n23} N_{23} + \beta_{cA1} C_{A1} + \beta_{cA2} C_{A2} + \beta_{cC1} C_{C1} + \beta_{cC2} C_{C2} + \beta_{tce} TC_E + \beta_{tjp} TJ_P$$

Donde:

sh : Salario/hora.

β_o : Término independiente, representa el salario hora de un/a trabajador/a que tenga los niveles de referencia en las variables del modelo.

β_s : Variación absoluta en el salario/hora por ser Hombre en lugar de ser Mujer (valor de referencia) una vez eliminado el efecto de los factores objetivos incluidos en el modelo. Es decir, medida absoluta de la discriminación salarial.

S_h : Variable indicador de hombre.

β_{a3} : Variación absoluta en el salario/hora por tener una antigüedad de entre 3 y 12 años en lugar de una antigüedad de menos de 3 años (valor de referencia).

A_3 : Variable indicador de tener una antigüedad de entre 3 y 12 años.

El resto de coeficientes β y de variables indicador tienen un significado similar para cada uno de los grupos de cada variable siendo:

- A_{12} : Antigüedad entre 12 y 21 años.
- A_{21} : Antigüedad entre 21 y 30 años.
- A_{30} : Antigüedad de más de 30 años.
- N_{13} : Nivel de 13 a 14.
- N_{15} : Nivel de 15 a 18.
- N_{19} : Nivel de 19 a 22.
- N_{23} : Nivel de 23 o más.
- C_{A1} : Categoría A1.
- C_{A2} : Categoría A2.
- C_{C1} : Categoría B1.
- C_{C2} : Categoría B2.
- TC_E : Tipo de contrato eventual.
- TJ_P : Tipo de jornada parcial.

El modelo obtiene un nivel de ajuste de 0,779 (R-squared) en una escala [0,1]. Los parámetros del modelo para los datos del Ayuntamiento de Gijón se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 48. Parámetros del modelo. Ayuntamiento.

<i>Parámetro</i>	<i>Valor</i>	<i>Significatividad</i>
Término independiente	9,63€/h	0,000(*)
Sexo: Hombre	1,72€/h	0,000 (*)
Antigüedad: De 3 a 12	2,56€/h	0,000 (*)
Antigüedad: De 12 a 18	3,28€/h	0,000 (*)
Antigüedad: De 18 a 27	3,75€/h	0,000 (*)
Antigüedad: Más de 27	4,49€/h	0,000 (*)
Categoría: A1	6,61€/h	0,000 (*)
Categoría: A2	2,65€/h	0,000 (*)
Categoría: C1	2,90€/h	0,000 (*)
Categoría: C2	0,59€/h	0,0066
Nivel: De 13 a 14	2,66€/h	0,000 (*)
Nivel: De 15 a 18	1,34€/h	0,0003(*)
Nivel: De 19 a 22	4,33€/h	0,000 (*)
Nivel: Más de 23	7,12€/h	0,000 (*)
Tipo de contrato: Eventual	-3,42€/h	0,000(*)
Tipo de jornada: Reducida	-0,32€/h	0,370

Como se indica antes el valor del parámetro representa el incremento absoluto del salario/hora por pertenecer al grupo indicado en lugar de al grupo de referencia. Puesto que el modelo es aditivo, también se pueden sumar los parámetros para obtener una medida del incremento asociado a una combinación de varios grupos de diferentes variables. Así, por ejemplo, el incremento salarial por ser hombre y por tener una antigüedad de entre 3 y 12 años respecto a ser mujer de una antigüedad de menos de 3 años es de $1,72€/h + 2,56€/h = 4,38€/h$.



Anexo

El parámetro más relevante es el correspondiente al Sexo-Hombre de 1,72€/h que indica que los hombres cobran de media 1,72€/h (un 10,38% respecto al salario hora de los hombres de 17,58€/hora) más que las mujeres una vez que se han eliminado los factores objetivos incluidos en el modelo. Dado que la brecha salarial identificada para el Ayuntamiento es de 1,86€/h, **la parte de la brecha que se debe al factor sexo, eliminando los factores objetivos analizados, supone un 92,5% del total de la brecha.**

Dado que el modelo obtiene estimaciones aproximadas sujetas a un cierto error estadístico, se incluye en la tabla anterior una medida de significatividad que mide la probabilidad de que cada factor estimado sea diferente de cero. Es decir es la probabilidad de que el factor tenga una influencia real en la variación de salarios. Se observa que prácticamente todos los parámetros son significativos. Para facilitar la lectura se ha marcado con un (*) aquellos parámetros que son significativos con una confianza del 95% (probabilidad menor que 0.05).

8.1.2. Estimación de la discriminación en EMTUSA

Variables utilizadas

Siguiendo la metodología descrita en el anterior análisis para el Ayuntamiento, se seleccionan para EMTUSA las variables más relevantes para la modelización de la discriminación salarial en función de los resultados obtenidos en el estudio de la brecha salarial.

En el caso de EMTUSA hay un volumen de datos reducido que imposibilita realizar un modelo de discriminación conjunto por todas las variables anteriores. Por ello, se ha realizado el análisis de discriminación sobre el grupo mayoritario de la categoría de Conductor/a-Perceptor/a que trabajan a jornada completa. Se han excluido los casos del personal con contrato fijo que cobra menos de 16€/hora pues se trata de valores extremos que podrían reducir la fiabilidad del modelo de estimación de la discriminación salarial. Por ello, el análisis se realiza sobre los/as 241 empleados/as que cumplen las condiciones anteriores y las variables a incluir en el modelo son la antigüedad y el tipo de contrato dado que sobre este segmento la categoría y el tipo de jornada son fijos.

En particular se han considerado las variables:

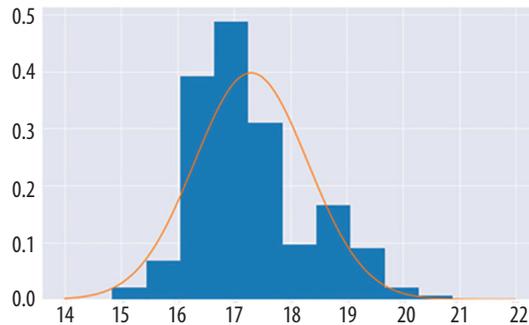
- **Antigüedad.** Dada la estructura salarial basada en quinquenios de EMTUSA se ha optado por categorizar la variable antigüedad agrupándola en dos grupos de menos de 5 años y de más de 5 años de forma que se tenga una representatividad mínima de personas en cada grupo.
- **Categoría.** Conductores/as-perceptores/as.
- **Tipo de contrato.** Se ha agrupado en fijo y otros. La agrupación de esta variable como la anterior de la antigüedad se han realizado únicamente en dos categorías dado el poco volumen de caso que se tienen para la construcción del modelo estadístico que necesita que las agrupaciones que se incluyen en el mismo tengan una mínima representatividad para que el modelo sea correcto.
- **Tipo de jornada.**
- **Sexo.**



Análisis de normalidad de la variable respuesta

La variable respuesta es el salario hora como en el análisis anterior. Como en el caso anterior se realiza un análisis de normalidad de la variable respuesta salario/hora con los siguientes resultados.

Gráfico 15. Normalidad y distribución de la variable respuesta. EMTUSA.



El test estadístico de normalidad proporciona un resultado significativo de $p=0.0002^{(*)}$. Con lo cual se puede considerar que la variable sigue una distribución normal y puede usarse directamente sin transformaciones en el modelo de discriminación.

Modelo de estimación de la discriminación salarial total

El modelo de regresión construido considera que el salario/hora se explica por cada uno de los criterios objetivos (antigüedad y tipo de contrato) y por el sexo donde todos los factores anteriores tiene un efecto aditivo en el salario hora y no hay interacciones entre ellos. A continuación se incluye una ecuación de la formulación general de este modelo.

Ecuación 7. Modelo de estimación de la discriminación salarial -formulación general- EMTUSA

$$\text{SalarioHora} = \beta_0 + \beta_s \text{sexo} + \beta_{ant} \text{antigüedad} + \beta_{tc} \text{tContrato} + \text{error}$$

Los niveles de referencia seleccionados en cada una de las variables explicativas son los siguientes:

- Antigüedad: Menos de 5 años.
- Tipo de contrato: Fijo.
- Sexo: Mujer.

El modelo obtiene un nivel de ajuste de 0,198. Los parámetros del modelo para los datos de EMTUSA con los filtros de Conductores-Perceptores con jornada completa se detallan en la siguiente tabla:

Anexo

Tabla 49. Parámetros del modelo de discriminación. EMTUSA.

Parámetro	Valor	Significatividad
Término independiente	16,68€/h	0,000(*)
Sexo: Hombre	0,49€/h	0,024(*)
Antigüedad: Más de 5 años	0,40€/h	0,002 (*)
Tipo de contrato: Otro no fijo	-1,53€/h	0,000(*)

El parámetro más relevante es el correspondiente al Sexo - Hombre de 0,49€/h que indica que los hombres cobran de media 0,49€/h (un 2,82% respecto al salario hora de los hombres de 17,35€/hora) más que las mujeres una vez que se han eliminado los factores objetivos incluidos en el modelo. Dado que la brecha salarial identificada para el segmento de Conductores-Perceptores con jornada completa en EMTUSA es de 0,59€/h, la parte de la brecha que se debe al factor sexo, eliminando los factores objetivos analizados, supone un 83,05% del total de la brecha.

8.1.3. Estimación de la discriminación en EMULSA

Variables utilizadas

Siguiendo la metodología descrita, se seleccionan para EMULSA las variables más relevantes para la modelización de la discriminación salarial en función de los resultados obtenidos en el estudio de la brecha salarial.

En el caso de EMULSA, como ocurría con EMTUSA, también hay un volumen de datos reducido que imposibilita realizar un modelo de discriminación conjunto por todas las variables anteriores. Por ello se ha realizado el análisis de discriminación sobre el subgrupo de personal mayoritario de la empresa, que es el personal operario, tanto cualificado como no cualificado. Por ello el análisis se realiza sobre los 736 empleados/as de EMULSA seleccionados/as con el filtro de que su nivel de responsabilidad debe de ser de personal cualificado o no cualificado.

En particular se han considerado las variables:

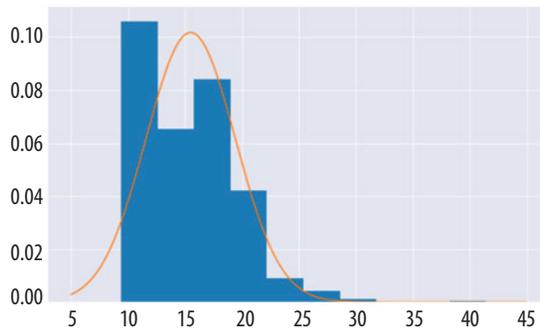
- **Antigüedad.** Se han realizado agrupaciones de forma que se tenga una representatividad mínima de personas en cada grupo.
 - Menos de 2 años.
 - De 2 a 11 años.
 - De 11 a 16 años.
 - Más de 16 años.
- **Nivel de responsabilidad.** Personal cualificado y no cualificado.
- **Tipo de contrato:** fijo y eventual.
- **Sexo.**



Análisis de normalidad de la variable respuesta

Se realiza el pertinente análisis de normalidad de la variable respuesta salario/hora con los siguientes resultados.

Gráfico 3. Normalidad y distribución de la variable respuesta. EMULSA.



El test estadístico de normalidad proporciona un resultado significativo de $p=0.0000^{(*)}$. Con lo cual se puede considerar que la variable sigue una distribución normal y puede usarse directamente sin transformaciones en el modelo de discriminación.

Modelo de estimación de la discriminación salarial total

El modelo de regresión construido considera que el salario/hora se explica por cada uno de los criterios objetivos (antigüedad y tipo de contrato) y por el sexo donde todos los factores anteriores tiene un efecto aditivo en el salario hora y no hay interacciones entre ellos. A continuación se incluye una ecuación de la formulación general de este modelo.

Ecuación 8. Modelo de estimación de la discriminación salarial -formulación general- EMULSA.

$$salarioHora = \beta_0 + \beta_s \text{sexo} + \beta_{ant} \text{antigüedad} + \beta_{res} \text{responsabilidad} + \beta_{tc} \text{Contrato} + error$$

Los niveles de referencia seleccionados en cada una de las variables explicativas son los siguientes:

- Antigüedad: Menos de 2 años.
- Nivel de responsabilidad: Personal cualificado.
- Tipo de contrato: Fijo.
- Sexo: Mujer.

El modelo obtiene un nivel de ajuste de 0,625. Los parámetros del modelo para los datos de EMULSA con el filtro de personal operario tanto cualificado como no cualificado, se detallan en la siguiente tabla:

Anexo

Tabla 50. Parámetros del modelo de discriminación. EMTUSA.

Parámetro	Valor	Significatividad
Término independiente	11,97€/h	0,000(*)
Sexo: Hombre	0,92€/h	0,000(*)
Antigüedad: De 2 a 11 años	2,10€/h	0,000 (*)
Antigüedad: De 11 a 16 años	5,02€/h	0,000 (*)
Antigüedad: Más de 16 años	6,01€/h	0,000 (*)
Responsabilidad: No cualificado	-1,50€/h	0,000(*)
Tipo de contrato: Eventual	-0,93€/h	0,032(*)

El parámetro más relevante es el correspondiente al Sexo - Hombre de 0,92€/h que indica que los hombres cobran de media 0,92€/h (un 5,7% respecto al salario hora de los hombres de 16,15€/hora) más que las mujeres una vez que se han eliminado los factores objetivos incluidos en el modelo. Dado que la brecha salarial identificada para el segmento de personal operario cualificado y no cualificado en EMULSA es de 1,54€/h, la parte de la brecha que se debe al factor sexo, eliminando los factores objetivos analizados, supone un 59,74% del total de la brecha.

8.2. Referencias

Ajuntament de Barcelona (2017): "Informe d'impacte de gènere del pressupost. Anàlisi Preliminar". http://ajuntament.barcelona.cat/pressupostos2017/ca/docs/Informe_impacte_de_genere_analisi_preliminar.pdf

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (2018): "Estudio de la brecha salarial de género". <http://www.vitoria-gasteiz.org/docs/wb021/contenidosEstaticos/adjuntos/es/91/23/79123.pdf>

Ballesteros Doncel, Esmeralda (2016): "Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario". Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Nº 121. http://eprints.ucm.es/44988/1/Ballesteros_Rev%20MT%20y%20SS.pdf

Casas Baamonde, M^a Emilia; Quintanilla Navarro, Beatriz; Menéndez Calvo, Remedios y Serrano García, Juana M^a (2015): "Guía de Buenas Prácticas: Propuesta de herramientas convencionales para combatir la brecha salarial por razón de sexo". Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad. EEA Grants. http://www.ugt.es/Publicaciones/GuiaBuenasPracticas_brechaSalarial_UGT_Mujer.pdf

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000). http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

Charro Baena, Pilar y San Martín Mazzucconi, Carolina (2007): "Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, N° Extra 3, 2007, págs. 77-120. (Nota a pie de página nº 66).

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/Extraligualdad08/est03.pdf

Chicha, Marie-Thérèse (2008): "Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada". Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra OIT.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_101326.pdf

Comunicación de la Comisión Europea [COM (2007) 424 final]: posibilidades de actuación contra las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:c10161>

Corinne A. Moss-Racusin, John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, and Jo Handelsman (2012): "Science faculty's subtle gender biases favor male students".

<https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>

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

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10905>

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.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>

Emakunde (2013). "La Evaluación de Impacto en Función del género en el Transporte y la Movilidad".

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/ipp_adm_general/es_emakunde/adjuntos/materiales.sectoriales.transporte.y.movilidad.pdf

Figueroa Saavedra, M. (2008): "Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policía Municipal". Pág. 166. Cuadernos de Relaciones Laborales ISSN: 1131-8635. 2008, 26, núm. 1 151-178.

<http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA0808120151A/32271>

Gobierno de Navarra-Instituto Navarro para la Igualdad (2010): "Herramientas del Procedimiento IGE".

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/5811B2E4-A627-4F31-BCD3-12AE157230CB/197403/IGEHerramientas1.pdf>

Gómez Bueno, Carmen (2001): "Mujeres y trabajo principales ejes de análisis". Papers: revista de sociología, N° 63-64, págs. 123-140.

<https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n63-64/02102862n63-64p123.pdf>

Anexo

Junta de Andalucía (2017): "Informe de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía".

https://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/informe/informe/informe-4-a.pdf

Kleven, Henrik; Landais, Camille and EgholtSøgaard, Jakob (2017): "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark". NBER Working Paper No. 24219.

https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/kleven-landais-sogaard_gender_feb2017.pdf

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Murillo, I. y Simón, H. (2014): "La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España", Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública, 208-1, pp. 39-76.

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Principado de Asturias Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana. "Estrategia Asturiana Contra La Brecha Salarial 2016/2018".

<http://institutoasturianodelamujer.com/iam/wp-content/uploads/2017/02/Estrategia-asturiana-contra-la-brecha-salarial.pdf>

Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

<https://www.boe.es/doue/2014/069/L00112-00116.pdf>

Ruiz Franco, Aida y Castellà Orradre, Pilar; y Pumar Beltran, Núria y Pons Parera, Eva de Fundación Bosch i Gimpera (2015): "Igualdad retributiva y negociación colectiva: Estudio de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal". UGT de Catalunya; Fundación Maria Aurèlia Capmany. EEA Grants: Proyecto "Un futuro sin brecha".

http://www.ugtatalunya.cat/FMAC/brecha/wp-content/uploads/2015/10/informe_web.pdf

Sánchez-Mira, Núria (2017): "La Brecha Salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas". Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, Vol. 4, 87-98.

<http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.56>

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, Versión consolidada 2010.

<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

Específicas sobre el cálculo matemático de la brecha y la discriminación salarial

Los documentos de referencia en el estudio de la brecha y discriminación salarial son:

- Council of the European Union (2010): "The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators". Belgian Presidency report 2010.
- Eurostat (2009): "Development of econometric methods to evaluate the Gender pay gap using Structure of Earnings Survey data". Eurostat Methodologies and Working Papers. 2009 Edition.

Estas referencias se complementan en España con la encuesta de estructura salarial del INE disponible en <http://ine.es>

En lo que se refiere a la aplicación de modelos matemáticos para la estimación de la discriminación salarial, los primeros trabajos más relevantes en la estimación de la discriminación salarial son los de R.L. Oaxaca.

- Oaxaca, R.L. and M.R. Ransom (1999): "Identification in detailed wage decompositions". The Review of Economics and Statistics, 81, nº1, pp.154-157.
- Neuman, S. and R.L. Oaxaca (2003): "Estimating Labor Market Discrimination with Selectivity Corrected Wage Equations: Methodological Considerations and An Illustration from Israel". The Pinhas Sapir Center for Development, Tel-Aviv University. Discussion Paper nº 2-2003.

En España destacan los trabajos de De Cabo, G. et all, que proponen una metodología basada en modelos de predicción del salario en base a los factores objetivos que los determinan y añadiendo el sexo al modelo, de forma que el peso que el modelo asigna al sexo es una medida de cuanto influye el sexo en el salario eliminando de esta influencia los factores objetivos que lo determinan. Esto es una muy buena aproximación de la definición de discriminación salarial descrita en el apartado de metodología para la cuantificación de la discriminación salarial de este documento.

Los trabajos en esta línea son los siguientes:

- De Cabo, G., Henar, L. y Calvo, M. (2009): "Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora". Ed.: Instituto de la Mujer, Observatorio 16.
- De Cabo, G. y Garzón M.J. (2007): "Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo". Ed.: Instituto de la Mujer, Observatorio de la Igualdad, Núm. 100. <http://www.mtas.es/mujer/mujeres>.
- Sallé, M.A., De Cabo, G. et all (2010): "La brecha salarial en España: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009". Ed.: Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración, Colección Economía-Mujer-Empresa, Madrid.



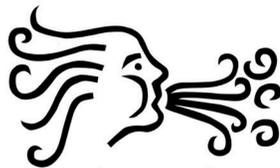
Anexo

Adicionalmente, los siguientes estudios incluyen interesantes análisis descriptivos que complementan las referencias anteriores, si bien están bastante centrados en la Comunidad de Madrid:

- Universidad Carlos III de Madrid (2011): "Dinámica del Empleo, los salarios y la carrera profesional en España y en la Comunidad de Madrid". Panorama Laboral 2011, Consejería de Empleo y Mujer, Comunidad de Madrid.
- Universidad Complutense de Madrid (2009): "Asimilación salarial de los inmigrantes en la Comunidad de Madrid". Panorama Laboral 2009, Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.
- Universidad Complutense de Madrid (2005): "Las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid: Desigualdad salarial y desigualdad en la promoción profesional". Panorama Laboral 2005, Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.
- Universidad Rey Juan Carlos (2009): "Estudio de la desigualdad y discriminación salarial por sexo en la Comunidad de Madrid".



Acuerdo para el crecimiento y la diversificación de la actividad económica, el impulso del talento y la mejora de la empleabilidad en un marco de cohesión social



Consejo de Mujeres de Gijón

Gijón | **Igualdad**