

# Medición de la brecha y la discriminación Salarial en la Comunidad de Madrid

## INFORME DE RESULTADOS



**Comunidad de Madrid**

CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES

Dirección General de la Mujer



UNIÓN EUROPEA

FONDO SOCIAL EUROPEO

*El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro*

Estudio realizado por Centro de Estudios Económicos Tomillo, S.L.U.

Agosto 2013

Investigadores:

Gema de Cabo Serrano

Maite Rodríguez Lupiáñez

Marcelo Segales Kirzner



**ÍNDICE**

<b>1. PRESENTACIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>2. MARCO DE REFERENCIA .....</b>	<b>9</b>
2.1. REFERENCIAS NORMATIVAS .....	9
2.2. CONCEPTOS DE BRECHA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL.....	10
2.3. FACTORES EXPLICATIVOS DE LA BRECHA SALARIAL .....	12
2.3.1. Características personales .....	12
2.3.2. Segregación laboral.....	15
2.3.3. Infravaloración del trabajo femenino .....	16
2.3.4. Otros factores explicativos .....	18
<b>3. BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....</b>	<b>20</b>
3.1. PANORÁMICA GLOBAL .....	20
3.2. EFECTO EN EL SALARIO Y LA BRECHA SALARIAL DE LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES, LABORALES Y DE EMPRESA.....	22
3.2.1. Ganancia por hora.....	28
3.2.2. Brecha salarial entre mujeres y hombres.....	34
3.3. COMPARATIVA ENTRE LA BRECHA SALARIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y ESPAÑA .....	41
3.4. CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	47
<b>4. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIFICACIÓN DE PERFILES DISCRIMINATORIOS .....</b>	<b>52</b>
4.1. DISCRIMINACIÓN SALARIAL MEDIA .....	52
4.2. DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN CARACTERÍSTICAS PERSONALES, LABORALES Y DE EMPRESA .....	54
4.3. IDENTIFICACIÓN DE PERFILES DE CARACTERÍSTICAS MÁS Y MENOS DISCRIMINATORIOS .....	63
4.3.1. Criterios de selección de los perfiles.....	64
4.3.2. Perfiles identificados .....	65

5. RECOMENDACIONES DE INICIATIVAS POLÍTICAS PARA REDUCIR LA DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL 78

5.1. BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD SALARIAL ..... 78

5.2. RECOMENDACIONES..... 80

## 1. PRESENTACIÓN

En los últimos años la posición de la mujer en la sociedad ha cambiado considerablemente. Su incorporación progresiva al mercado de trabajo o la implicación cada vez mayor de los hombres en las tareas del hogar y el cuidado de menores y personas dependientes son signos claros de los nuevos roles de mujeres y hombres. Pese a ello, persisten algunas desventajas inspiradas en los patrones sociales y culturales tradicionales.

La preocupación de los agentes sociales por las desigualdades de género existentes y, en particular, las relacionadas con los salarios, se hace patente en las numerosas acciones emprendidas para reducirlas, los estudios realizados en la materia, etc. Buen ejemplo de ello es la designación por las instituciones europeas del día 28 de febrero como Día Europeo de la Igualdad Salarial, como una medida para “llamar la atención sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres” y “poner en marcha iniciativas que rompan con esta desigualdad injustificada: a igual trabajo, igual salario”.

En este contexto, la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid se plantea realizar un análisis riguroso de la situación de las mujeres en las empresas, que se detenga a estudiar con detalle la diferencia y la discriminación salarial entre éstas y sus compañeros varones, y la evolución de ambos fenómenos y sus causas, de la manera más exhaustiva posible.

Con datos de la última Encuesta de Estructura Salarial (EES) correspondientes a 2010, el salario promedio anual femenino es el 77,5% del masculino y **la brecha salarial**<sup>1</sup> entre mujeres y hombres se sitúa en el 15,4% en el conjunto de España, y un 14,7% en la Comunidad de Madrid.

Este último dato ha supuesto una mejora significativa con respecto a la brecha salarial del 21,1% registrada en la Comunidad de Madrid, con datos de la EES 2006, con una reducción de más de 6 puntos porcentuales, el doble de la que ya se había producido desde el 24% que llegó a alcanzar cuatro años antes, con datos de la EES 2002. Y, además, denota la mejor posición relativa con respecto al conjunto de España, puesto que, con los últimos datos disponibles de 2010, la brecha salarial en la Comunidad se ha situado 6 puntos porcentuales por debajo de la media española.

Sin duda, esta importante reducción es un buen resultado, porque apunta a que uno de los aspectos clave de la igualdad entre mujeres y hombres, como es el de las retribuciones y todo lo que ello conlleva en términos de potencialidad y autonomía

---

<sup>1</sup> Desde el punto de vista conceptual, los términos diferencia, desigualdad y brecha salarial son sinónimos. En el marco del presente informe, se aludirá indistintamente a brecha o desigualdad salarial.

personal y profesional, ha evolucionado favorablemente en los últimos años. Además, este resultado es aún más meritorio, porque se ha producido en un contexto de cambios y transformaciones en el mercado de trabajo, que ya estaban afectando al empleo en el año 2010, pero en el que la Comunidad de Madrid mantenía una importante distancia con la media nacional. Como ilustración, baste señalar que la tasa de empleo femenina en la Comunidad de Madrid en el IIT de 2010, el 48,6%, era 7 puntos porcentuales mayor que la media nacional, situada en el 41,5%, en tanto que su brecha salarial bajaba al 14,7%, rompiendo de este modo la relación atípica que se mantiene en el conjunto de España de baja tasa de empleo femenina y brecha salarial relativamente elevada.

Y si es importante medir la brecha salarial, lo es tanto o más cuantificar **la discriminación salarial**, es decir, la parte de esa desigualdad que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un mismo trabajo y que sólo se explica en función del sexo de la persona que lo realiza. También la Comunidad de Madrid en este caso tiene una posición aventajada con respecto al conjunto de España, con una discriminación del 12,6% (un 85% del total de la brecha salarial) frente a un 14,0% (un 91% del total de la brecha salarial en España). Estos datos, que para la Comunidad de Madrid resultan **una primicia**, porque hasta ahora no se han medido, revelan que todavía hay que seguir apostando, promoviendo y trabajando desde los poderes públicos, con la colaboración de los agentes económicos y sociales, y de la propia sociedad en su conjunto, para que estas cifras lleguen a ser insignificantes.

El informe que se presenta en estas páginas, además de dar una panorámica amplia y todo tipo de detalles sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid, y con respecto a España, aborda de manera diferencial la medición de la discriminación salarial, centrando la atención en proporcionar datos de la discriminación media del conjunto de trabajadores y de discriminación considerando la interacción de las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores, que tiene la virtud de matizar la discriminación media en función de cómo interaccionan las características definitorias de perfiles profesionales idénticos para mujeres y hombres. De hecho, la identificación de **perfiles profesionales discriminatorios** resulta un ejercicio revelador de que las características definitorias de la segregación en el mercado de trabajo, como la ocupación y la rama de actividad, siguen siendo determinantes de elevados niveles de discriminación por razón de sexo.

Puesta la realidad de manifiesto, la última parte del informe se centra en realizar una propuesta de **recomendaciones** que continúen la importante labor, que en los últimos años se ha venido produciendo en nuestro país, para la erradicación de ambos fenómenos, la brecha y la discriminación salarial en la Comunidad de Madrid. Para ello, la referencia del contexto europeo, en la que algunos países llevan más tiempo trabajando en esta línea y otros más tardíos se han ido sumando con interesantes resultados, es clave para seguir dando pautas y orientando acciones en nuestro territorio. Se han identificado **12 buenas prácticas** de lucha contra la brecha salarial, en su mayoría certificadas por la Comisión Europea, en un amplio marco de búsqueda entre diversos

países y contextos. Ello, aplicado a los resultados del análisis, proporciona un conjunto de recomendaciones, en algunos casos más sectoriales y en otros más generales, pero donde la colaboración entre los actores públicos y privados resulta fundamental ante el todavía reto de superar las desigualdades salariales.

Con respecto a la estructura de contenidos de este informe, y tras esta presentación, en primer lugar, en el **Capítulo 2** se concreta el marco de referencia del presente estudio en términos normativos, conceptuales y de revisión de la literatura específica en la materia de interés, las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, con el fin de contextualizar los resultados presentados para la Comunidad de Madrid. Ello se complementa, desde el punto de vista informativo, con las referencias bibliográficas contenidas en el **Anexo 2**.

A continuación, en el **Capítulo 3** se profundiza en **la medición de la brecha salarial** a partir de la explotación de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), encuesta que, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), es la fuente estadística básica para el estudio y la medición de la brecha salarial, no sólo en España sino también en la Unión Europea (UE), en cuyo marco se elabora con una metodología homogénea para los países miembros. Se ofrecen datos de las desigualdades salariales en la Comunidad de Madrid en términos globales y para cada una de las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores, en los años 2006 y 2010, permitiendo con ello el análisis de la evolución reciente de este fenómeno. A ello se añade la comparativa con los datos de brecha salarial para España, en ambos años también, lo que pone de manifiesto los avances en la reducción de las desigualdades salariales de la región con respecto al conjunto nacional.

En el **Capítulo 4** se aborda **la medición la discriminación salarial** en la Comunidad de Madrid en tres niveles diferenciados: la discriminación salarial media soportada por las mujeres en el mercado de trabajo, la correspondiente a cada una de las características personales, laborales y de empresa, por categorías, y la discriminación salarial resultado de la interacción de las características personales, laborales y de empresa definitorias de los perfiles profesionales de los trabajadores. Esto último lleva al estudio e identificación de la discriminación salarial de perfiles profesionales de trabajadores de la Comunidad de Madrid, que permite determinar las combinaciones de características que son más o menos discriminatorias y, por tanto, identificar dónde poner los esfuerzos para reducir las cifras.

Desde el punto de vista metodológico, la medición de la discriminación salarial es el resultado de la estimación de dos tipos de modelos econométricos, con los que se estima, en términos generales, la relación entre las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores, y el salario. Toda la información sobre las especificaciones, estimaciones e interpretaciones de los modelos están contenidas en el **Anexo 3**.

Por último, en el **Capítulo 5** se presenta una propuesta de **recomendaciones** para seguir trabajando en la eliminación de ambos fenómenos, la brecha y la discriminación salarial en la Comunidad de Madrid, tomando como referencia la selección de 12 buenas prácticas, de carácter empresarial e institucional, identificadas en su mayoría en países del entorno económico europeo. En el **Anexo 4** se presentan las fichas informativas de las prácticas seleccionadas para ampliar información.



## 2. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. REFERENCIAS NORMATIVAS

El derecho a igual remuneración, a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor y con respecto a la calidad del trabajo forma parte de los derechos fundamentales que reconoce la **Convención de las Naciones Unidas** sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. A ello se añaden las iniciativas de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, que suscribe varios convenios para promover el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

En el contexto de la **Unión Europea (UE)**, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental contenido en sus **tratados fundacionales**, además de ser un objetivo y una misión concreta de la propia Unión. Con esta premisa, la eliminación de las diferencias de retribución se ha constituido en prioridad política, lo que ha derivado en la adopción de diversas iniciativas legislativas en defensa del principio de igual retribución por igual trabajo o por un trabajo de igual valor. Entre otras, cabe destacar el **artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea** y varias Directivas, refundidas en 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 (que incluye las **Directivas 75/117/CE y 2003/54/CE**).

Este compromiso legislativo de la UE se ha visto acompañado de la adopción de estrategias y la implementación de medidas concretas para reducir la brecha salarial, así como de acciones para mejorar y ampliar la recogida de datos para su medición a través de Eurostat. Entre las últimas iniciativas llevadas a cabo, cabe destacar la **Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de noviembre de 2008**, sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, en la que se incluyen acciones específicas para la prevención de la discriminación en los Estados Miembros; también la **Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012**, con recomendaciones de la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; o la adopción de conclusiones de las evaluaciones anuales de la aplicación de la **Plataforma de Acción Pekín** por parte del Consejo, como sucedió en 2010, referidas a combatir la desigualdad de remuneración entre mujeres y hombres.

A estas iniciativas se añaden, con un peso relativamente importante, la Comunicación de la Comisión, de 21 de septiembre de 2010, "**Estrategia Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015**", con diversas acciones impulsoras de la independencia en el ámbito económico y de la toma de decisiones, y de la igualdad de salario ante trabajo de igual valor en el ámbito laboral; y también la **Estrategia Europea 2020**, que para lograr

su objetivo de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, asentado en la mejora de la competitividad, la innovación y la formación, precisa utilizar el potencial y el talento de las mujeres de manera más extensa y eficaz. Dicho de otra manera, Europa plantea utilizar plenamente su potencial laboral, por lo que, entre otros aspectos, se precisarán políticas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

También este compromiso legislativo de la UE para combatir la desigualdad salarial ha tenido su reflejo en la legislación española. La propia **Constitución de 1978**, en su artículo 14, consagra la igualdad ante la ley y la no discriminación por cualquier circunstancia personal o social.

De forma más específica, la trasposición de la Directiva (2002/73/CE) en materia de igualdad de trato incorpora el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución y negociar e implantar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores.

Y más recientemente el **Real-Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero**, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en su artículo 8 establece un nuevo modelo de sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales, cuya definición "se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres".

## **2.2. CONCEPTOS DE BRECHA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL**

La **brecha o desigualdad salarial** es un fenómeno de gran complejidad debido a la multitud de causas y factores que lo desencadenan. Se trata, además, de un fenómeno que despierta gran interés académico y político, y que ha dado lugar a una extensa bibliografía e investigación especializada en la materia.

En términos generales, la profusa literatura que existe en materia de brecha salarial facilita una primera aproximación a esta realidad: "*El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres (o también diferencia o brecha salarial) alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres*" (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010)).

Es crucial para una correcta comprensión de este concepto aclarar que la **retribución o remuneración** media a la que hace referencia suele incluir, además del salario base, otras remuneraciones o beneficios, como pueden ser incrementos (primas, horas extras, méritos, rendimiento, etc.), pensiones, indemnizaciones, subsidios, prestaciones sociales, etc. No obstante, la definición concreta de remuneración utilizada en estudios e investigaciones previas difiere ligeramente entre unas fuentes y otras.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE), el concepto de brecha salarial y su medición se encuentran estandarizados a través del "**Gender Pay**

**Gap**” utilizado por EUROSTAT, que indica el promedio de las retribuciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las retribuciones brutas por hora de los hombres. En el contexto de la UE, la medida de brecha salarial a partir de dichos indicadores se basa en el uso de varias fuentes de datos, como la Encuesta Comunitaria sobre Ingresos y Condiciones de Vida (EU—SILC), la Encuesta de Estructura Salarial (SES) y otras estadísticas nacionales, aunque el uso de los datos de la SES está ampliamente extendido en gran parte de los trabajos de medición realizados.

En el caso de España, la fuente de referencia es la **Encuesta de Estructura Salarial** (EES) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta Encuesta se realiza en todos los Estados Miembros de manera armonizada con periodicidad cuatrienal desde 2002 (es decir, es la propia SES europea en el caso de España) y sus dos últimas ediciones, correspondientes a los años 2006 y 2010, constituyen la principal fuente de información de este informe.

Íntimamente relacionado con el concepto de brecha salarial se encuentra el de **discriminación salarial**, que hace referencia a la parte de la desigualdad salarial que no está justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo, y que sólo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza. Por tanto, la desigualdad salarial sólo implica discriminación en la medida en que se produce por un trato excluyente e injusto hacia las mujeres, y no se sustenta en hechos objetivos determinados por las reglas del mercado, como la mayor experiencia, dedicación o responsabilidad, entre otros requerimientos.

#### APORTACIONES DEL INFORME: MEDICIÓN DE CONCEPTOS SOBRE BRECHA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Con este marco conceptual, este informe aborda una doble vertiente:

1. Por una parte, se aborda la **brecha salarial** en sí misma, es decir, la diferencia en euros o porcentaje entre la ganancia media por hora femenina y masculina. Este análisis se efectúa a partir de la explotación directa de la EES, y proporciona los datos de:
  - La **brecha salarial media** del mercado de trabajo en su conjunto.
  - La **brecha salarial para cada una de las características personales, laborales y de empresa** de los trabajadores, por categorías.
2. Por otra parte, se analiza la **discriminación salarial** de las mujeres en el mercado de trabajo, es decir, la parte de la brecha salarial total que se explica únicamente por razón de sexo. Este análisis se realiza a partir de la estimación de modelos econométricos que relacionan las características de los trabajadores con el salario, y permite obtener datos de:

- La **discriminación salarial media** del mercado de trabajo en su conjunto.
- La **discriminación salarial para cada una de las características personales, laborales y de empresa** de los trabajadores, por categorías.
- La **discriminación salarial resultado de la interacción de las características personales, laborales y de empresa definitorias de los perfiles profesionales** de los trabajadores. La medición de la discriminación salarial por perfiles permite determinar las combinaciones de características que son más o menos discriminatorias y, por tanto, identificar dónde poner los esfuerzos para reducir las cifras.

### **2.3. FACTORES EXPLICATIVOS DE LA BRECHA SALARIAL**

Como se ha señalado, el fenómeno de la desigualdad salarial entraña una gran complejidad debido a que está condicionado por una multitud causas y factores explicativos, de muy variada naturaleza y cuya aproximación requiere enfoques multidisciplinares.

A día de hoy existe un consenso evidente en que el conocimiento de la brecha salarial pasa por identificar y medir todas sus dimensiones y los factores determinantes en cada una de ellas. Las investigaciones realizadas hasta el momento han hecho una importante labor en el primero de los aspectos, la identificación de los principales factores explicativos de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Aunque las relaciones entre los factores son numerosas y en diferentes sentidos, pueden clasificarse en cuatro grandes grupos:

1. **Características personales**, relacionadas con sus distintos niveles de cualificación o experiencia, sus diferentes preferencias en el mercado de trabajo, o su edad, entre otras.
2. **Segregación en el mercado laboral**, tanto vertical, asociada a las diferentes ocupaciones de hombres y mujeres, como horizontal, relacionada con los distintos sectores en los que se ocupan.
3. **Infravaloración social, profesional y económica del trabajo de las mujeres**.
4. **Otros factores explicativos**, que dan cabida tanto a las características empresariales como a las del mercado de trabajo y factores de índole institucional.

#### **2.3.1. Características personales**

La consideración de las características personales de hombres y mujeres como factores explicativos de la desigualdad salarial tiene su origen en las **teorías económicas y del**

**capital humano**, que apuntaban su explicación en los distintos niveles de cualificación y preferencias de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, aludiendo a la menor cualificación de las mujeres y su preferencia por escoger empleos que les permitiesen compatibilizar su "trabajo" como madres y esposas.

Frente a estas teorías, se han desarrollado una serie de investigaciones dirigidas a indagar en la influencia que la distinta dotación de capital humano tiene en las brechas salariales, las cuales han puesto de manifiesto que las características individuales desempeñan un **papel menor** en la persistencia de la brecha salarial de género (Sallé, M.A., De Cabo, G. et al (2010)).

Algunas conclusiones destacadas de los estudios más recientes sobre la influencia de características personales concretas en la desigualdad salarial son las siguientes:

1. Respecto al distinto **nivel de cualificación** de mujeres y hombres, las investigaciones han revelado que no es cierto que los menores ingresos salariales de las mujeres se deriven de un menor nivel educativo.

De hecho, se ha puesto de manifiesto, en primer lugar, que la brecha salarial entre mujeres y hombres, se reduce al ascender desde niveles de formación muy bajos hasta niveles medios como el bachillerato, a partir de donde se vuelve a incrementar. La interpretación de este resultado puede estar relacionado con la mayor precariedad laboral relativa de las mujeres dentro del grupo de trabajadores no cualificados, y a que en este grupo las ocupaciones feminizadas (como limpiadora) con frecuencia llevan asociados salarios menores que las ocupaciones masculinizadas (como operario industrial). No obstante, y superados los niveles educativos medios, la brecha salarial entre mujeres y hombres tiende a incrementarse, ya las mujeres suelen necesitar acreditar mayores niveles de cualificación para acceder a puestos similares.

Además, si bien el nivel educativo de las mujeres es similar o incluso superior al de los hombres en términos de formación reglada, todavía tienden a elegir diferentes tipos de estudios y son muchas más las que cogen bajas por maternidad que frenan su carrera profesional en términos de promoción y salario, y además, su acceso a la formación continua y la capacitación y mejora técnica a lo largo de su vida laboral es mucho más limitado.

2. En cuanto a la **edad**, la mayor parte de las investigaciones que han estudiado su influencia en la desigualdad salarial concluyen que la brecha aumenta con la edad, ya que a pesar de que tanto el salario de los hombres como el de las mujeres se incrementa con la edad, el de ellos registra un aumento proporcionalmente superior, lo que está relacionado con una experiencia laboral adquirida y un desarrollo profesional diferencial a favor de los hombres.

Es decir, la acumulación de experiencia y la promoción profesional de hombres y mujeres a lo largo de los años, está muy determinada por las interrupciones de

carrera asociadas a la maternidad y otras responsabilidades familiares. A ello se añade el hecho de que, para los intervalos de edad más altos, el capital humano promedio de las mujeres es significativamente menor que el de los hombres, lo que se correspondería con unos niveles de productividad y unos salarios relativamente menores para las mujeres.

3. Por su parte, las investigaciones que han centrado su atención en la **antigüedad** como factor explicativo de la desigualdad salarial han puesto de manifiesto un crecimiento interrumpido de la distancia salarial por sexos cuanto mayor es la antigüedad en el empleo. Algunas investigaciones han justificado parte de la brecha salarial por la menor antigüedad de las mujeres, producto de su incorporación más tardía al mercado de trabajo y sus más frecuentes y prolongadas interrupciones de carrera (para cuidar hijos o familiares). Sin embargo, estudios recientes en la materia hacen hincapié en que, aun teniendo una dilatada experiencia laboral similar a la masculina, las mujeres perciben un salario más bajo y señalan, también, que frecuentemente se valora la antigüedad en la empresa como criterio de promoción más que la capacitación de la persona para desempeñar un determinado puesto de trabajo.

No obstante, y aludiendo a los resultados empíricos, se ha venido observando que cuanto mayor es la antigüedad en el empleo más aumenta la brecha salarial entre mujeres y hombres. La explicación tradicional tiene que ver con el hecho de que las mujeres tienen en promedio una posición más precaria en el empleo que los hombres, registran tasas de desempleo mayores y son casi exclusivamente las que realizan interrupciones en la vida laboral con objeto de ocuparse del hogar o de la familia.

Sin embargo, en épocas más recientes se observa que, a medida que se asciende en los intervalos de antigüedad, se van recogiendo grupos de asalariados más homogéneos en términos de unas condiciones laborales menos precarias e inestables, lo que hace que la brecha salarial se vaya reduciendo con la acumulación de antigüedad en la empresa.

4. Respecto a la **situación familiar**, estudios recientes en la materia han puesto de manifiesto que la brecha salarial es especialmente alta entre las personas casadas y se eleva aún más cuando tienen hijos, revelando que el efecto de la situación familiar en los salarios de hombres y mujeres es inverso. Investigaciones recientes apuntan a que la explicación de este fenómeno se encuentra en la incidencia que la tenencia de hijos u otras responsabilidades familiares tienen en las interrupciones de carrera femeninas y las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar.
5. En cuanto al **lugar de nacimiento**, los estudios señalan que los salarios son mayores cuanto mayor es la proximidad al lugar de procedencia, y también lo es la brecha salarial entre mujeres y hombres, alude en este sentido a la importante presencia de

las mujeres inmigrantes en el empleo doméstico, que tiene niveles salariales muy bajos.

6. Por otro lado, también se ha manifestado que el **grado de urbanización del lugar de residencia** de los trabajadores es determinante de la brecha salarial entre mujeres y hombres, puesto que son las ciudades más pobladas las que registran mayor brecha entre las rentas bajas y las altas, y son muchas las mujeres que pueden agruparse en la primera categoría.

Más allá de estas revelaciones específicas, los estudios en la materia permiten concluir que las características individuales **están perdiendo peso** como factores explicativos de la brecha salarial, de manera que las causas que han ganado predominancia están más relacionadas con factores subyacentes, más subjetivos y estructurales, derivados de aspectos sociales, laborales o económicos, así como con factores de tipo institucional, social y cultural. Tanto es así, que en los últimos años se ha producido una tendencia a la asimilación o confluencia de las mismas entre mujeres y hombres y, sin embargo, el descenso del diferencial salarial ha tenido lugar a un ritmo muy lento, manteniéndose aún en niveles significativos. Por tanto, cabe concluir que la brecha salarial entre mujeres y hombres no está asociada solamente a estas variables "objetivas". Tampoco responde, no obstante, a prácticas de discriminación, sino que está más relacionada con la segregación laboral de las mujeres y la inferior valoración social y económica de su trabajo.

### 2.3.2. Segregación laboral

La segregación laboral de mujeres y hombres proporciona una explicación a la brecha salarial desde la desigualdad previa al fenómeno. Tiene su origen en la divergente asignación de los roles productivos y reproductivos entre ambos sexos, que deriva en una mayor preferencia femenina por los puestos de menor responsabilidad, trabajos a tiempo parcial y empleos menos estables, los cuales llevan asociado, por lo general, un menor nivel de retribución. Es más, dicha segregación no se produce solamente a nivel ocupacional sino también en el plano sectorial, puesto que son más las mujeres que se ocupan en sectores de baja productividad.

Pero el justificante último de la segregación ocupacional y sectorial de las mujeres, como factor explicativo de la brecha salarial respecto a los hombres, va más allá de características meramente objetivas y está muy relacionado con la carga cultural y social que subyace a las distintas preferencias de mujeres y hombres por ocupar determinados puestos y sectores. Las investigaciones realizadas en este sentido en los últimos años sostienen que esta **carga cultural y social**, que determina la segregación laboral de mujeres y hombres, constituye un factor fundamental de discriminación salarial indirecta o a priori, ya que detrás de las distintas preferencias manifestadas por mujeres y hombres se encuentran los roles y estereotipos de género derivados de la tradicional división sexual del trabajo

Otros estudios apuntan a que un importante factor determinante de la brecha salarial entre mujeres y hombres es el distinto ratio de **empleo a tiempo parcial** que registran los trabajadores; se observa que a los menores niveles salariales propios de los sectores y ocupaciones con mayor tasa de empleo a tiempo parcial, se suma una mayor concentración de mujeres, es decir, no sólo se identifica la influencia de la **segregación horizontal** en las desigualdades salariales, sino también el impacto de la **segregación vertical**, que conlleva puestos de mayor responsabilidad y salario para los hombres dentro de un mismo sector, independientemente del nivel de cualificación y preparación de las mujeres.

Abundando en esta línea, también se alude a distintas creencias derivadas de la división sexual del trabajo y la asignación a las mujeres de las responsabilidades familiares y del hogar para explicar su distinta posición en el mercado de trabajo. Entre ellas, destaca las creencias de que las mujeres siempre priorizan la esfera familiar sobre la laboral y de que perciben el salario como un complemento, o que los hombres tienen cualidades de liderazgo y dirección intrínsecas, haciéndose hincapié en este sentido en la menor presencia femenina en los **puestos directivos** y de responsabilidad, que son los que tienen los salarios más altos, y su ocupación mayoritaria en puestos con pocas posibilidades de promoción. Con todo ello, parece que la justificación de su menor presencia en este tipo de ocupaciones se encuentra, no sólo en los **criterios de promoción** de las empresas, que valoran especialmente la antigüedad y la dedicación plena al trabajo, sino también en el corporativismo, que conlleva en muchos casos la elección de las personas que promocionan en base a redes informales, sin políticas o criterios sistematizados; la persistencia de estereotipos directivos, que asocian las cualidades de liderazgo y poder de decisión a los hombres; y la **diferente motivación** de mujeres y hombres a la hora de promocionar, puesto que tanto las empresas incentivan menos a las mujeres como ellas mismas tienden a renunciar voluntariamente a mayores retribuciones y responsabilidades a cambio de mayor disponibilidad de tiempo.

### **2.3.3. Infravaloración del trabajo femenino**

Además de la parte de la brecha salarial que se explica por las características individuales de hombres y mujeres y su segregación en el mercado de trabajo, persisten diferencias retributivas entre sexos cuando se consideran trabajos equivalentes o de igual valor, asociadas con la denominada discriminación salarial directa.

En particular, los estudios empíricos han puesto de manifiesto algunos resultados de tipo general. En primer lugar, que el salario masculino supera al femenino, en promedio, en todas las categorías profesionales. Es más, la brecha salarial es especialmente elevada en los niveles ocupacionales más altos y que requieren un mayor **nivel de cualificación**. Además, los hombres perciben una mayor retribución que las mujeres en todos los **sectores de actividad**. De hecho, mientras que los salarios femeninos son más elevados en los sectores de ocupación mayoritariamente masculina que en los que ocupan más mujeres, las ganancias medias de los hombres son superiores cuando se ocupan en



sectores con mayor presencia de empleo femenino, los cuales registran, por tanto, una brecha salarial más alta. También se ha identificado, que, tanto en **contratos temporales como indefinidos**, las mujeres perciben en promedio una menor retribución. No obstante, se pone de manifiesto que los contratos indefinidos conllevan brechas salariales mayores, además de que son más frecuentes entre los hombres. Asimismo, se observa un cierto aumento de la brecha salarial cuando las **condiciones de trabajo** son mejores. Y, por último, que el salario masculino es mayor que el femenino, independientemente del **tipo de jornada** (parcial o completa), y que la jornada parcial supone una penalización mayor del salario de la mujer. Además, son las mujeres las que más trabajan a tiempo parcial, lo que intensifica la desigualdad salarial.

Con estos datos, la conclusión subyacente es que, dejando a un lado la diferente participación de mujeres y hombres en el empleo y su dotación de características, el trabajo femenino se encuentra infravalorado con relación al masculino, existiendo, por lo tanto, una discriminación salarial sobre las mujeres.

La magnitud de esta infravaloración del trabajo femenino es tal que el proceso de progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, que ha tenido lugar en los últimos años, ha ido acompañado de una depreciación paulatina de los salarios, especialmente destacada en las ocupaciones y sectores más intensivos en empleo femenino. Dicha depreciación salarial no se explica solamente por la dinámica de oferta y demanda de trabajo, según la cual el excedente de mano de obra generado con la incorporación de la mujer al mercado laboral conllevaría un descenso de los salarios, ya que la reducción de la retribución ha penalizado en mayor medida a las mujeres.

Además, esta infravaloración del empleo femenino no sólo se refleja en su menor salario sino también en una **valoración social y profesional inferior**, de forma que empleos que contaban con un considerable reconocimiento cuando eran realizados mayoritariamente por hombres han sido desprestigiados a medida que las mujeres se han incorporado a los mismos. De forma similar, actividades que tradicionalmente han sido realizadas por las mujeres en el ámbito privado y se han introducido en el mercado en los últimos años, como el cuidado de personas dependientes, la educación o la sanidad, se encuentran infravaloradas económicamente pese a su importancia para el bienestar de la sociedad.

La explicación a la distinta remuneración que perciben mujeres y hombres por la realización de un trabajo de igual valor se asocia, por lo tanto, a la distinta valoración de las competencias femeninas respecto a las masculinas, que conlleva que los trabajos que requieren capacidades similares sean menos valorados social y económicamente si los desempeñan sobre todo mujeres, mientras que las ocupaciones con mayor ocupación masculina tengan mejores condiciones laborales y salariales.

#### 2.3.4. Otros factores explicativos

Además de las características personales de hombres y mujeres, su diferente posición en el mercado de trabajo y la infravaloración a la que se enfrenta el empleo femenino, los estudios sobre desigualdad salarial han prestado atención a la influencia de las características empresariales en la brecha salarial.

En particular, cabe destacar los que han analizado **el tamaño y titularidad de la empresa** como factores explicativos de la brecha, poniendo de manifiesto realidades relacionadas con estos aspectos. Así, se observa que la brecha salarial entre mujeres y hombres es más acusada en las empresas de gran tamaño, a la vez que existe una mayor concentración del empleo femenino en empresas pequeñas, en las que el nivel salarial medio es más bajo. Asimismo, en las empresas privadas la brecha salarial se eleva ligeramente respecto a las empresas de titularidad pública. Y a todo ello se añade que, a medida que se amplían **los mercados** de referencia de las actividades productivas realizadas por las empresas, la brecha salarial entre mujeres y hombres es mayor.

Por otra parte, las **políticas de RRHH** y criterios de selección de personal de las empresas también han sido señalados por la literatura, destacando entre otros aspectos la preferencia de las mismas por la contratación de hombres, especialmente para cubrir puestos de responsabilidad o que conllevan ciertos requerimientos físicos. Señalan, además, la importancia otorgada a la disponibilidad de tiempo y dedicación plena, así como a la antigüedad en la empresa a la hora de promocionar.

Adicionalmente, cabe hacer referencia a los análisis de **las características del mercado de trabajo**, como factores explicativos de la desigualdad salarial. En este campo, las aportaciones más recientes se observan en varios aspectos. Por una parte, con respecto a la estructura salarial, la brecha salarial aumenta en las economías con mayor dispersión salarial y, por tanto, con la implantación de sistemas salariales descentralizados para introducir flexibilidad laboral. Es más, se ha constatado que los complementos salariales son los causantes principales de la discriminación salarial y que los mismos se establecen en base a requerimientos tradicionalmente valorados como masculinos, como la peligrosidad, los riesgos físicos o la disponibilidad para realizar horas extraordinarias.

Por su parte, en lo relativo a **la negociación colectiva**, se ha identificado como reductora de la brecha salarial cuando su cobertura es amplia, es más, se trata de uno de los factores institucionales más relevantes en la reducción de la brecha salarial. Aspectos concretos referidos a la negociación colectiva y su relación con la brecha salarial que han sido destacados en la literatura reciente son, por ejemplo, la importancia de los convenios colectivos para establecer las condiciones salariales y por tanto avanzar hacia la igualdad retributiva, o el grado de prioridad que las negociaciones colectivas otorgan a la lucha contra la desigualdad y discriminación salarial de las mujeres.

Finalmente, también se ha estudiado la relación entre la brecha salarial y **las medidas legislativas, jurídicas y políticas** adoptadas para combatirla. En este sentido, si bien se

han producido algunos progresos en la reducción de la brecha salarial, las medidas adoptadas aún no han sido capaces de actuar para su disminución. No obstante, se han identificado como un factor determinante de la brecha salarial la oferta pública de servicios de guardería y cuidado de niños, y, en general, las medidas dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar, en la medida en que facilitan la participación completa de las mujeres en el mercado de trabajo. A lo que hay que añadir que, junto a las medidas institucionales para facilitar la conciliación, los estudios en la materia señalan que resulta fundamental la participación masculina en las tareas del hogar y los cuidados familiares y, en definitiva, su corresponsabilidad en este sentido, para reducir la brecha salarial de género.

#### APORTACIONES DEL PRESENTE INFORME FACTORES EXPLICATIVOS DE LA BRECHA SALARIAL

Los resultados presentados a lo largo del informe se elaboran a partir de la EES, lo que determina el número y tipología de los factores explicativos de la brecha salarial entre mujeres y hombres que se analizan.

En particular, la EES permite analizar la influencia de los siguientes factores:

1. **Características personales:** sexo, edad, nivel educativo, nacionalidad.
2. **Características laborales:** antigüedad, ocupación, tipo de jornada, duración del contrato, responsabilidad.
3. **Características empresariales:** tamaño empresarial, titularidad de la empresa<sup>2</sup>, tamaño del mercado, actividad, tipo de convenio.

---

<sup>2</sup> La Encuesta de Estructura Salarial (EES) se realiza en dos etapas: Las unidades de primera etapa son centros de trabajo (empresas) de titularidad pública y privada, y las unidades de segunda etapa son los asalariados que trabajan en dichos centros. El cuestionario utilizado para recoger la información se dirige a los empleadores, que facilitan información sobre la empresa y también sobre sus empleados.

## 3. BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### 3.1. PANORÁMICA GLOBAL

**La brecha salarial entre mujeres y hombres se ha reducido de forma drástica** en la Comunidad de Madrid entre 2006 y 2010 (6,4 p.p.), pasando de ser superior a la media nacional (del 21,1% frente al 16,9%) a estar por debajo de la misma (del 14,7% frente al 15,4%).

A pesar de ello, en 2010 las mujeres que trabajan en esta región siguen ganando **1,87€ menos que los hombres por hora de trabajo.**

Los **salarios** en la Comunidad de Madrid:

- Se mantienen en niveles **superiores al promedio** nacional en 2010 (11,78€ frente a 10,86€ por hora).
- **Han aumentado** en el periodo 2006-2010 (un 7,9%, pasando de 10,92€ a 11,78€ por hora), pero **menos** que en el conjunto de España (16,9%, pasando de 9,29€ a 10,86€ por hora).
- Al igual que en el conjunto de España, en 2010 siguen siendo **más altos para los hombres** (12,69€ por hora) que para las mujeres (10,82€ por hora).

Los **brecha salarial** entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid:

- Era **superior a la nacional en 2006**: del 21,1% frente al 16,9%.
- Ha experimentado una **reducción importante** desde 2006 hasta 2010: de 6,4 puntos porcentuales (pasa del 21,1% al 14,7%), frente al promedio de 1,5 puntos (pasa del 16,9% al 15,4%).
- Es ligeramente **inferior a la nacional en 2010**: del 14,7% frente al 15,4%.

Los trabajadores de la Comunidad de Madrid perciben en 2010 un salario medio de 11,78€ por hora de trabajo, cantidad que supone un incremento del 7,9% con respecto a los 10,92€ que ganaban en promedio en el año 2006.

En todo el periodo, **la ganancia por hora registrada en la Comunidad de Madrid se mantiene en niveles superiores al promedio** del conjunto de España. En 2010, en particular, el salario medio por hora trabajada en España (10,86€) es 0,92€ inferior al de la Comunidad de Madrid (11,78€). No obstante, el incremento salarial registrado en el

periodo 2006-2010 ha sido inferior en esta comunidad (de 10,92€ a 11,78€, un 7,9%) que en el conjunto de España (de 9,29€ a 10,86€, un 16,9%), acortándose las diferencias.

Por otro lado, tanto a nivel nacional como en la Comunidad de Madrid, el salario medio percibido por las mujeres se ha mantenido por debajo del masculino. No obstante, **la brecha salarial entre mujeres y hombres ha experimentado un descenso muy importante desde 2006** en la Comunidad de Madrid, pasando de situarse por encima del promedio nacional (21,1% frente a 16,9%) a ser ligeramente inferior al mismo (14,7% frente a 15,4%). De esta forma, si bien se ha avanzado en la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres en ambos ámbitos territoriales, el descenso conseguido en la Comunidad de Madrid (6,4 puntos porcentuales, del 21,1% al 14,7%) ha sido muy superior al promedio nacional (1,5 puntos porcentuales, del 16,9% al 15,4%).

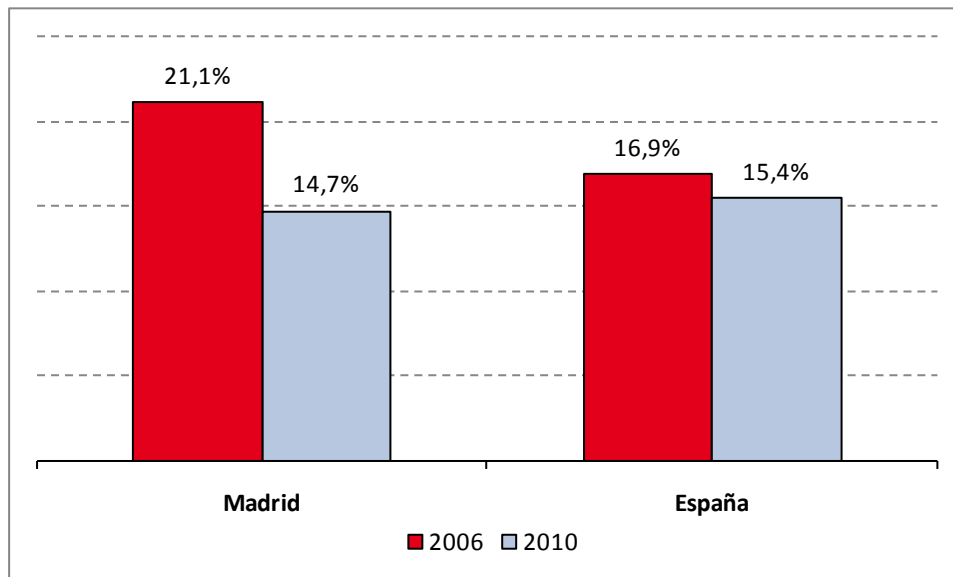
La explicación de este retroceso en la brecha salarial se encuentra en el **mayor incremento que han experimentado los salarios femeninos** en el periodo de referencia, que ha alcanzado 1,32€ (de 9,50€ a 10,82€, un 13,9%) frente a tan sólo 0,64€ de aumento registrados en los masculinos (de 12,05€ a 12,69€, un 5,3%).

Tabla 1. Ganancia por hora y brecha salarial entre mujeres y hombres. Años 2006 y 2010. Comunidad de Madrid vs España.

AÑO	Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial	
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Euros	%
<b>MADRID</b>					
2006	12,05	9,50	10,92	2,54	21,1%
2010	12,69	10,82	11,78	1,87	14,7%
Var 10/06	5,3%	13,9%	7,9%	-26,5%	6,4 p.p.
<b>ESPAÑA</b>					
2006	9,99	8,30	9,29	1,69	16,9%
2010	11,70	9,89	10,86	1,81	15,4%
Var 10/06	17,2%	19,2%	16,9%	7,1%	1,5 p.p.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.  
p.p.: puntos porcentuales.

Gráfico 1. Brecha salarial entre mujeres y hombres. Años 2006 y 2010. Comunidad de Madrid vs España.



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

### 3.2. EFECTO EN EL SALARIO Y LA BRECHA SALARIAL DE LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES, LABORALES Y DE EMPRESA

Centrando la atención en la Comunidad de Madrid, a continuación se presentan tres tablas detalladas que recogen los datos de ganancia por hora y brecha salarial, calculados con las EES correspondientes a 2006 y 2010, y desagregados según las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores.

Tabla 2. Ganancia por hora y brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid, según características personales. Años 2006 y 2010.

	2006					2010					VAR 2010/ 2006			
	Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Dífcia. Salarial p.p.
	H	M	T	Euros	%	H	M	T	Euros	%	H	M	T	
<b>TOTAL</b>	12,05	9,50	10,92	2,54	21,1%	12,69	10,82	11,78	1,87	14,7%	5,3%	13,9%	7,9%	-6,4
<b>EDAD</b>														
De 16 a 24 años	6,77	6,38	6,59	0,39	5,7%	7,27	6,86	7,06	0,40	5,6%	7,4%	7,6%	7,2%	-0,1
De 25 a 29 años	8,71	7,91	8,31	0,81	9,3%	9,56	9,11	9,33	0,45	4,8%	9,7%	15,2%	12,3%	-4,5
De 30 a 39 años	11,59	9,89	10,83	1,70	14,7%	12,23	10,85	11,55	1,38	11,3%	5,5%	9,8%	6,7%	-3,4
De 40 a 49 años	13,60	10,53	12,29	3,07	22,6%	13,87	11,46	12,68	2,41	17,4%	2,0%	8,8%	3,2%	-5,2
De 50 o más años	15,88	10,78	13,82	5,10	32,1%	14,99	12,13	13,68	2,86	19,1%	-5,6%	12,5%	-1,1%	-13,0
<b>NIVEL DE ESTUDIOS</b>														
Eso1º Ciclo o inferior	8,67	6,99	8,05	1,68	19,3%	9,24	7,53	8,50	1,71	18,5%	6,7%	7,7%	5,6%	-0,8
ESO 2º Ciclo	11,16	8,79	9,96	2,38	21,3%	11,73	9,89	10,78	1,84	15,7%	5,1%	12,6%	8,2%	-5,6
Formación Profesional	11,46	8,53	10,11	2,93	25,6%	13,02	9,81	11,59	3,20	24,6%	13,5%	15,0%	14,6%	-1,0
Estudios Superiores	18,75	12,91	15,87	5,84	31,1%	18,20	14,88	16,43	3,33	18,3%	-2,9%	15,2%	3,6%	-12,8
<b>NACIONALIDAD</b>														
Española	12,79	9,77	11,40	3,02	23,6%	13,24	11,11	12,19	2,13	16,1%	3,5%	13,7%	6,9%	-7,5
Extranjera	7,67	6,79	7,38	0,88	11,5%	8,49	7,95	8,26	0,54	6,3%	10,7%	17,1%	11,9%	-5,2

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

**Tabla 3. Ganancia por hora y brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid, según características laborales. Años 2006 y 2010.**

	2006					2010					VAR 2010/ 2006			
	Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Dficia. Salarial p.p.
	H	M	T	Euros	%	H	M	T	Euros	%	H	M	T	
<b>TOTAL</b>	12,05	9,50	10,92	2,54	21,1%	12,69	10,82	11,78	1,87	14,7%	5,3%	13,9%	7,9%	-6,40
<b>OCUPACIÓN</b>														
Dirección de empresas y AAPP	30,16	20,46	27,60	9,70	32,2%	27,19	21,35	25,04	5,84	21,5%	-9,8%	4,4%	-9,3%	-10,70
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	18,35	14,27	16,22	4,08	22,2%	18,47	15,84	17,04	2,63	14,2%	0,7%	11,0%	5,0%	-8,00
Técnicos/as y profesionales de apoyo	14,55	11,08	12,90	3,47	23,8%	14,11	12,13	13,21	1,98	14,0%	-3,0%	9,5%	2,4%	-9,80
Empleados/as de tipo administrativo	9,70	7,79	8,43	1,91	19,7%	10,70	9,01	9,56	1,69	15,8%	10,3%	15,6%	13,5%	-3,90
Trabajadores/as en servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as del comercio	8,51	7,29	7,79	1,22	14,3%	9,24	8,00	8,51	1,24	13,5%	8,6%	9,7%	9,3%	-0,80
Trabajadores/as cualificados/as	9,21	7,88	9,14	1,33	14,5%	9,80	8,34	9,71	1,46	14,9%	6,4%	5,9%	6,2%	0,40
Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	8,78	7,04	8,59	1,74	19,8%	10,06	8,10	9,82	1,96	19,5%	14,6%	15,0%	14,3%	-0,30
Trabajadores/as no cualificados/as	6,83	6,12	6,48	0,70	10,3%	8,21	7,08	7,54	1,13	13,8%	20,2%	15,6%	16,3%	3,50



	2006					2010					Var 2010/ 2006			
	Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Dficia. Salarial p.p.
	H	M	T	Euros	%	H	M	T	Euros	%	H	M	T	
<b>ANTIGÜEDAD</b>														
Menos de 1 año	8,75	7,60	8,25	1,15	13,1%	9,57	8,69	9,15	0,89	9,3%	9,5%	14,3%	10,8%	-3,80
De 1 a 2 años	12,19	8,34	10,44	3,85	31,6%	11,02	9,26	10,10	1,76	16,0%	-9,6%	11,0%	-3,2%	-15,60
De 3 a 5 años	12,07	9,69	10,88	2,38	19,7%	12,15	9,92	11,00	2,23	18,4%	0,7%	2,4%	1,1%	-1,30
De 6 a 10 años	12,90	10,27	11,71	2,63	20,4%	13,07	11,21	12,15	1,86	14,2%	1,3%	9,1%	3,8%	-6,20
Más de 10 años	17,78	13,08	15,81	4,71	26,5%	16,16	14,22	15,28	1,94	12,0%	-9,1%	8,7%	-3,3%	-14,50
<b>TIPO DE JORNADA</b>														
Completa	12,24	10,15	11,42	2,09	17,1%	12,79	11,44	12,19	1,35	10,6%	4,5%	12,7%	6,8%	-6,50
Parcial	9,96	7,63	8,32	2,33	23,4%	11,69	8,97	9,73	2,73	23,3%	17,4%	17,5%	16,9%	-0,10
<b>DURACIÓN CONTRATO</b>														
Indefinido	13,35	10,01	11,84	3,34	25,0%	13,28	11,10	12,22	2,18	16,4%	-0,5%	10,8%	3,2%	-8,60
Temporal	8,31	7,78	8,09	0,52	6,3%	9,97	9,57	9,78	0,40	4,0%	20,1%	23,0%	20,8%	-2,30
<b>RESPONSABILIDAD</b>														
Sí	19,13	13,41	17,10	5,72	29,9%	18,19	14,97	16,87	3,22	17,7%	-4,9%	11,6%	-1,4%	-12,20
No	9,84	8,73	9,32	1,10	11,2%	11,27	10,08	10,67	1,19	10,5%	14,6%	15,4%	14,5%	-0,70

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

Tabla 4. Ganancia por hora y brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid, según características de empresa. Años 2006 y 2010.

	2006					2010					VAR 2010/ 2006			
	Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Dficia Salarial
	H	M	T	€	%	H	M	T	€	%	H	M	T	p.p.
<b>TOTAL</b>	12,05	9,50	10,92	2,54	21,1%	12,69	10,82	11,78	1,87	14,7%	5,3%	13,9%	7,9%	-6,40
<b>TAMAÑO</b>														
De 1 a 9 trab.	8,95	8,04	8,59	0,90	10,1%	9,98	8,03	9,09	1,95	19,5%	11,6%	-0,1%	5,9%	9,40
De 10 a 19 trab.	9,27	7,40	8,54	1,87	20,2%	9,88	8,66	9,38	1,22	12,4%	6,6%	17,0%	9,9%	-7,80
De 20 a 49 trab.	10,64	9,33	10,14	1,31	12,3%	11,54	9,98	10,91	1,55	13,4%	8,5%	7,0%	7,5%	1,10
50 y más trab.	13,86	10,12	12,08	3,74	27,0%	14,02	11,74	12,85	2,28	16,3%	1,2%	16,0%	6,4%	-10,70
<b>PROPIEDAD</b>														
Público	16,31	13,95	14,86	2,36	14,5%	15,67	13,82	14,56	1,85	11,8%	-3,9%	-0,9%	-2,0%	-2,70
Privado	11,86	9,09	10,66	2,77	23,3%	12,32	10,19	11,32	2,14	17,3%	3,9%	12,0%	6,2%	-6,00
<b>ACTIVIDAD</b>														
Industria	13,23	11,00	12,59	2,23	16,9%	13,20	11,71	12,79	1,49	11,3%	-0,2%	6,5%	1,6%	-5,60
Construcción	9,17	8,31	9,09	0,86	9,4%	10,27	10,19	10,25	0,08	0,8%	12,0%	22,6%	12,7%	-8,60
Comercio	11,60	8,77	10,33	2,83	24,4%	11,73	9,40	10,56	2,34	19,9%	1,1%	7,2%	2,2%	-4,50
Transp, almac. y comun.	12,64	10,92	12,08	1,71	13,5%	13,83	13,20	13,61	0,63	4,5%	9,4%	20,8%	12,6%	-9,00
Hostelería	8,06	6,65	7,34	1,41	17,5%	8,34	6,55	7,23	1,78	21,4%	3,4%	-1,5%	-1,5%	3,90
Act. Financ. y seguros	21,28	14,53	18,15	6,75	31,7%	18,97	16,44	17,64	2,53	13,3%	-10,9%	13,1%	-2,8%	-18,40
Act. Inmob. y s. empres.	11,87	8,43	10,05	3,44	29,0%	11,99	9,41	10,62	2,58	21,5%	1,0%	11,6%	5,7%	-7,50
AAPP, educación, act. sanitarias y serv. soc. <sup>3</sup>	14,40	10,44	11,65	3,96	27,5%	14,50	11,97	12,79	2,53	17,5%	0,7%	14,7%	9,7%	10,00

<sup>3</sup> La rama de actividad "AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales" engloba 3 Secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009): Sección O (Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria), Sección P (Educación) y Sección Q (Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales). Estas secciones, a su vez, incluyen actividades públicas y privadas.

	2006					2010					VAR 2010/ 2006			
	Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Dfcia Salarial p.p.
	H	M	T	€	%	H	M	T	€	%	H	M	T	
<b>MERCADO</b>														
Local o regional	8,84	8,30	8,59	0,54	6,1%	10,55	10,08	10,30	0,47	4,4%	19,4%	21,5%	20,0%	-1,70
Nacional	13,67	10,17	12,15	3,51	25,7%	13,36	11,01	12,24	2,36	17,6%	-2,3%	8,3%	0,8%	-8,10
UE o mundial	16,16	11,56	14,30	4,60	28,5%	16,21	13,47	15,12	2,74	16,9%	0,3%	16,5%	5,8%	-11,60
<b>TIPO CONVENIO</b>														
Sectorial Estatal	11,81	9,34	10,66	2,47	20,9%	12,95	11,22	12,08	1,74	13,4%	9,7%	20,1%	13,3%	-7,50
Sectorial de ámbito inferior	10,74	9,03	9,98	1,71	15,9%	10,84	8,79	9,89	2,05	18,9%	0,9%	-2,7%	-0,9%	3,00
De empresa o centro de trabajo	16,46	12,36	15,03	4,10	24,9%	15,43	13,23	14,34	2,19	14,2%	-6,3%	7,1%	-4,6%	-10,70

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

### 3.2.1. Ganancia por hora

#### 3.2.1.1. Situación actual

##### EN 2010:

El **salario masculino** en la Comunidad de Madrid se sitúa **por encima del femenino en todos los casos**, independientemente de las características personales, laborales y de empresa consideradas.

En promedio, el salario masculino alcanza 12,69€ por hora, mientras que el femenino alcanza 10,82€, lo que supone 1,87€ menos por hora trabajada que los hombres, un 14,7% menos en términos relativos.

**La ganancia por hora más elevada se registra en puestos altamente cualificados y de responsabilidad:** en la dirección de empresas y AAPP (25,04€), en las actividades financieras y de seguros (17,64€), en los puestos que conllevan responsabilidades organizativas y de supervisión (16,87€) y entre la población con estudios superiores (16,43€).

**Cuando se comparan las diferentes categorías de una misma variable,** se observa que **el salario de los trabajadores de la Comunidad de Madrid es mayor:**

- Con la **edad**, hasta alcanzar los 13,68€ por hora entre la población de 50 o más años, partiendo de los menores salarios entre los más jóvenes, que van aumentando con los años.
- Con el **nivel de estudios**, hasta alcanzar los 16,43€ entre la población trabajadora con estudios superiores, con relación a los trabajadores menos cualificados.
- Entre la población de **nacionalidad** española (12,19€), con respecto a los trabajadores de nacionalidad extranjera.
- En las **ocupaciones** directivas y de más cualificación: 25,04€ en la dirección de empresas y AAPP y 17,04€ por hora entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, en comparación con el resto de ocupaciones, especialmente las menos cualificadas.
- Con la **antigüedad** en la empresa: las personas que alcanzan 10 o más años de antigüedad perciben un promedio de 15,28€ por hora trabajada, salario que se va elevando desde cotas bajas correspondientes a los trabajadores más recientes.
- En los trabajos a **tiempo completo** (12,19€), si se comparan con los que se realizan a jornada parcial.
- En los contratos de **duración indefinida** (12,22€), con respecto a los temporales.
- Con la asunción de **responsabilidades** organizativas y de supervisión (16,87€), con

relación a quienes no tienen responsabilidades.

- Con el **tamaño** de la empresa: 12,85€ en empresas de 50 o más trabajadores, frente a menores salarios de las empresas más pequeñas.
- En las empresas de **titularidad pública** (14,56€), frente a las de titularidad privada.
- En las **actividades financieras y de seguros** (17,64€), con relación al resto de actividades económicas.
- Con el tamaño del **mercado**: 15,12€ en las que tienen mercado internacional, frente a las que trabajan para mercados locales, regionales o nacionales.
- Cuando hay un **convenio** de empresa o centro de trabajo (14,34€), si se comparan con las empresas con convenios sectoriales de ámbitos estatal o inferior.

Si se analiza el comportamiento del salario por hora en función de las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores de la Comunidad de Madrid, en **el año 2010**, se pone de manifiesto que **la ganancia percibida por las mujeres se sitúa en un nivel inferior a la de los hombres en cualquier grupo** de personas que se defina a partir de tales características: entre las personas más y menos jóvenes, entre las más y menos formadas, entre las que tienen mayor y menor antigüedad en la empresa, en las que tienen responsabilidades sobre otras personas y en las que no las tienen, en todas las ramas de actividad, en todas las ocupaciones y sea cual sea el tamaño de la empresa, el tipo de mercado empresarial o el tipo de titularidad de la empresa.

### CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Atendiendo a las características personales, al comparar las diferentes categorías de una misma variable, se observa que el **salario es mayor**:

- Con la **edad**: La población joven tiene los salarios más bajos (7,06€ por hora para las personas de 16 a 24 años), y estos se van incrementando con la edad, hasta alcanzar los 13,68€ por hora entre la población de 50 o más años.
- Con el **nivel de estudios**: Las personas con un nivel de estudios bajo (ESO de 1er ciclo o inferior) tienen una ganancia por hora de 8,50€, mientras que la retribución aumenta con el nivel formativo hasta alcanzar los 16,43€ entre los trabajadores con estudios superiores (universitarios o doctorado).
- Entre la población de **nacionalidad** española: La población de nacionalidad española que trabaja en la Comunidad de Madrid tiene una ganancia por hora de 12,19€, superior a la de la población extranjera, de tan solo 8,26€.

### CARACTERÍSTICAS LABORALES

En cuanto a las características laborales, su efecto en el **salario** viene dado por las siguientes relaciones:

- Es mayor en las **ocupaciones directivas y de más cualificación**, hasta los 25,04€ por hora en la dirección de empresas y AAPP y 17,04€ por hora entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, desde los 7,54€ de los trabajadores no cualificados y 8,51€ de los trabajadores en servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio. Además, va aumentando con la cualificación.
- Aumenta con la **antigüedad** de los trabajadores en la empresa: Se va elevando con el número de años pasados en la empresa, de forma que mientras que las personas con una antigüedad inferior a un año tienen una ganancia por hora de 9,15€, las que alcanzan 10 o más años de antigüedad perciben un promedio de 15,28€ por hora trabajada.
- Se eleva en los trabajos a **tiempo completo** (12,19€ por hora), con relación a los de jornada parcial (9,73€).
- Es más elevado en los **contratos** de duración indefinida (12,22€ por hora), si se comparan con los contratos temporales (9,78€).
- Aumenta con la asunción de **responsabilidades organizativas y de supervisión**: Alcanza los 16,87€ por hora cuando se tienen ese tipo de responsabilidades, frente a 10,67€ cuando no es así.

### CARACTERÍSTICAS EMPRESARIALES

En tercer lugar, las características de las empresas donde se ocupan los trabajadores de la Comunidad de Madrid determinan su **salario** en el siguiente sentido:

- Aumenta con el **tamaño de la empresa**. Las personas empleadas en empresas de menos de 10 trabajadores tienen una ganancia por hora de 9,09€, mientras que se incrementa hasta los 12,85€ entre la población ocupada en empresas de 50 o más trabajadores.
- Es mayor en las empresas de **titularidad pública** (14,56€), que en las que tienen titularidad privada (11,32€).
- Difiere considerablemente en función de la **actividad** de la empresa, maximizándose en el sector de las actividades financieras y de seguros (17,64€), con respecto al resto de grandes grupos de actividades productivas, como la hostelería (7,23€), la construcción (10,25€) o el comercio (10,56€), entre las actividades de menores salarios; o el transporte, almacenamiento y comunicaciones (13,61€) o la industria (12,78€) entre las actividades de salarios más elevados.
- Aumenta con el **tamaño del mercado** de destino de la producción, pasando de 10,30€ en las empresas que operan en el mercado local o regional y 12,24€ en las

que tienen mercado nacional, hasta alcanzar los 15,12€ en las que tienen un mercado internacional.

- Es más alto en las empresas que se rigen por un **convenio de empresa o centro de trabajo** (14,34€ por hora), comparativamente con la situación de convenios sectoriales a nivel estatal (12,08€) y sobre todo con convenio sectorial de ámbito inferior (9,89€).

### 3.2.1.2. Evolución 2006-2010

#### EN EL PERIODO 2006-2010:

El **salario masculino** en la Comunidad de Madrid **se mantiene por encima del femenino en todos los casos**, independientemente de las características personales, laborales y de empresa consideradas.

El **aumento del salario masculino**, desde 12,05€ por hora hasta 12,69€ (un 5,3%), **ha sido mucho menor en términos relativos que el del salario femenino**, que ha pasado de 9,50€ a 10,82€ (un 13,9% más).

De hecho, para la mayoría de subconjuntos de población **el salario femenino aumenta más** que el masculino. Es destacable la evolución de los salarios masculino y femenino en las **actividades financieras y de seguros**, ya que el primero cae -10,9% (desde 21,28€ a 18,97€ por hora) mientras que el segundo aumenta 13,1% (desde 14,53€ a 16,44€ por hora).

Sin embargo, **se ha reducido la intensidad de las desigualdades entre los salarios de las diferentes categorías de una misma variable**, porque, en general, de 2006 a 2010 han aumentado más los salarios en las categorías con menores niveles salariales de partida.

Por ejemplo, según aumenta la edad de los trabajadores aumenta el salario, pero el salario entre los trabajadores más jóvenes ha aumentado un 7,2%, mientras que se ha reducido ligeramente, un -1,1%, entre los de 50 años en adelante, por lo tanto, las diferencias en el salario de ambos grupos de edad se han reducido.

La evolución del salario en las diferentes categorías de las variables consideradas ha sido dispar. Como resultado, el comportamiento del salario por hora en función de las diferentes variables (personales, laborales y de empresa) se ha mantenido, pero no así la intensidad de las desigualdades.

#### CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Tanto en 2006 como en 2010, al comparar las diferentes categorías de una misma variable, se observa que el salario de los trabajadores de la Comunidad de Madrid tiene un comportamiento semejante: aumenta con la edad, con la antigüedad, con el nivel de estudios, etc. Pero a la vez, también se aprecia que las desigualdades en el salario entre las

categorías peor y mejor pagadas en una misma variable se reducen en el año 2010 con respecto a 2006, de manera que el intervalo salarial entre categorías es menor actualmente en la mayoría de las variables consideradas.

Siguiendo estas observaciones, se pone de manifiesto que, tanto en 2006 como en 2010, **la ganancia por hora aumenta:**

- Con la **edad**, hasta 13,82€ en 2006 y 13,68€ en 2010 para la población de 50 o más años, con respecto a los más jóvenes, que comienzan en 6,59€ en 2006 y 7,06€ en 2010, y aumentan paulatinamente su salario con la edad.

Sin embargo, el salario entre los más jóvenes ha aumentado un 7,2% entre 16 y 24 años, y un 12,3% entre 25 y 29 años, mientras que se ha reducido ligeramente, un -1,1%, de 50 años en adelante.

- Con el **nivel de estudios**, hasta 15,87€ en 2006 y 16,43€ en 2010 para las personas con estudios superiores, si se comparan con las personas de menos cualificación, partiendo de los niveles salariales más bajos las de estudios obligatorios, con 8,05€ en 2006 y 8,50€ en 2010.

Pero con menos intensidad en 2010 que en 2006, ya que el salario de la población con FP, educación secundaria o inferior ha aumentado más (14,6%, 8,2% y 5,6%, respectivamente), que el salario de los trabajadores con estudios superiores (3,6%).

- Entre la población de **nacionalidad** española, hasta 11,40€ en 2006 y 12,19€ en 2010, en comparación con la extranjera, con salarios por hora de 7,38€ en 2006 y 8,26€ en 2010.

Pero en un grado menor en 2010 que en 2006, puesto que ha aumentado menos su salario (6,9%) que el de la extranjera (11,9%).

### CARACTERÍSTICAS LABORALES

Por lo que se refiere a las características relacionadas con el puesto de trabajo, también se aprecia que en ambos años, 2006 y 2010, **la ganancia por hora aumenta:**

- En las **ocupaciones directivas y de más cualificación**, hasta 27,60€ en 2006 y 25,04 en 2010 en la dirección de empresas y AAPP, con respecto al salario de cualquier otra ocupación que va reduciéndose conforme se pierde cualificación, llegando a ser la diferencia máxima con los trabajadores no cualificados, con salarios de 6,48€ en 2006 y 7,54€ en 2010.

Pero menos en 2010 que en 2006, ya que las personas que trabajan en la dirección de empresas y AAPP han mermado su salario un -9,3%, mientras que el resto lo ha aumentado, especialmente los trabajadores no cualificados (16,3%).

- Con la **antigüedad** en la empresa, hasta 15,81€ en 2006 y 15,28€ en 2010 cuando superan los 10 años de antigüedad, que se va elevando desde los niveles inferiores de los recién incorporados en la empresa, que son de 8,25€ en 2006 y 9,15€ en 2010.



Pero menos en 2010 que en 2006, ya que el salario de la población con menos de un año de antigüedad ha crecido un 10,8%, mientras que el de la que tiene más de 10 años de antigüedad se ha reducido un -3,3%.

- En los trabajos a **tiempo completo**, hasta 11,42€ en 2006 y 12,19€ en 2010, con respecto a las jornadas parciales, que alcanzan 8,32€ en 2006 y 9,73€ en 2010.

Pero en menor medida en 2010 que en 2006, ya que los primeros han aumentado menos su salario (6,8%), que los realizados a jornada parcial (16,9%).

- En los **contratos** de duración indefinida, hasta 11,84€ en 2006 y 12,22€ en 2010, que superan de manera sustancial el nivel salarial de los contratos temporales, que se sitúan en 8,09€ en 2006 y 9,78€ en 2010.

Pero con menos intensidad en 2010 que en 2006, puesto que los trabajadores con contrato indefinido han aumentado su salario en un 3,2%, frente al 20,8% correspondiente a los contratos temporales.

- Con la asunción de **responsabilidades** organizativas y de supervisión, cuyos salarios se sitúan en 17,10€ en 2006 y 16,87€ en 2010, claramente superiores que cuando no se tienen responsabilidades, en cuyo caso se baja hasta 9,32€ en 2006 y 10,67€ en 2010.

Pero en menor grado en 2010 que en 2006, ya que aquéllos han reducido su salario medio un -1,4%, mientras que los que no conllevan responsabilidades lo han aumentado un 14,5%.

### CARACTERÍSTICAS EMPRESARIALES

Finalmente, analizando la evolución de las características propias de la empresa, también en ambos años, la evolución del salario es muy semejante entre las categorías de una misma variable, pero reduciéndose las brechas salariales entre ellas en el año 2010 con respecto a 2006. Por lo tanto, **la ganancia por hora aumenta**:

- Con el **tamaño de la empresa**, hasta 12,08€ en 2006 y 12,85€ en 2010 en las empresas de 50 o más trabajadores, si se compara con las empresas de menos trabajadores, particularmente hasta 20 trabajadores, que se quedan por debajo de los diez euros por hora en ambos años; en concreto, 8,54€ en 2006 y 9,38€ en 2010.

Si bien las desigualdades se han matizado, puesto que han aumentado especialmente los salarios de empresas medianas (un 9,9% los de empresas de 10 a 19 trabajadores y un 7,5% los de empresas de 20 a 49 trabajadores), y en menor medida en las pequeñas (un 5,9% los de empresas de 1 a 9 trabajadores).

- En las empresas de **titularidad** pública, hasta 14,86€ en 2006 y 14,56€ en 2010, en comparación con las de titularidad privada, que alcanza 10,66€ en 2006 y 11,32€ en 2010; observándose, sin embargo, un crecimiento salarial en estas últimas (6,2%), no experimentado en las primeras a lo largo del periodo analizado.

Pero con menos intensidad en 2010 que en 2006, ya que las empresas públicas han visto mermados sus salarios un 2,0%, mientras que las del sector privado lo han aumentado un 6,2%.

- En las **actividades financieras y de seguros**, hasta 18,15€ en 2006 y 17,64€ en 2010, con respecto al resto de las ramas de actividades, tanto las de menor nivel salarial, como hostelería y construcción, como las de mayor salario, como la industria.

Pero en menor medida en 2010 que en 2006, puesto que el salario medio de esta rama de actividad ha descendido un -2,8%, mientras que en el resto la tendencia general ha sido el aumento.

- Con el tamaño del **mercado**, hasta 14,30€ en 2006 y 15,12€ en 2010 cuando el mercado es internacional, en comparación con el salario de los trabajadores de empresas con mercados locales, regionales y nacionales.

Pero en un grado menor en 2010 que en 2006, ya que los salarios de las empresas con mercado local o regional han aumentado mucho (20,0%), con relación a las de mercado nacional (0,8%) o internacional (5,8%).

- Cuando hay un **convenio** de empresa o centro de trabajo: hasta 15,03€ en 2006 y 14,34€ en 2010, si se compara con empresas cuyos convenios son sectoriales, de ámbito estatal o inferior.

Pero menos en 2010 que en 2006, puesto que aquéllas han disminuido sus salarios un -4,6%, mientras que han aumentado un 13,3% en las que tienen convenio sectorial estatal y prácticamente se han mantenido en las que se rigen por un convenio sectorial de ámbito inferior (-0,9%).

### 3.2.2. Brecha salarial entre mujeres y hombres

#### 3.2.2.1. Situación Actual

##### EN 2010:

La **brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid** se sitúa en un 1,87€ en promedio, lo que se corresponde con un 14,7%.

La **brecha salarial es especialmente baja entre** la población más joven (5,6%), de nacionalidad extranjera (6,3%), con una antigüedad en el puesto de trabajo menor de un año (9,3%), con contrato temporal (4,0%), o en las ramas de actividad de la construcción (0,8%) o de transporte, almacenamiento y comunicaciones (4,5%).

Por el contrario, la **brecha salarial es especialmente elevada entre** la población con estudios de FP (24,6%), ocupada en la dirección de empresas o AAPP (21,5%), que trabaja a jornada parcial (23,3%), o empleada en los sectores de la hostelería (21,4%) o las actividades inmobiliarias y servicios empresariales (21,5%).

Tal y como se ha señalado, en el **año 2010**, la ganancia por hora femenina en la Comunidad de Madrid se encuentra 1,87€ por debajo de la masculina. En concreto, por cada hora trabajada, las mujeres perciben 10,82€ mientras que los hombres reciben 12,69€. No obstante, esta diferencia varía en función de las características personales, laborales y de empresa de las personas empleadas que se consideren.

### CARACTERÍSTICAS PERSONALES.

Centrando la atención, en primer lugar, en las características personales de los trabajadores, se observa que al comparar las categorías de una misma variable, la **brecha salarial** entre mujeres y hombres **se acentúa**:

- Con la **edad**: alcanza el 19,1% entre la población de 50 o más años, mientras que es del 5,6% entre la que tienen de 16 a 24 años y del 4,8% para la de 25 a 29 años.
- Entre la población con estudios de **Formación Profesional** (24,6%).
- En la población de **nacionalidad española**, para la que alcanza el 16,1% frente al 6,3% registrado entre la extranjera.

### CARACTERÍSTICAS LABORALES

Por su parte, en cuanto a las características laborales de los trabajadores, siguiendo con el mismo tipo de comparativa entre categorías de una misma variable, la **desigualdad salarial** entre mujeres y hombres **se intensifica**:

- Entre la población con una **antigüedad media-baja**, alcanzando el 18,4% para la que ha trabajado en una empresa entre 3 y 5 años y el 16,0% para la que lo ha hecho de 1 a 2 años; en tanto que se reduce entre los trabajadores con más de 10 años de antigüedad hasta un 12%.
- En los trabajos a **jornada parcial**, en los que alcanza el 23,3%, más del doble de la registrada en los trabajos a jornada completa (10,6%).
- Cuando el **contrato** es **indefinido**, ascendiendo al 16,4%, frente al 4,0% correspondiente a los temporales.
- Con la **asunción de responsabilidades** organizativas y de supervisión, ya que las mujeres que las tienen cobran un 17,7% menos que los hombres, frente a la diferencia del 10,5% registrada en los puestos que no conllevan este tipo de responsabilidades.
- En la **dirección de empresas y AAPP**, donde alcanza el 21,5%, reduciéndose en cambio en las ocupaciones que requieren menos cualificación, como en el caso de los trabajadores no cualificados hasta el 13,8%.

### CARACTERÍSTICAS EMPRESARIALES

Por último, entre las categorías de las características de las empresas donde se ocupan los trabajadores, la **brecha salarial** entre mujeres y hombres es **mayor**:

- En las **empresas pequeñas**: del 19,5% entre las mujeres y los hombres empleados en empresas de 1 a 9 trabajadores, si se compara con el resto de tamaños empresariales, en los que tras una bajada importante de la brecha salarial hasta el 12,4% en las empresas entre 10 y 19 trabajadores, la brecha va subiendo con el tamaño empresarial de nuevo hasta el 16,3% de las grandes empresas.
- En las empresas de **titularidad privada**, donde alcanza el 17,3%, frente al 11,8% correspondiente a las que tienen titularidad pública.
- En las **actividades inmobiliarias y de servicios empresariales** (21,5%) y la **hostelería** (21,4%), si se compara estas ramas de actividad con el resto, siendo comparativamente más elevadas que la brecha salarial del sector de la construcción (0,8%) o del transporte, almacenamiento y comunicaciones (4,5%).
- En las empresas que dirigen su producción al **mercado nacional** (17,6%) o **internacional** (16,9%), frente a las que operan en el mercado local o regional (4,4%).
- En las empresas que se rigen por un **convenio sectorial de ámbito inferior** (18,9%), frente a las que tienen un convenio de empresa o centro de trabajo (14,2%) y las que están bajo un convenio sectorial estatal (13,4%).

#### 3.2.2.2. Evolución 2006-2010

##### EN EL PERIODO 2006-2010:

La **brecha salarial se ha reducido** 6,39 puntos porcentuales en la Comunidad de Madrid entre 2006 y 2010, pasando del 21,1% al 14,7%.

Es más, **prácticamente todos los grupos de población**, definidos a partir de sus características personales, laborales y de empresa, han reducido la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Cuando se comparan las diferentes categorías de una misma variable, la brecha salarial ha tenido un comportamiento semejante en 2006 y 2010. En ambos años, **la brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid es mayor**:

- Con la **edad**, hasta el 32,1% en 2006 y el 19,1% en 2010 para la población de 50 o más años, con respecto a la de la población más joven.
- Entre la población de **nacionalidad** española: hasta el 23,6% en 2006 y el 16,1% en 2010, si se compara con la existente entre las personas de nacionalidad extranjera.

- En los trabajos a **jornada parcial**: hasta el 23,4% en 2006 y el 23,3% en 2010, con relación a la brecha en los trabajos a jornada completa.
- En los contratos de **duración indefinida**: hasta el 25,0% en 2006 y el 16,4% en 2010, en comparación con la observada en los contratos temporales.
- En la **dirección de empresas y AAPP**: hasta el 32,2% en 2006 y el 21,5% en 2010, con relación a la que existe en cualquiera del resto de las ocupaciones, especialmente entre los trabajadores menos cualificados.
- En los puestos que conllevan **responsabilidades** organizativas y de supervisión: hasta el 29,9% en 2006 y el 17,7% en 2010, como resulta lógico con relación a la detectada en los puestos sin responsabilidades.
- En las empresas de **titularidad privada**: hasta el 23,3% en 2006 y el 17,3% en 2010, donde es más elevada que en las públicas.

No obstante, el efecto de algunas variables en la brecha salarial entre hombres y mujeres trabajadores en la Comunidad de Madrid **cambia al comparar los años 2006 y 2010**:

VARIABLE	Categoría con máxima brecha salarial en 2006	Categoría con máxima brecha salarial en 2010
Nivel de estudios	Estudios superiores (31,1%)	Formación Profesional (24,6%)
Antigüedad	De 1 a 2 años (31,6%)	De 3 a 5 años (18,4%)
Tamaño de empresa	50 y más trabajadores/as (27,0%)	De 1 a 9 trabajadores/as (19,5%)
Sector de actividad	Actividades financieras y de seguros (31,7%)	Actividades inmobiliarias y de servicios empresariales (21,5%), y hostelería (21,4%)
Tamaño del mercado	UE o mundial (28,5%)	Nacional (17,6%)
Tipo de convenio	De empresa o centro de trabajo (24,9%)	Sectorial de ámbito inferior (18,9%)

La importante reducción que ha experimentado la brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid, **entre 2006 y 2010, se manifiesta en la mayor parte de los subgrupos de población**, definidos a partir de sus características personales, laborales y de empresa, siendo especialmente destacables **los descensos** conseguidos entre los trabajadores:

- De **50 o más años** (desde el 32,1% hasta el 19,1%).
- Con **estudios superiores** (desde el 31,1% hasta el 18,3%).
- De **nacionalidad extranjera** (desde el 23,6% hasta el 16,1%).

- Con **más de 10 años de antigüedad** (desde el 26,5% hasta el 12,0%) o entre 1 y 2 años (desde el 31,6% hasta el 16,0%).
- Que trabajan a **jornada completa** (desde el 17,1% hasta el 10,6%).
- **Con responsabilidades** organizativas y de supervisión (desde el 29,9% hasta el 17,7%).
- Que trabajan como **técnicos o profesionales de apoyo** (desde el 23,8% hasta el 14,0%) o en la dirección de empresas y AAPP (desde el 32,2% hasta el 21,5%).
- Empleadas en empresas grandes, de **50 o más trabajadores** (desde el 27,0% hasta el 16,3%) y en las de 10 a 19 trabajadores (desde el 20,2% hasta el 12,4%).
- Que trabajan en las **actividades financieras y de seguros** (desde el 31,7% hasta el 13,3%).
- Ocupadas en empresas con mercado internacional (desde el 28,5% hasta el 16,9%).
- Que trabajan en empresas con convenio de empresa o centro de trabajo (desde el 24,9% hasta el 14,2%).

Existen, sin embargo, **algunos grupos** de población en los que **la brecha salarial** entre mujeres y hombres **ha aumentado** entre 2006 y 2010. En particular, dicha desigualdad ha aumentado:

- Desde el 10,3% al 13,8% entre **trabajadores no cualificados**.
- Desde el 14,5% al 14,9% entre **trabajadores cualificados** (de la agricultura y la pesca, la industria manufacturera, la construcción y la minería).
- Desde el 10,1% al 19,5% en las empresas de **menos de 10 empleados**.
- Desde el 12,3% al 13,4% en las empresas **de 20 a 49 empleados**.
- Desde el 17,5% al 21,4% en el sector de la **hostelería**.
- Desde el 15,9% al 18,9% en las empresas con **convenio sectorial de ámbito inferior**.

A pesar de estos cambios, **el efecto sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres de sus distintas características personales, laborales y de empresa apenas ha variado** entre 2006 y 2010. De hecho, **cuando se comparan las diferentes categorías de una misma variable**, se observa un comportamiento de la brecha salarial en ambos años semejante: sigue creciendo con la edad, la antigüedad o el nivel de estudios, entre otras, aunque **se ha reducido la intensidad** de las desigualdades entre los niveles salariales de las categorías peor y mejor pagadas entre 2006 o de 2010, en los siguientes términos:

- Con la **edad**, cuando se comparan los diferentes tramos de edad considerados. Así, ha alcanzado el 32,1% en 2006 y el 19,1% en 2010 para la población de 50 o más años, siendo en ambos casos dicha brecha mayor que la registrada para la población de 16 a 24 años, el 5,7% y el 5,6%, respectivamente.

No obstante, estos datos indican que la reducción de la brecha salarial ha sido más cuantiosa en este periodo para la población mayor, hasta 13 puntos porcentuales (p.p.), en tanto que sólo se ha reducido 0,1 p.p. la brecha salarial entre los hombres y mujeres más jóvenes.

- Entre la población de **nacionalidad española**, si se compara con la de nacionalidad extranjera, puesto que para la primera alcanza el 23,6% en 2006 y el 16,1% en 2010, frente al 11,5% y el 6,3% registrados entre las personas de nacionalidad extranjera.

En este caso, el mayor avance entre los años 2006 y 2010 se observa en la brecha de los trabajadores españoles, que se ha reducido 7,5 p.p., frente a los 5,2 p.p. que ha bajado entre los trabajadores extranjeros.

- En los trabajos a **jornada parcial**, que siguen presentando una brecha salarial hasta el 23,4% en 2006 y el 23,3% en 2010, frente a los trabajos a jornada completa, que bajan hasta el 17,1% en 2006 y el 10,6% en 2010.

Además, en estos últimos el avance en la reducción de la brecha salarial durante este periodo de tiempo ha sido sustancial, de 6,5 p.p., mientras que se ha mantenido casi igual entre mujeres y hombres con trabajos a jornada parcial.

- En los **contratos indefinidos**, que presentan brechas salariales de hasta el 25,0% en 2006 y el 16,4% en 2010, en tanto que los contratos temporales tienen brechas verdaderamente reducidas, no sobrepasando el 6,3% en 2006 y el 4,0% en 2010.

Aunque parten de brechas más pequeñas, las trabajadoras con contrato temporal han visto mejorada su posición salarial con respecto a los trabajadores con el mismo tipo de contrato en 2,3 p.p. entre 2006 y 2010. Esta reducción en la brecha ha sido mucho más sustancial entre mujeres y hombres con contratos indefinidos, en concreto, 8,6 p.p., pero partiendo de unas desigualdades bastante elevadas.

- En los puestos que conllevan **responsabilidades organizativas y de supervisión**, hasta el 29,9% en 2006 y el 17,7% en 2010, frente a 11,2% en 2006 y 10,5% en 2010 de los trabajadores que no tienen responsabilidades.

Sin embargo, si bien es cierto que la brecha salarial sigue siendo mayor entre las mujeres y hombres con responsabilidades en la empresa, también lo es que la reducción entre 2006 y 2010 ha sido muy notable, 12,2 p.p., en tanto que la reducción de la brecha entre los trabajadores sin responsabilidades ha sido mínima a lo largo de este periodo de tiempo. Este hecho está muy relacionado con la evolución que se observa, a continuación, en términos de las ocupaciones, puesto que precisamente los trabajadores con ocupaciones más cualificadas y, por lo tanto, con mayores responsabilidades también son los que han reducido más su brecha salarial.

- En las **ocupaciones directivas**, en las que se observa el 32,2% en 2006 y el 21,5% en 2010, bastante más elevada que en cualquiera del resto de ocupaciones, y particularmente si de los trabajadores menos cualificados, que tienen el 10,3% en 2006 y el 13,8% en 2010.

Ahora bien, en tanto que las ocupaciones directivas han experimentado una importante reducción de su brecha salarial a lo largo de este periodo de tiempo, casi 11 p.p., seguidas de los técnicos profesionales y científicos intelectuales, que también la han reducido en 8 p.p. (del 22,2% al 14,2%), los trabajadores no cualificados la han aumentado 3,5 p.p. Por lo tanto, las ocupaciones más cualificadas, y de salarios más elevados, han experimentado mayores avances que la reducción de la brecha salarial, que las ocupaciones menos cualificadas y con salarios menores.

- En las empresas de **titularidad privada**, cuyas brechas salariales están en el 23,3% en 2006 y el 17,3% en 2010, frente a las empresas de titularidad pública, que alcanzan brechas del 14,5% en 2006 y 11,8% en 2010.

De nuevo, se observa un mayor avance en la reducción de la brecha salarial entre 2006 y 2010 entre las primeras, hasta 6 p.p., que entre las de titularidad pública donde las desigualdades salariales entre mujeres y hombres se han reducido entre periodos 2,7 p.p., aunque partiendo de brechas más elevadas.

No obstante, **algunas** de las **variables** analizadas **han modificado su incidencia en la brecha salarial** entre 2006 y 2010:

- El **nivel de estudios**: Mientras que en 2006 la brecha salarial crecía con el nivel de estudios, alcanzando su máximo entre las personas con estudios superiores (31,1%), en 2010 son las mujeres con Formación Profesional las que registran la mayor brecha salarial respecto a los hombres con estudios equivalentes (19,1%).
- La **antigüedad**: En el año 2006 la brecha salarial más alta correspondía a la población con entre 1 y 2 años de antigüedad (31,6%), mientras que en 2010 es mayor para las personas con entre 3 y 5 años de antigüedad (18,4%).
- El **tamaño de la empresa**: La mayor brecha salarial entre mujeres y hombres ha pasado de registrarse en las empresas más grandes, de 50 y más trabajadores (27,0%), a producirse en las más pequeñas, de 1 a 9 trabajadores (19,5%).
- La **rama de actividad**. La población que se dedicaba a las actividades financieras y de seguros en 2006 no sólo tenía los salarios más altos sino que también registraba la mayor brecha salarial (31,7%). Sin embargo, dicha diferencia se ha reducido a más de la mitad en 2010, pasando a registrarse la mayor desigualdad salarial en las actividades inmobiliarias y de servicios empresariales (21,5%) y la hostelería (21,4%).
- El **tamaño del mercado**. En 2006 tanto el salario como la brecha salarial entre mujeres y hombres mostraba una relación positiva con el tamaño del mercado, alcanzando la mayor brecha salarial las empresas que dirigían su producción a la UE o el resto del mundo (28,5%). En cambio, en 2010 la brecha salarial se ha reducido mucho en este tipo de empresas, y las que operan en el mercado nacional son las que tienen mayor desigualdad salarial (17,6%).
- El **tipo de convenio**. Mientras que en 2006 la brecha salarial era mayor entre las mujeres y hombres ocupados en empresas con convenios de empresa o centro de



trabajo (24,9%), en 2010 se maximiza en las que tienen convenios sectoriales de ámbito inferior (18,9%).

### 3.3. COMPARATIVA ENTRE LA BRECHA SALARIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y ESPAÑA

#### EN 2010:

**La brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid (14,7%) está por debajo de la media española (15,4%).**

El comportamiento de la brecha salarial en la Comunidad de Madrid **responde a las características personales, laborales y de empresa** de los trabajadores, **de forma similar** a como lo hace en el conjunto de España. De hecho, **cuando se comparan las diferentes categorías de una misma variable**, en ambos territorios, **la brecha salarial entre mujeres y hombres es mayor:**

- Con la **edad**: hasta el 19,1% en la Comunidad de Madrid y el 21,9% en España para la población de 50 o más años, con relación a la desigualdad salarial presente en las edades más jóvenes.
- En las personas con **estudios** de Formación Profesional: 24,6% en la Comunidad de Madrid y 25,3% en España, si se compara con la que presentan otros tipos de estudios, especialmente los superiores y los de tipo medio.
- Entre la población de **nacionalidad** española: 16,1% en la Comunidad de Madrid y 16,3% en España, con relación a la correspondiente a la población extranjera.
- Entre los trabajadores con una **antigüedad** de 1 a 5 años: hasta el 18,4% para los que tiene una antigüedad de 3 a 5 años en la Comunidad de Madrid y hasta el 15,9% para los que la tienen de 1 a 3 años en España; teniendo en cuenta que la brecha salarial no aumenta conforme aumenta la antigüedad.
- En los trabajos a **jornada parcial**: 23,3% en Com. de Madrid y 29,5% en España, con relación a la contemplada en las jornadas completas.
- En los contratos de **duración indefinida**: 16,4% en la Comunidad de Madrid y 17,0% en España, si se compara con la existente en los contratos temporales.
- En los puestos que conllevan **responsabilidades** organizativas y de supervisión: 17,7% en la Comunidad de Madrid y 19,2% en España, como es de esperar con respecto a la que aparece entre los trabajadores sin responsabilidades.
- En las empresas con **titularidad privada**: 17,2% en la Comunidad de Madrid y 20,4% en España, en comparación con la existente en las empresas públicas.

- En las empresas que operan en el **mercado** nacional o el internacional: 17,6% en las empresas de mercado nacional de la Comunidad de Madrid y 22,1% en las de mercado internacional del conjunto de España, con relación a la menor brecha en las empresas con mercados locales o regionales.

No obstante, **la relación difiere** para las variables ocupación, tamaño de empresa, sector de actividad y tipo de convenio. En concreto, la brecha salarial entre mujeres y hombres trabajadores **es diferente en la Comunidad de Madrid y España** en:

VARIABLE	Categoría con máxima brecha salarial en la Comunidad de Madrid	Categoría con máxima brecha salarial en el conjunto de España
Ocupación	Dirección de empresas y AAPP (21,5%)	Empleados de tipo administrativo (20,5%); Trab. de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores (20,4%)
Tamaño de empresa	De 1 a 9 trabajadores (19,5%)	De 50 y más trabajadores (18,1%)
Sector de actividad	Actividades inmobiliarias y de servicios empresariales (21,5%); Hostelería (21,4%)	Actividades financieras y de seguros (25,8%)
Tipo de convenio	Sectorial de ámbito inferior (18,9%)	Sectorial estatal (19,9%)

A continuación, se presentan tres tablas resumen con las cifras de brecha salarial entre mujeres y hombres registradas en la Comunidad de Madrid y España en 2006 y 2010, en función de las características personales, laborales y empresariales de los trabajadores.

**Tabla 5. Evolución 2006-2010 de la brecha salarial entre mujeres y hombres, según características personales. Comunidad de Madrid vs España.**

	Comunidad de Madrid			España		
	2006	2010	Var 10/06 p.p.	2006	2010	Var 10/06 p.p.
<b>TOTAL</b>	21,1%	14,7%	-6,4	16,9%	15,4%	-1,5
<b>EDAD</b>						
De 16 a 24 años	5,7%	5,6%	-0,1	7,9%	8,1%	0,2
De 25 a 29 años	9,3%	4,8%	-4,5	8,7%	7,5%	-1,2
De 30 a 39 años	14,7%	11,3%	-3,4	9,9%	10,4%	0,5
De 40 a 49 años	22,6%	17,4%	-5,2	18,7%	14,6%	-4,1
De 50 o más años	32,1%	19,1%	-13,0	26,5%	21,9%	-4,6

	Comunidad de Madrid			España		
	2006	2010	Var 10/06 p.p.	2006	2010	Var 10/06 p.p.
<b>NIVEL DE ESTUDIOS</b>						
Eso1º Ciclo o inferior	19,3%	18,5%	-0,8	19,6%	19,5%	-0,1
ESO 2º Ciclo	21,3%	15,7%	-5,6	24,6%	22,7%	-1,9
Formación Profesional	25,6%	24,6%	-1,0	27,0%	25,3%	-1,7
Estudios Superiores	31,1%	18,3%	-12,8	25,8%	19,3%	-6,5
<b>NACIONALIDAD</b>						
Española	23,6%	16,1%	-7,5	18,2%	16,3%	-1,9
Extranjera	11,5%	6,3%	-5,2	9,9%	8,3%	-1,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.  
p.p.: puntos porcentuales.

Tabla 6. Evolución 2006-2010 de la brecha salarial entre mujeres y hombres, según características laborales. Comunidad de Madrid vs España.

	Comunidad de Madrid			España		
	2006	2010	Var 10/06 p.p.	2006	2010	Var 10/06 p.p.
<b>TOTAL</b>	21,1%	14,7%	-6,4	16,9%	15,4%	-1,5
<b>ANTIGÜEDAD</b>						
Menos de 1 año	13,1%	9,3%	-3,8	11,3%	8,8%	-2,5
De 1 a 2 años	31,6%	16,0%	-15,6	18,6%	15,9%	-2,7
De 3 a 5 años	19,7%	18,4%	-1,3	15,3%	15,4%	0,1
De 6 a 10 años	20,4%	14,2%	-6,2	17,2%	12,6%	-4,6
Más de 10 años	26,5%	12,0%	-14,5	20,2%	14,8%	-5,4
<b>OCUPACIÓN</b>						
Dirección de empresas y AAPP	32,2%	21,5%	-10,7	31,5%	17,9%	-13,6
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	22,2%	14,2%	-8,0	18,0%	13,8%	-4,2
Técnicos/as y profesionales de apoyo	23,8%	14,0%	-9,8	22,0%	19,8%	-2,2
Empleados/as de tipo administrativo	19,7%	15,8%	-3,9	25,2%	20,5%	-4,7
Trabajadores/as en servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as del comercio	14,3%	13,5%	-0,8	16,2%	20,4%	4,2
Trabajadores/as cualificados/as de la agricultura y la pesca, la industria manufacturera, la construcción y la minería	14,5%	14,9%	0,4	19,4%	19,4%	0,0
Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	19,8%	19,5%	-0,3	21,4%	19,3%	-2,1
Trabajadores/as no cualificados/as	10,3%	13,8%	3,5	10,4%	11,8%	1,4

	Comunidad de Madrid			España		
	2006	2010	Var 10/06 p.p.	2006	2010	Var 10/06 p.p.
<b>TIPO DE JORNADA</b>						
Completa	17,1%	10,6%	-6,5	12,7%	9,3%	-3,4
Parcial	23,4%	23,3%	-0,1	23,6%	29,5%	5,9
<b>DURACIÓN CONTRATO</b>						
Indefinido	25,0%	16,4%	-8,6	21,2%	17,0%	-4,2
Temporal	6,3%	4,0%	-2,3	5,9%	8,7%	2,8
<b>RESPONSABILIDAD</b>						
Sí	29,9%	17,7%	-12,2	24,6%	19,2%	-5,4
No	11,2%	10,5%	-0,7	10,6%	11,7%	1,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.  
p.p.: puntos porcentuales.

Tabla 7. Evolución 2006-2010 de la brecha salarial entre mujeres y hombres, según características de empresa. Comunidad de Madrid vs España.

	Comunidad de Madrid			España		
	2006	2010	Var 10/06 p.p.	2006	2010	Var 10/06 p.p.
<b>TOTAL</b>	<b>21,1%</b>	<b>14,7%</b>	<b>-6,4%</b>	<b>16,9%</b>	<b>15,4%</b>	<b>-1,5</b>
<b>TAMAÑO</b>						
De 1 a 9 trab.	10,1%	19,5%	9,4	13,7%	16,5%	2,8
De 10 a 19 trab.	20,2%	12,4%	-7,8	13,3%	13,3%	0,0
De 20 a 49 trab.	12,3%	13,4%	1,1	10,4%	16,1%	5,7
50 y más trab.	27,0%	16,3%	-10,7	23,8%	18,1%	-5,7
<b>PROPIEDAD</b>						
Público	14,5%	11,8%	-2,7	18,1%	10,5%	-7,6
Privado	23,3%	17,3%	-6,0	19,7%	20,4%	0,7
<b>MERCADO</b>						
Local o regional	6,1%	4,4%	-1,7	7,8%	7,6%	-0,2
Nacional	25,7%	17,6%	-8,1	24,1%	20,7%	-3,4
UE o mundial	28,5%	16,9%	-11,6	28,4%	22,1%	-6,3
<b>ACTIVIDAD</b>						
Industria	16,9%	11,3%	-5,6	24,8%	21,5%	-3,3
Construcción	9,4%	0,8%	-8,6	3,5%	3,4%	-0,1
Comercio	24,4%	19,9%	-4,5	21,5%	21,4%	-0,1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	13,5%	4,5%	-9,0	10,4%	5,1%	-5,3
Hostelería	17,5%	21,4%	3,9	14,1%	15,7%	1,6
Actividades financieras y de seguros	31,7%	13,3%	-18,4	31,0%	25,8%	-5,2
Actividades inmobiliarias y servicios empresariales	29,0%	21,5%	-7,5	26,7%	22,9%	-3,8
AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales	27,5%	17,5%	-10,0	22,5%	16,6%	-5,9

	Comunidad de Madrid			España		
	2006	2010	Var 10/06 p.p.	2006	2010	Var 10/06 p.p.
<b>TIPO CONVENIO</b>						
Sectorial Estatal	20,9%	13,4%	-7,5	18,4%	19,9%	1,5
Sectorial de ámbito inferior	15,9%	18,9%	3,0	12,7%	16,1%	3,4
De empresa o centro de trabajo	24,9%	14,2%	-10,7	25,5%	15,3%	-10,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.<sup>4</sup>  
p.p.: puntos porcentuales.

En 2010, el efecto de las características personales, laborales y de empresa en la brecha salarial entre mujeres y hombres es muy similar en la Comunidad de Madrid y en España.

### CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Comenzando con las características personales, al comparar las diferentes categorías de una misma variable, en los dos ámbitos territoriales la brecha salarial aumenta:

- Con la **edad**. En la Comunidad de Madrid la brecha salarial aumenta desde el 5,6% correspondiente a la población de 16 a 24 años, hasta el 19,1% registrado entre las personas de 50 o más años. Del mismo modo, en el conjunto de España la brecha salarial entre mujeres y hombres crece desde el 8,1%, hasta el 21,9% entre ambos grupos de población.
- En la población con estudios de **Formación Profesional**, alcanzando el 24,6% en la Comunidad de Madrid y el 25,3% en el conjunto de España, más elevada en ambos casos que el resto de los niveles de estudios, particularmente los de ciclo medio en la Comunidad de Madrid.
- En las personas con **nacionalidad española**, cuya brecha salarial asciende al 16,1% en la Comunidad de Madrid y al 16,3% en el conjunto de España, notablemente más elevada que la correspondiente a las personas de nacionalidad extranjera, que ni en España ni en la Comunidad de Madrid pasa del 8,3% y el 6,3%, respectivamente.

### CARACTERÍSTICAS LABORALES

Siguiendo con las características laborales, también la comparativa entre las categorías de una misma variable arroja resultados semejantes en ambos territorios, que se manifiestan en que la brecha salarial aumenta:

<sup>4</sup> La rama de actividad "AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales" engloba 3 Secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009): Sección O (Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria), Sección P (Educación) y Sección Q (Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales). Estas secciones, a su vez, incluyen actividades públicas y privadas.

- Cuando la **antigüedad** en la empresa es **de 1 a 5 años**. En la Comunidad de Madrid la brecha salarial entre las mujeres y los hombres con una antigüedad de 3 a 5 es del 18,4% y se sitúa en el 16,0% entre los que han trabajado en la empresa entre 1 y 2 años. A nivel nacional, la brecha salarial correspondiente a dichos grupos de población se sitúa en el 15,4% y el 15,9%, respectivamente. Y en ambos casos, contrasta con la menor brecha salarial registrada entre los trabajadores de más de 10 años de antigüedad en la empresa.
- En los trabajos a **tiempo parcial**, que registran una brecha salarial del 23,3% frente al 10,6% correspondiente a los realizados a jornada completa en la Comunidad de Madrid, y del 29,5% frente al 9,3% en el conjunto de España. Se observa, así, que la intensidad del efecto del tipo de jornada en la brecha salarial es mayor a nivel de España que en la Comunidad de Madrid.
- Cuando el **contrato** es **de duración indefinida**, puesto que conlleva una brecha salarial del 16,4% en la Comunidad de Madrid y del 17,0% en el conjunto de España, frente al 4,0% y el 8,7% registrado entre la población con contratos temporales en ambos ámbitos territoriales.
- Con la asunción de **responsabilidades organizativas y de supervisión**. En la Comunidad de Madrid la brecha salarial oscila entre el 17,7% y el 10,5% entre la población con este tipo de responsabilidades y la que no las tienen, y en el conjunto de España se reduce desde el 19,2% hasta el 11,7%.

### CARACTERÍSTICAS EMPRESARIALES

Por último, considerando las características de la empresa, tanto en la Comunidad de Madrid como en España, la comparativa entre las categorías de una misma variable tiene efectos semejantes son la **brecha salarial**, que **aumenta**:

- En las empresas de **titularidad privada**, cuya brecha salarial entre mujeres y hombres alcanza el 17,3% en la Comunidad de Madrid y el 20,4% a nivel nacional, frente a las del 11,8% y el 10,5% registradas en las empresas de carácter público, respectivamente.
- En las empresas con **mercado nacional o internacional**. En la Comunidad de Madrid las empresas que dirigen su producción al mercado nacional registran una brecha salarial del 17,6% y las que operan en el mercado internacional del 16,9%, frente a la del 4,4% correspondiente a las empresas con mercado local o regional. Del mismo modo, en España las empresas con mercado nacional e internacional registran brechas salariales del 20,7% y el 22,1%, frente a tan sólo el 7,6% correspondiente a las que operan en el mercado local o regional.

Pese a estas similitudes, algunas características laborales y de empresa tienen un **efecto distinto en la brecha salarial en la Comunidad de Madrid y el conjunto de España**:

- La **ocupación**: En la Comunidad de Madrid la mayor brecha salarial se registra entre las mujeres y los hombres que trabajan en la dirección de empresas y AAPP (21,5%), mientras que a nivel nacional corresponde a las empleadas y empleados de tipo administrativo (20,5%) y los trabajadores de los servicios de restauración, personales, de protección y vendedores del comercio (20,4%).
- El **tamaño de la empresa**: Mientras que en la Comunidad de Madrid la mayor brecha salarial se registra en las empresas de 1 a 9 trabajadores (19,5%), seguida por la de las empresas con 50 o más trabajadores (16,3%), en el conjunto de España la jerarquía es opuesta, alcanzando la brecha salarial en estas últimas el 18,1% frente al 16,5% correspondiente a las de 1 a 9 trabajadores.
- La **actividad económica**: la mayor brecha salarial entre mujeres y hombres se registra en las actividades inmobiliarias y de servicios empresariales (21,5%) y la hostelería (21,4%) en la Comunidad de Madrid. En cambio, a nivel nacional corresponde a las actividades financieras y de seguros (25,8%).
- El **tipo de convenio**: Las empresas con convenio sectorial de ámbito inferior de la Comunidad de Madrid son las que tienen la brecha salarial entre mujeres y hombres más alta (18,9%). En cambio, a nivel nacional es mayor en las que se rigen por un convenio sectorial estatal (19,9%).

### 3.4. CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS

#### EN EL PERIODO 2006-2010:

La reducción de la brecha salarial en la Comunidad de Madrid ha supuesto una mejora muy significativa:

- **Con respecto al ritmo de reducción de la brecha**, que ha sido de más de 6 puntos porcentuales de 2006 a 2010 (de 21,1% a 14,7%), el doble que la caída observada de 2002 a 2006 (de 24% a 21,1%).
- **Con respecto a España**, puesto que, en 2010, la brecha salarial en la Comunidad se ha situado por debajo de la media española (14,7% frente a 15,4%).

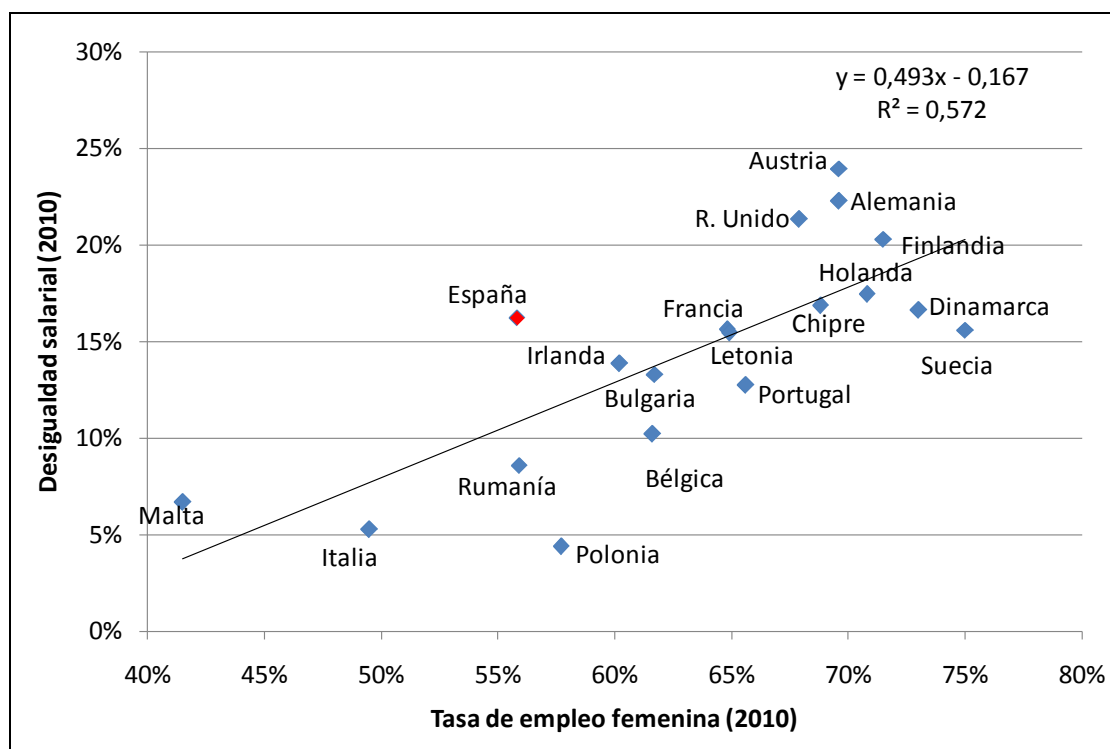
Además, este resultado se ha producido en un contexto de cambios y transformaciones en el mercado de trabajo, ya comenzados en el año 2010, que revelan **una mejor posición relativa de la Comunidad de Madrid con respecto a España**: Mientras que en 2010 la Comunidad de Madrid mantiene una tasa de empleo femenina relativamente elevada con respecto a España, su brecha salarial desciende de manera notable con respecto a 2006 (de 21,1% a 14,7%), en tanto que la de España permanece relativamente más elevada (de 16,9% a 15,4%).

La importante reducción de la brecha salarial en la Comunidad de Madrid, del 21,1% en 2006 al 14,1% en 2010, reforzando la senda de reducción comenzada en 2002 desde el 24% de brecha salarial, ofrece una situación esperanzadora, que es preciso poner en valor teniendo en cuenta el contexto general en el que se ha producido.

Veamos algunos aspectos de este contexto. En primer lugar, los datos demuestran que, en términos generales, **existe una correlación positiva entre la tasa de empleo femenino de una economía y la brecha salarial** que existe entre las mujeres y los hombres que trabajan en la misma. Este ejercicio de correlación, aplicado con datos de países de la Unión Europea, ofrece resultados muy ilustrativos. Así, se observa que en los países que registran mayores tasas de empleo femenino, como Austria, Alemania, Finlandia o Dinamarca, la brecha salarial entre mujeres y hombres es también más elevada, lo que deriva del hecho de que la mayor participación femenina en el mercado de trabajo conlleva, entre otros aspectos, un mayor empleo femenino en actividades caracterizadas por brechas salariales altas. Por el contrario, en los estados miembros en los que las mujeres registran una menor participación en el mercado de trabajo, como Italia, Malta o Rumanía, la brecha salarial entre mujeres y hombres es también más baja. En éstos, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha sido más tardía y ello se traduce en una menor proporción de mujeres trabajadoras de mayor edad o en actividades con grandes dosis de desigualdad salarial.



**Gráfico 2. Correlación entre las tasas de empleo femenina (20-64) y las brechas salariales detectadas (en %), para países seleccionados (año 2010)<sup>5</sup>**



Fuente: Eurostat (2013).

En el caso de las tasas de empleo femenina, se corresponden con la población de 20 a 64 años.

España es un país un tanto atípico en este contexto, puesto que su brecha salarial es relativamente elevada dada su tasa de empleo femenina, pero también es verdad que la destrucción de empleo masculino ha sido drástica en los últimos años. De hecho, la brecha salarial se ha reducido del 16,9% al 15,4% de 2006 a 2010, mientras que la tasa de empleo de mujeres se han mantenido en torno al 55%, pero la de los hombres ha bajado diez puntos hasta el 69% (considerando la tasas de empleo femenina y masculina entre 20 y 64 años, según datos de Eurostat).

En este contexto, sin embargo, la Comunidad de Madrid presenta sus especificidades, doblemente atípicas; por una parte, con respecto al comportamiento general de correlación positiva entre tasa de empleo femenina y brecha salarial observada entre los países europeos, y, por otra parte, si se compara con el comportamiento también diferencial de España en este sentido. De hecho, la Comunidad de Madrid muestra una posición comparativamente aventajada con respecto a España, porque la reducción de la brecha

<sup>5</sup> La metodología para la estimación de las brechas salariales implementada por Eurostat no coincide exactamente con la utilizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) dado que éste incluye las pagas extraordinarias que Eurostat no considera. Debe tenerse en cuenta, asimismo, que la información proveniente de Eurostat no incluye el empleo en las Administraciones Públicas y que considera a aquellas empresas con 10 o más personas empleadas.

salarial hasta el 14,7% en 2010 experimentada en la región ha venido acompañada de una tasa de empleo femenina relativamente elevada con respecto a la media (alrededor del 64%, considerando la tasa de empleo femenina entre 20 y 64 años, según datos de Eurostat).

Uno de los principales mensajes que derivan de la argumentación presentada es que puede haber una tendencia a que aumente la brecha salarial cuando la tasa de empleo femenina, pero sobre todo masculina tratándose de España, lo haga. Por ello, siendo muy destacados los logros en la reducción de la brecha salarial en la Comunidad de Madrid en la última década, y aun su comportamiento con respecto a España difiera en este aspecto, será oportuno estar vigilante para seguir mejorando la evolución a la baja de la brecha salarial en la región.

**Si se analiza la reducción de la brecha salarial en la Comunidad de Madrid en función de las dos variables que ponen de manifiesto la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, rama de actividad y ocupación, se observa que dicha reducción ha sido generalizada.** De hecho, los mayores descensos en la brecha salarial por categorías se han producido en las ocupaciones que tienen que ver los puestos de trabajo más y menos cualificados, y con las ramas de actividad con mayores y menores niveles salariales, según se concreta a continuación:

1. Las **ocupaciones con salarios más altos** en 2006, que correspondían a la dirección de empresas y AAPP (27,60€ por hora), son también las que más han reducido la brecha salarial entre mujeres y hombres (desde el 32,2% en 2006 hasta el 21,5% en 2010).
2. Los **grupos ocupacionales con menores niveles salariales** en 2006, como los trabajadores no cualificados (6,48€/hora) han reducido la brecha salarial entre mujeres y hombres en menor medida o incluso la han aumentado (desde el 10,3% en 2006 hasta el 13,8% en 2010).
3. Las **ramas de actividad con mayores salarios** medios en 2006, como las actividades financieras y de seguros (18,15€ por hora), han registrado también la caída más importante en la brecha salarial (desde el 31,7% en 2006 hasta el 13,3% en 2010).
4. Las **actividades con niveles salariales menores** en 2006, como la hostelería (7,34 € por hora) han visto mermada su brecha salarial en menor medida o incluso la han incrementado (desde el 17,5% en 2006 al 21,4% en 2010).

Por otro lado, la **reducción más acusada de la brecha salarial**, que ha tenido lugar **en la Comunidad de Madrid** (desde el 21,1% hasta el 14,7%) respecto al conjunto nacional (desde el 16,9% al 15,4%), se ha producido en un contexto de **cambios relacionados con el mercado de trabajo que se vienen produciendo desde 2008, en los que la posición relativa más aventajada de la región se dejan notar con respecto a la media nacional.** Teniendo en cuenta los datos publicados en la Encuesta de Población Activa, cabe destacar los siguientes cambios:

1. El número de **mujeres con estudios universitarios**, nivel educativo que conlleva salarios elevados, ha aumentado más en la Comunidad de Madrid que en el

conjunto de España. En particular, ha crecido un 10% en la comunidad, desde 806.400 mujeres en 2008 a 883.500 en 2010, frente a un 8% en España, desde 4,42 millones de mujeres en 2008 a 4,78 millones en 2010.

2. La **participación en el mercado de trabajo de las mujeres de mayor edad**, que perciben un salario más elevado, ha aumentado más en la Comunidad de Madrid que en el conjunto de España. Concretamente, la tasa de empleo de las mujeres mayores de 55 años ha pasado del 15,33% al 17,29% entre 2008 y 2010 en esta región, aumentando cerca de 2 puntos porcentuales. En cambio, dicha tasa ha pasado del 12,41% al 13,28% a nivel nacional, lo que supone un aumento más bajo, de 0,87 p.p.
3. El **empleo femenino a tiempo parcial**, que conlleva salarios comparativamente inferiores, se ha reducido en la Comunidad de Madrid mientras que prácticamente se ha mantenido en el conjunto de España. De hecho, mientras que en 2008 el 20,3% de las mujeres ocupadas en la comunidad trabajaba a tiempo parcial, en 2010 lo hace el 19,4% (0,9 p.p. menos). A nivel nacional, en cambio, la proporción ha aumentado 0,6 p.p, pasando del 22,7% al 23,2% en este periodo.
4. El número de **mujeres que trabajan en ocupaciones con salarios elevados** (dirección de empresas y AAPP, técnicos y profesionales científicos e intelectuales y técnicos de apoyo) ha aumentado más en la Comunidad de Madrid, pasando de 615.400 a 633.600 entre 2008 y 2010 (aumento del 3%), que en el conjunto de España, donde ha aumentado un 2% (desde 2,99 a 3,04 millones de mujeres).
5. Las **actividades económicas que registran niveles más elevados de brecha salarial**, como las actividades financieras y de seguros, han perdido peso en el empleo total en la Comunidad de Madrid (pasando del 4,68% al 4,11% entre 2008 y 2010), mientras que han mantenido su representatividad en el conjunto de España (2,51%).

Con todo, cabe concluir que **la caída de la brecha salarial** entre mujeres y hombres que ha tenido lugar entre 2006 y 2010 en la Comunidad de Madrid **es un resultado destacado**, porque apunta a que uno de los aspectos clave de la igualdad entre mujeres y hombres, como es el de las retribuciones y todo lo que ello conlleva en términos de potencialidad y autonomía personal y profesional, ha evolucionado favorablemente en los últimos años. Además, se ha producido en un contexto de cambios y transformaciones en el mercado de trabajo, pero en el que **la Comunidad de Madrid ha sabido mantener un comportamiento diferencial ventajoso para la región con respecto a la media nacional**.

## 4. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIFICACIÓN DE PERFILES DISCRIMINATORIOS

A continuación se aborda la determinación, estimación e interpretación de la discriminación salarial por razón de sexo en la Comunidad de Madrid y, en particular, el cálculo y análisis de la discriminación salarial media, es decir, la parte de la brecha salarial debida exclusivamente al sexo, que no está justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo. Asimismo, se presentan los resultados de estimar la discriminación salarial matizada por las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores, tras analizar el efecto cruzado del sexo con cada característica en el salario masculino y femenino. Ello da una idea del impacto en la brecha salarial que tienen las decisiones divergentes que mujeres y hombres toman a lo largo de su carrera profesional y que están determinadas por los valores y pautas culturales dominantes. Por último, se identifican perfiles de características idénticos entre mujeres y hombres con una discriminación salarial por encima o por debajo de la media.

### 4.1. DISCRIMINACIÓN SALARIAL MEDIA

#### EN EL PERIODO 2006-2010:

**La discriminación salarial de las mujeres en la Comunidad de Madrid ha disminuido considerablemente** entre 2006 y 2010 (2,0 puntos porcentuales, desde el 14,6% hasta el 12,6%). Además, en 2010 se sitúa por debajo del nivel medio nacional (14,0%) y ha experimentado una evolución más favorable (en España sólo ha descendido 1 punto porcentual, pasando del 15,0% en 2006 al 14,0% en 2010).

En esta evolución, se observa que **el 85% de la brecha salarial entre mujeres y hombres que existe en la Comunidad de Madrid es discriminatoria**, importancia que ha aumentado desde el 69% de 2006. Ello se debe a que las dotaciones de características personales, laborales y de empresa de los hombres y las mujeres que trabajan están convergiendo, de forma que la brecha salarial que pueda existir responde, cada vez más, a factores meramente discriminatorios.

En 2010, la discriminación salarial media de las mujeres que trabajan en la Comunidad de Madrid es del 12,6%. Por tanto, si la brecha salarial existente entre mujeres y hombres es del 14,7%, entonces el 85% de esas desigualdades salariales tienen su origen en factores discriminatorios.

No obstante, la Comunidad de Madrid registra una cifra de discriminación salarial inferior al promedio nacional, del 14,0%, y menos significativa en el total de la brecha salarial observada entre mujeres y hombres: el 85% frente al 91%.

Además, la discriminación salarial de las mujeres en la Comunidad de Madrid ha experimentado una reducción importante en el periodo 2006-2010 (de 2,0 puntos porcentuales, pasando del 14,6% al 12,6%), si bien ha sido inferior a la registrada en la brecha salarial total (de 6,4 p.p., pasando del 21,1% al 14,7%) lo que ha devenido en un aumento de la importancia de la parte discriminatoria de la brecha salarial desde el 69% hasta el 85%.

La evolución ha sido, no obstante, más favorable que en el conjunto de España, donde la discriminación salarial media ha descendido 1 punto porcentual, pasando del 15,0% en 2006 al 14,0% en 2010, frente a la caída de 1,4 puntos experimentada en la brecha salarial (del 16,9% al 15,4%), incrementando así el peso de la parte discriminatoria de dicha diferencia desde el 89% hasta el 91%.

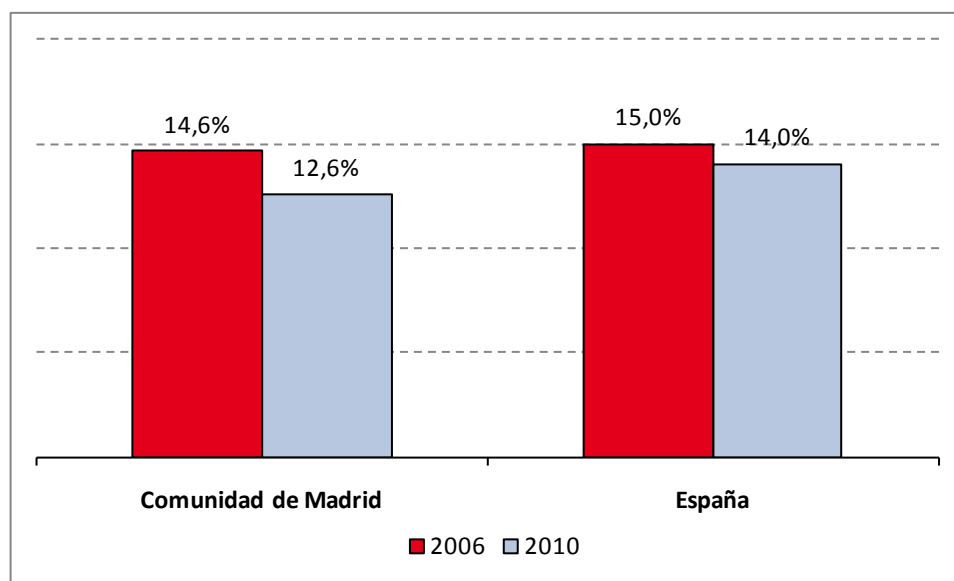
Más allá de que la evolución de la discriminación salarial, con relación a su peso sobre la brecha salarial, ha sido mucho más notable en la Comunidad de Madrid que en España, entre 2006 y 2010, en general **se observa con el paso del tiempo un peso creciente de la discriminación salarial sobre las desigualdades en los salarios entre mujeres y hombres**, independientemente del territorio objeto de estudio. Ello está relacionado con la convergencia de las dotaciones de características personales, laborales y empresariales de las mujeres y los hombres en sus puestos profesionales. De hecho, cuando más parecidas sean estas dotaciones entre mujeres y hombres, es decir, cuanto más parecidos sean sus perfiles profesionales, menos influencia tendrán las variables personales, laborales o empresariales para explicar las desigualdades salariales, por lo que irá sobresaliendo como factor explicativo de las mismas, que además es discriminatorio, el hecho de que unos trabajadores sean mujeres y otros hombres.

**Tabla 8. Evolución de la discriminación salarial entre mujeres y hombres entre 2006 y 2010. Comunidad de Madrid vs España.**

TERRITORIO /AÑO	Brecha salarial	Discriminación Salarial	Peso de la discriminación salarial
<b>MADRID</b>			
2006	21,1%	14,6%	69%
2010	14,7%	12,6%	85%
<b>ESPAÑA</b>			
2006	16,9%	15,0%	89%
2010	15,4%	14,0%	91%

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

Gráfico 3. Evolución de la discriminación salarial entre mujeres y hombres entre 2006 y 2010. Comunidad de Madrid vs España.



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

#### 4.2. DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN CARACTERÍSTICAS PERSONALES, LABORALES Y DE EMPRESA

##### EN 2010:

La **discriminación salarial media entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid** es el 12,6%.

Pero cuando se comparan las diferentes categorías de una misma variable, **la discriminación salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid aumenta:**

- Con la **edad**, hasta el 10,9 % para la población de 50 o más años, si se compara con la discriminación del 6,2% en las edades más jóvenes, desde donde sube paulatinamente.
- En la población con **estudios** de Formación Profesional (13,8%), con respecto al resto de niveles de estudios, sobre todo de ciclo medio y superiores.
- Entre las personas de **nacionalidad** española (10,1%), con relación a la correspondiente a las personas extranjeras.
- Con la **antigüedad** en la empresa, hasta el 16,6% para la población con antigüedad de 6 a 10 años, aumentando desde una discriminación del 11,3% entre los más jóvenes.
- Entre las **operadoras de instalaciones y maquinaria y las montadoras** (27,7%), si se

compara con la discriminación salarial de las mujeres en cualquiera del resto de ocupaciones.

- En los trabajos a **jornada** parcial (13,7%), con relación a la que concurre en los trabajos a tiempo completo.
- En los **contratos** de duración indefinida (10,1%), algo por encima de la correspondiente a los contratos temporales.
- En los puestos que conllevan **responsabilidades** organizativas y de supervisión (15,1%), como es de esperar con respecto a la que experimentan quienes no tienen responsabilidades.
- En las **empresas de 20 a 49 trabajadores** (13,0%), con respecto a la cuantificada en el resto de las empresas.
- En las empresas que operan en el **mercado** nacional (13,5%), aunque bastante parecida a la del resto de mercados.
- En la **rama de actividad** de las AAPP, la educación, la sanidad y los servicios sociales<sup>6</sup> (14,9%), en comparación con la discriminación de los restantes sectores.
- En las empresas con **convenio** sectorial estatal (12,0%), con relación a la correspondiente a las empresas con otro tipo de convenio.

#### EN EL PERIODO 2006-2010:

**Prácticamente todos los grupos** de población definidos a partir de las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores **han reducido su nivel de discriminación salarial** en la Comunidad de Madrid entre 2006 y 2010.

Las mayores reducciones de la discriminación salarial se han producido en las **edades más jóvenes** (del 23,2% al 6,2%, 17 p.p.), en los **estudios superiores** (del 27,6% al 8,5%, 19,1 p.p.), entre **las personas con nacionalidad extranjera** (del 25,2% al 2,2%, 23 p.p.), en **las personas ocupadas en la dirección de empresas y AAPP** (del 30,4% al 13,1%, 17,3 p.p.), en **las empresas de 1 a 9 trabajadores** (del 25,9% al 10,2%, 15,7 p.p.), en **la hostelería** (del 23,1% al 14,9%, 17,4 p.p.) y en **el sector de las AAPP, educación, actividades sanitarias y servicios sociales** (del 27,3% al 14,9%, 12,4 p.p.).

Cuando se comparan las diferentes categorías de una misma variable, la discriminación salarial ha tenido un comportamiento semejante en 2006 y 2010. En ambos años, **la discriminación salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid es mayor:**

<sup>6</sup> La rama de actividad "AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales" engloba 3 Secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009): Sección O (Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria), Sección P (Educación) y Sección Q (Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales). Estas secciones, a su vez, incluyen actividades públicas y privadas.

- Entre los **operadores de instalaciones y maquinaria y las montadoras**, 41,3% en 2006 y 27,7% en 2010, en comparación con el resto de ocupaciones.
- En los trabajos a **jornada** parcial, 24,7% en 2006 y 13,7% en 2010, con relación a los trabajos a tiempo completo.
- En los **contratos** de duración indefinida, 23,4% en 2006 y 10,1% en 2010, si se compara con los contratos temporales.
- En los puestos que conllevan **responsabilidades** organizativas y de supervisión, 28,2% en 2006 y 15,1% en 2010, con respecto a los puestos sin responsabilidades.
- En las empresas que operan en el **mercado** nacional, 25,4% en 2006 y 13,5% en 2010, que en las empresas que operan en mercados internacionales, locales o regionales.
- En el **sector** de las AAPP, la educación, la sanidad y los servicios sociales: 27,3% en 2006 y 14,9% en 2010, aunque ha experimentado una importante reducción de la discriminación salarial, si se compara con el resto de las ramas de actividad.

No obstante, **el efecto de algunas variables en la discriminación salarial de las mujeres trabajadoras de la Comunidad de Madrid cambian entre 2006 y 2010:**

VARIABLE	Categoría con máxima discriminación salarial en 2006	Categoría con máxima discriminación salarial en 2010
Edad	De 30 a 39 años (23,4%)	De 50 o más años (10,9%)
Nivel de estudios	Estudios Superiores (27,6%)	Formación Profesional (13,8%)
Nacionalidad	Extranjera (25,2%)	Española (10,1%)
Antigüedad	De 1 a 2 años (25,6%)	De 6 a 10 años (16,6%)
Tamaño empresarial	De 1 a 9 trabajadores (25,9%)	De 20 a 49 trabajadores (13,0%)
Titularidad de la empresa	Privada (23,4%)	Niveles similares entre la titularidad pública (10,4%) y privada (10,1%)
Tipo de convenio	De empresa o centro de trabajo (25,2%)	Sectorial estatal (12,0%)

Las tres tablas presentadas a continuación resumen la evolución de la discriminación salarial en la Comunidad de Madrid entre los años 2006 y 2010, tanto en promedio como en función de las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores.



Tabla 9. Evolución 2006-2010 de la discriminación salarial entre mujeres y hombres, según características personales. Comunidad de Madrid.

	2006	2010	Var 10/06 p.p.
<b>TOTAL</b>	14,6%	12,6%	-2,0
<b>EDAD</b>			
De 16 a 24 años	23,2%	6,2%	-17,0
De 25 a 29 años	20,8%	9,6%	-11,2
De 30 a 39 años	23,4%	10,1%	-13,3
De 40 a 49 años	18,2%	10,0%	-8,2
De 50 o más años	23,3%	10,9%	-12,4
<b>NIVEL DE ESTUDIOS</b>			
Eso1º Ciclo o inferior	23,4%	10,1%	-13,3
ESO 2º Ciclo	24,0%	8,7%	-15,3
Formación Profesional	22,2%	13,8%	-8,4
Estudios Superiores	27,6%	8,5%	-19,1
<b>NACIONALIDAD</b>			
Española	23,4%	10,1%	-13,3
Extranjera	25,2%	2,2%	-23,0

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

Tabla 10. Evolución 2006-2010 de la discriminación salarial entre mujeres y hombres, según características laborales. Comunidad de Madrid.

	2006	2010	Var 10/06 p.p.
<b>TOTAL</b>	14,6%	12,6%	-2,1
<b>ANTIGÜEDAD</b>			
Menos de 1 año	19,5%	11,3%	-8,2
De 1 a 2 años	25,6%	12,2%	-13,3
De 3 a 5 años	21,2%	14,4%	-6,8
De 6 a 10 años	19,6%	16,6%	-3,0
Más de 10 años	23,4%	10,1%	-13,3
<b>OCUPACIÓN</b>			
Dirección de empresas y AAPP	30,4%	13,1%	-17,3
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	23,9%	8,5%	-15,4
Técnicos/as y profesionales de apoyo	25,8%	13,8%	-12,1
Empleados/as de tipo administrativo	20,1%	5,7%	-14,4
Trabajadores/as en servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as del comercio	23,4%	10,1%	-13,3
Trabajadores/as cualificados/as de la agricultura y la pesca, la industria manufacturera, la construcción y la minería	30,8%	18,3%	-12,5
Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	41,3%	27,7%	-13,6
Trabajadores/as no cualificados/as	27,3%	14,9%	-12,4
<b>TIPO DE JORNADA</b>			
Completa	23,4%	10,1%	-13,3
Parcial	24,7%	13,7%	-11,0
<b>DURACIÓN CONTRATO</b>			
Indefinido	23,4%	10,1%	-13,3
Temporal	19,1%	9,2%	-10,0
<b>RESPONSABILIDAD</b>			
Si	28,2%	15,1%	-13,1
No	23,4%	10,1%	-13,3

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

**Tabla 11. Evolución 2006-2010 de la discriminación salarial entre mujeres y hombres, según características de empresa. Comunidad de Madrid.**

	2006	2010	Var 10/06 p.p.
<b>TOTAL</b>	14,6%	12,6%	-2,1
<b>TAMAÑO</b>			
De 1 a 9 trab.	25,9%	10,2%	-15,7
De 10 a 19 trab.	20,7%	6,7%	-14,0
De 20 a 49 trab.	15,0%	13,0%	-1,9
50 y más trab.	23,4%	10,1%	-13,3
<b>PROPIEDAD</b>			
Público	3,6%	10,4%	6,7
Privado	23,4%	10,1%	-13,3
<b>MERCADO</b>			
Local o regional	23,4%	10,1%	-13,3
Nacional	25,4%	13,5%	-11,9
UE o mundial	25,1%	13,3%	-11,8
<b>ACTIVIDAD</b>			
Industria	8,7%	2,9%	-5,8
Construcción	22,6%	6,3%	-16,4
Comercio	14,0%	5,5%	-8,5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	12,8%	5,4%	-7,4
Hostelería	23,1%	5,7%	-17,4
Actividades financieras y de seguros	9,7%	3,6%	-6,1
Actividades inmobiliarias y servicios empresariales	13,8%	6,3%	-7,4
AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales	27,3%	14,9%	-12,4
<b>TIPO CONVENIO</b>			
Sectorial Estatal	24,5%	12,0%	-12,5
Sectorial de ámbito inferior	23,4%	10,1%	-13,3
De empresa o centro de trabajo	25,2%	9,3%	-15,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.<sup>7</sup>

Según los datos estimados para el **año 2010**, cuando se comparan las categorías de una misma variable, se observa que **la discriminación salarial** de las mujeres en la Comunidad de Madrid **es mayor**:

- Con la **edad**: mientras que es de tan sólo el 6,2% entre las mujeres y hombres de 16 a 24 años, se incrementa progresivamente con la edad de referencia hasta alcanzar el 10,9% entre la población de 50 o más años.

<sup>7</sup> La rama de actividad "AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales" engloba 3 Secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009): Sección O (Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria), Sección P (Educación) y Sección Q (Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales). Estas secciones, a su vez, incluyen actividades públicas y privadas.

- En las mujeres con estudios de **Formación Profesional**, para las que alcanza el 13,8%, con una discriminación mayor particularmente que las que tienen estudios superiores (8,5%) y estudios medios (8,7%).
- Entre la población de **nacionalidad española**, para la que se sitúa en el 10,1% frente al 2,2% correspondiente a la de nacionalidad extranjera.
- Con la **antigüedad** en la empresa hasta un cierto nivel, alcanzando su máximo entre las mujeres con entre 6 y 10 años de antigüedad, para descender hasta el 10,1% entre las que tienen una antigüedad mayor. Este último dato es coherente con que los trabajadores que ocupan puestos en la dirección de empresas y AAPP, que suelen ser también los que tienen mayor antigüedad en la empresa, han visto descender su brecha salarial mucho (del 30,4% en 2006 al 13,1% en 2010), si se comparan con otras ocupaciones.
- Entre las mujeres que trabajan como **operadoras de instalaciones y maquinaria o montadoras**, ocupación tradicionalmente masculina, para las que alcanza el 27,7%, todavía una discriminación muy elevada con respecto al resto de ocupaciones, aunque se ha reducido desde el 41,3% en 2006 (13,6 puntos porcentuales).
- En los trabajos que se realizan a **tiempo parcial**, en los que asciende al 13,7% frente al 10,1% registrado en los que se realizan a tiempo completo.
- En los **contratos indefinidos**, para los que se eleva al 10,1%, ligeramente por encima del 9,2% correspondiente a los contratos temporales.
- Con la asunción de **responsabilidades** organizativas y de supervisión, que la eleva hasta el 15,1%, mientras que es de sólo el 10,1% en los puestos que no conllevan este tipo de responsabilidades.
- En las **empresas de 20 a 49 trabajadores**, para las que alcanza el 13,0%, con relación al resto de empresas, especialmente las de 10 a 19 trabajadores, que registran una discriminación salarial del 6,7%.
- En las empresas que dirigen su producción al **mercado nacional** (13,5%) o internacional (13,3%) frente a las que operan en el mercado local o regional (10,1%).
- En el sector de las **AAPP, la educación, la sanidad y los servicios sociales** (14,9%), aunque la reducción de la discriminación salarial que ha experimentado entre 2006 y 2010 ha sido de las más destacadas por ramas de actividad, partiendo del 27,3%.
- En las empresas que se rigen por un **convenio sectorial estatal** (24,5%), en comparación con las que tienen convenio sectorial de ámbito inferior (10,1%) o las que tienen convenio de empresa o centro de trabajo (9,3%), que son las que ha experimentado mejor evolución en la reducción de la discriminación salarial.

Pero un comportamiento similar se observa en algunas variables personales, laborales y de empresa al comparar **los años 2006 y 2010**. En concreto, **cuando se compara entre**

**categorías de una misma variable, la discriminación salarial en la Comunidad de Madrid, en ambos años, es mayor:**

- Entre **las operadoras de instalaciones y maquinaria y las montadoras**, alcanzando el 41,3% en 2006 y el 27,7% en 2010, y en comparación con el resto de ocupaciones.
- En los trabajos a **jornada parcial**, para los que asciende al 24,7% y el 13,7% en 2006 y 2010, respectivamente, más elevada que en trabajos a tiempo completo en cualquiera de los dos años.
- En los **contratos indefinidos**, para los que se eleva hasta el 23,4% en 2006 y hasta el 10,1% en 2010, con relación a los contratos temporales.
- Con la asunción de **responsabilidades** organizativas y de supervisión, alcanzando el 28,2% en 2006 y el 15,1% en 2010, si se comparan con los trabajos sin responsabilidades.
- En las empresas que operan en el **mercado nacional**, para las que alcanzaba el 25,4% en 2006 y el 13,5% en 2010, discriminación más elevada en ambos años con respecto a las empresas que operan en mercados internacionales o locales y regionales.
- En el **sector de las AAPP, la educación, la sanidad y los servicios sociales**, que registraba una discriminación salarial del 27,3% en 2006 y del 14,9% en 2010, pero experimentando una importante reducción de la brecha salarial entre ambos años.

Aun así, se han producido grandes cambios en el efecto de gran parte de las características personales, laborales y de empresas analizadas en la discriminación salarial de las mujeres en la Comunidad de Madrid. En particular, **ha cambiado la relación de las siguientes variables con el nivel de discriminación salarial:**

- La **edad**: mientras que en 2006 la discriminación salarial era máxima para la población de 30 a 39 años (23,4%), en 2010 muestra una relación positiva con la edad, incrementándose conforme aumenta la edad de referencia hasta alcanzar el 10,9% para la población de 50 o más años.
- El **nivel de estudios**: en el año 2006 la discriminación salarial crecía con el nivel de estudios, alcanzando el 27,6% entre los trabajadores con estudios superiores. En cambio, en 2010 es especialmente alta para las mujeres con Formación Profesional (13,8%).
- La **nacionalidad**: si bien en 2006 la discriminación salarial era más alta entre la población de nacionalidad extranjera (del 25,2%), en 2010 se maximiza entre la que tiene nacionalidad española (10,1%).
- La **antigüedad**: como se ha señalado, en 2010 la discriminación salarial aumenta con la antigüedad en la empresa hasta el grupo con entre 6 y 10 años de antigüedad (16,6%), y se reduce para la población con más de 10 años de antigüedad. En

cambio, en 2006 el nivel de discriminación salarial de las mujeres era mayor entre la población con entre 1 y 2 años de antigüedad.

- El **tamaño empresarial**: mientras que en 2006 la discriminación salarial más alta de las mujeres tenía lugar en las empresas pequeñas, de menos de 10 trabajadores (25,9%), en 2010 se produce en las que tienen de 20 a 49 empleados (13,0%).
- La **titularidad de la empresa**: las empresas del sector privado registraban en 2006 un nivel de discriminación salarial de las mujeres muy superior a las del sector público en la Comunidad de Madrid (del 23,4% frente al 3,6%). Sin embargo, en 2010 los niveles de discriminación en ambos sectores son muy similares, superando ligeramente el 10%.
- El **tipo de convenio**: en 2006 las empresas con convenios propios o de centros de trabajo maximizaban la discriminación salarial (25,2%), mientras que en 2010 esta posición le corresponde a las empresas que se rigen por convenios sectoriales estatales (12,0%).

No obstante, **casi todos los grupos** de población definidos a partir de las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores **han reducido su nivel de discriminación salarial** en la Comunidad de Madrid **entre 2006 y 2010**. Las personas que han reducido más su discriminación salarial y que se encuentran, por tanto, tras la explicación del retroceso de la discriminación salarial media que ha tenido lugar en la Comunidad de Madrid, son:

- Las de **16 a 24 años**: desde el 23,2% hasta el 6,2%.
- Las que tienen **estudios superiores**: desde el 27,6% hasta el 8,5%.
- Las de **nacionalidad extranjera**: desde el 25,2% hasta el 2,2%.
- Las ocupadas como **empleados de tipo administrativo**: desde el 20,1% hasta el 5,7%.
- Las que trabajan en **empresas de 10 a 19 trabajadores**: desde el 20,7% hasta el 6,7%.
- Las empleadas en el sector de la **hostelería** (desde el 23,1% hasta el 5,7%) o en la **construcción** (desde el 22,6% hasta el 6,3%).
- Las que trabajan en empresas con **convenio de empresa o centro de trabajo**: desde el 25,2% hasta el 9,3%.

### **4.3. IDENTIFICACIÓN DE PERFILES DE CARACTERÍSTICAS MÁS Y MENOS DISCRIMINATORIOS**

**Se construyen 34 perfiles** en los cuales la dotación de características personales, laborales y de empresa es idéntica para hombres y mujeres.

Para ello, se emplean **tres criterios de selección de variables y categorías de análisis**: coherencia, relevancia e intensidad. De este modo, se matiza la discriminación media hallada anteriormente (12,6%).

Los resultados muestran que la **discriminación oscila entre el 1,5% entre el personal administrativo** en el sector de la industria y el **27,9% del personal entre trabajadores sin cualificación** del sector de AAPP, educación y sanidad<sup>8</sup>.

En este epígrafe se cuantifica la discriminación salarial para determinados perfiles de trabajadores. En este sentido, se define “**perfil**” como aquella dotación de características personales, laborales y del entorno empresarial cuya interacción determina la intensidad de la discriminación salarial. Estas características se refieren a las variables edad, nivel de estudios, antigüedad, ocupación, tipo de jornada, responsabilidades organizativas y de supervisión, tamaño de la empresa, rama de actividad económica y tipo de convenio, que se seleccionan debido a su mayor relevancia en la conformación de la discriminación salarial entre hombres y mujeres. Así, sobre esta base, se construyen indicadores de discriminación salarial para determinadas combinaciones de características, agrupadas en perfiles, estudiando cómo interactúan dichas características entre sí y qué niveles de discriminación originan. Por tanto, para cada perfil de trabajadores de interés, en el que cada uno conlleva asociado un conjunto de características específicas, se cuantifica el nivel de discriminación que soportan las mujeres, matizando, así, la discriminación media registrada en el conjunto del mercado laboral de la Comunidad de Madrid (que alcanza el 12,6% en el año 2010), pudiendo aumentar o disminuir dependiendo del perfil de características elegido. A continuación, en primer lugar, se concretan los criterios de selección de los perfiles para los que se construyen los indicadores de discriminación salarial. Posteriormente, se presenta la cuantificación de dichos indicadores para cada perfil seleccionado.

---

<sup>8</sup> La rama de actividad “AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales” engloba 3 Secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009): Sección O (Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria), Sección P (Educación) y Sección Q (Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales). Estas secciones, a su vez, incluyen actividades públicas y privadas.

#### 4.3.1. Criterios de selección de los perfiles

Dado que las posibilidades de combinación de las diferentes características son múltiples, la selección de los perfiles analizados se ha llevado a cabo sobre la base de los siguientes criterios:

- **Coherencia:** Dentro de un perfil o dotación de características, las categorías elegidas deben ser coherentes entre sí, por lo que la elección de algunas categorías en ciertas variables condiciona la elección de las categorías en el resto de las variables del perfil. Por ejemplo, para la ocupación de técnicos y profesionales científicos e intelectuales sólo pueden escogerse perfiles de trabajadores con un nivel de estudios elevado.
- **Relevancia:** Los perfiles seleccionados deben representar a las personas que trabajan en la Comunidad de Madrid en términos de ocupaciones y ramas de actividad, tanto hombres como mujeres, siempre y cuando se pueda garantizar la representatividad estadística de cada uno de los sexos. Para ello, se tiene en cuenta en qué medida se encuentran representados dichos perfiles en la muestra de la Encuesta de Estructura Salarial y en la Encuesta de Población Activa. Por ejemplo, la presencia femenina en construcción y minería, o entre operadores de instalaciones y montadores es muy baja y no se puede garantizar la representatividad estadística, por lo que no es posible construir un perfil con estas actividades u ocupaciones. La única excepción, en este sentido, es la inclusión en el análisis del perfil de personal directivo, debido a su importancia estratégica para la economía en su conjunto.
- **Intensidad:** Teniendo en cuenta los dos criterios anteriores y como complemento a los mismos, los perfiles seleccionados se construyen en torno a las variables que mayor discriminación aportan: ocupación, rama de actividad, edad, nivel de estudios y tamaño de empresa. De este modo, aparecen, en el conjunto de perfiles seleccionados, aquellas categorías de dichas variables con presencia en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid y que potencialmente son más discriminatorias.

En este marco, se han seleccionado 34 perfiles de interés, tomando como variable de referencia **la ocupación**. Las categorías de esta variable alrededor de las cuales se construyen los perfiles son:

1. Dirección de empresas y AAPP.
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.
3. Técnicos y profesionales de apoyo.
4. Empleados de tipo administrativo.
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.
6. Trabajadores no cualificados.

Para cada ocupación analizada se han escogido dos grupos perfiles:

- Los perfiles de características con mayor presencia de trabajadores dentro de cada ocupación, diferenciándose únicamente por **rama de actividad**.



- Los perfiles en los que se **añaden características** que hacen variar el grado de discriminación en función de la aplicación de los criterios anteriores. Con ello se pretende aproximar la discriminación salarial **en una misma rama** pero entre diferentes dotaciones de características, para ver qué combinaciones son más discriminatorias.

#### 4.3.2. Perfiles identificados

##### 4.3.2.1. Personal directivo

Con el fin de analizar la discriminación existente en esta ocupación se identifican cuatro perfiles del primer grupo, que se diferencian sólo en la rama de actividad.

Estos perfiles responden a las categorías más comunes entre el personal directivo: *personas de mediana edad, a jornada completa, con responsabilidades organizativas y de supervisión, de entre 40 y 49 años, con más de 10 años de antigüedad, con estudios superiores y de grandes empresas*. En este sentido, se concluye que el grado de discriminación salarial entre directivos y directivas pertenecientes a grandes empresas financieras y de seguros (10,1%), del comercio (12,0%) y la hostelería (12,2%) es algo inferior a la media para el conjunto del mercado laboral, que se sitúa en un 12,6%. En cambio, **la discriminación se incrementa entre el personal directivo de las empresas de AAPP, educación, sanidad y servicios sociales (16,6%)**.

Tabla 12. Grado de discriminación salarial en los perfiles asociados a la ocupación Dirección de empresas y AAPP (I)

VARIABLE	PERFIL 1	PERFIL 2	PERFIL 3	PERFIL 4
PERFIL	PERSONAL DIRECTIVO DE GRANDES EMPRESAS DEL COMERCIO	PERSONAL DIRECTIVO DE GRANDES EMPRESAS DE HOSTELERÍA	PERSONAL DIRECTIVO DE GRANDES EMPRESAS DE AAPP, SANIDAD, EDUCACIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	PERSONAL DIRECTIVO DE GRANDES EMPRESAS FINANCIERAS Y DE SEGUROS
EDAD	40-49			
ESTUDIOS	Superiores			
ANTIGÜEDAD	Más de 10 años			
OCUPACIÓN	Dirección de empresas y AAPP			
JORNADA	Completa			
RESPONSABILIDAD	Si			
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)			
CONVENIO	Sectorial no estatal			
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Comercio	Hostelería	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales	Actividades financieras y de seguros
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	12,0%	12,2%	16,6%	10,1%

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

Asimismo, el análisis se completa con dos perfiles del segundo grupo, en torno a diferentes combinaciones de características.

Para el análisis de los perfiles 5 y 6 se escoge el sector de **AAPP, educación, sanidad y servicios sociales**, debido a su peso en esta categoría de ocupación y su mayor grado de discriminación. En estos casos, la discriminación salarial es mayor que la media del conjunto del mercado laboral, alcanzando un 20,1% entre el **personal directivo de entre 30 y 39 años perteneciente a grandes empresas con convenio propio**, y el 19,4% entre **directivas y directivos de más de 50 años de edad en pequeñas empresas acogidas a convenio estatal**. Este perfil incluye, especialmente, el personal directivo de centros educativos y sanitarios públicos y privados.

Tabla 13. Grado de discriminación salarial en los perfiles asociados a la ocupación Dirección de empresas y AAPP (II)

VARIABLE	PERFIL 5	PERFIL 6
PERFIL	PERSONAL DIRECTIVO JOVEN DE GRANDES EMPRESAS	PERSONAL DIRECTIVO DE MEDIANA EDAD DE GRANDES EMPRESAS
EDAD	30-39	Más de 50 años
ESTUDIOS	Superiores	
ANTIGÜEDAD	3-5 años	Más de 10 años
OCUPACIÓN	Directivos	
JORNADA	Completa	
RESPONSABILIDAD	Sí	
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)	Pequeña (1-9 trabajadores)
CONVENIO	De empresa	Estatal
ACTIVIDAD ECONÓMICA	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales	
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	20,1%	19,4%

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

#### 4.3.2.2. Personal de técnicos e intelectuales científicos y profesionales

El análisis de la discriminación en esta categoría ocupacional se basa, por una parte, en los siguientes cuatro perfiles del primer grupo, comparables por rama de actividad.

Los cuatro perfiles (7 al 10) se adscriben a las características más usuales entre el personal técnico e intelectual científico y profesional: *personas de mediana edad entre 40 y 49 años, a jornada completa, con responsabilidades organizativas y de supervisión, con entre 3 y 5 años de antigüedad, con estudios superiores y de grandes empresas*. Así, se concluye que el grado de discriminación salarial entre trabajadores en grandes empresas de las ramas industrial y de actividades financieras y de seguros, entre las que se halla personal técnico especialista en ingeniería, física, química, finanzas, administración, economía, profesionales de ventas técnicas, entre otros, es inferior a la media del conjunto del mercado laboral (9,1% y 9,8%, respectivamente, frente al 12,6% del conjunto). La discriminación salarial se incrementa ligeramente entre el personal perteneciente a las empresas de servicios a empresas (12,6%), mientras que el hecho de **trabajar en las AAPP, educación, sanidad y servicios sociales presiona la discriminación notoriamente al alza** (hasta el 16,3%). En esta última rama de actividad el personal técnico se adscribe a los y las profesionales de la salud (personal médicos, de enfermería, etc.) de la enseñanza (docentes de primaria y secundaria) y especialistas en la administración pública.

Tabla 14. Grado de discriminación salarial en los perfiles asociados a la ocupación de técnicos y profesionales científicos e intelectuales (I)

VARIABLE	PERFIL 7	PERFIL 8	PERFIL 9	PERFIL 10
PERFIL	GRANDES EMPRESAS FINANCIERAS Y DE SEGUROS CON RESPONSABILIDADES	GRANDES EMPRESAS DE AAPP, SANIDAD Y EDUCACIÓN CON RESPONSABILIDADES	PEQUEÑAS EMPRESAS DE SERVICIOS CON RESPONSABILIDADES	GRANDES EMPRESAS DE LA INDUSTRIA CON RESPONSABILIDADES
EDAD	40-49			
ESTUDIOS	Superiores			
ANTIGÜEDAD	3-5 años			
OCUPACIÓN	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales			
JORNADA	Completa			
RESPONSABILIDAD	Sí			
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)			
CONVENIO	Sectorial no estatal			
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Actividades financieras y de seguros	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales	Servicios a empresas	Industria
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	9,8%	16,3%	12,6%	9,1%

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

El análisis se completa con la observación de los siguientes dos perfiles, que combinan diferentes dotaciones de características.

Para los perfiles 11 y 12 se escoge el sector de **AAPP, educación, sanidad y servicios sociales**, debido a su peso en esta categoría de ocupación y su mayor grado de discriminación. Como se observa, el hecho de **que la persona empleada tenga responsabilidades organizativas y de supervisión, tenga 50 años o más y tenga entre 6 y 10 años de antigüedad, y trabaje en una pequeña empresa con convenio estatal, conlleva un incremento sustancial del grado de discriminación** de las mujeres (21,2%). En cambio, los trabajadores de grandes empresas con convenio propio y sin responsabilidades organizativas y de supervisión registran menores niveles de discriminación que la media para el conjunto del mercado laboral (10,6% en comparación con el 12,6% del conjunto). Las ocupaciones más habituales en esta rama de actividad se relacionan con profesionales jurídicos, contables, profesionales especializados en actividades de consultoría, medicina, enseñanza, entre otras.

Tabla 15. Grado de discriminación salarial en los perfiles asociados a la ocupación de técnicos y profesionales científicos e intelectuales (II)

VARIABLE	PERFIL 11	PERFIL 12
PERFIL	EMPRESAS GRANDES DE AAPP, SANIDAD Y EDUCACIÓN SIN RESPONSABILIDADES	EMPRESAS PEQUEÑAS DE AAPP, SANIDAD Y EDUCACIÓN CON RESPONSABILIDADES
EDAD	30-39	Más de 50 años
ESTUDIOS	Superiores	
ANTIGÜEDAD	3-5 años	6-10 años
OCUPACIÓN	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	
JORNADA	Completa	
RESPONSABILIDAD	No	Sí
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)	Pequeña
CONVENIO	De empresa	Estatal
ACTIVIDAD ECONÓMICA	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales	
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	10,6%	21,2%

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

#### 4.3.2.3. Personal de técnicos y profesionales de apoyo

Para estudiar la discriminación en esta categoría ocupacional se han construido los siguientes cuatro perfiles del primer grupo, que se diferencian en la rama de actividad.

Los perfiles 13 al 16 ilustran la discriminación salarial teniendo en cuenta las características más repetidas entre el personal técnico de apoyo: *personas jóvenes de 30 a 39 años, a jornada completa, sin responsabilidades de supervisión, con entre 3 y 5 años de antigüedad, con estudios superiores y de grandes empresas*. Así, se concluye que el grado de discriminación salarial en las grandes empresas de la industria y las actividades financieras y de seguros es inferior a la media para el conjunto del mercado laboral (9,32% y 10,09% en comparación con el 12,60%, respectivamente). Entre las profesiones más frecuentes en estas ramas de actividad se halla el personal técnico en ciencias físicas y químicas, delineantes, técnicos y técnicas en electricidad, mecánica, agentes de seguros, personal intermediario de cambio, bolsas y finanzas, etc. En cambio, la discriminación salarial en las empresas que prestan servicios a otras empresas, entre las que se hallan profesionales de apoyo a la gestión administrativa tales como asistentes administrativos, jurídico-legales, sociales, etc., es similar a la del conjunto del mercado laboral, mientras que **la discriminación registrada en la rama de AAPP, educación, sanidad y servicios sociales se sitúa por encima** (12,8% y 16,5% frente a 12,6%, respectivamente).

Tabla 16. Grado de discriminación salarial asociados a la ocupación de técnicos y profesionales de apoyo

VARIABLE	PERFIL 13	PERFIL 14	PERFIL 15	PERFIL 16
PERFIL	PERSONAL TÉCNICO DE APOYO EN GRANDES EMPRESAS FINANCIERAS	PERSONAL TÉCNICO DE APOYO EN GRANDES EMPRESAS DE SERVICIOS A EMPRESAS	PERSONAL TÉCNICO DE APOYO EN GRANDES EMPRESAS INDUSTRIALES	PERSONAL TÉCNICO DE APOYO EN GRANDES EMPRESAS DE AAPP, SANIDAD, EDUCACIÓN
EDAD	30-39			
ESTUDIOS	Superiores			
ANTIGÜEDAD	3-5 años			
OCUPACIÓN	Técnicos y profesionales de apoyo			
JORNADA	Completa			
RESPONSABILIDAD	No			
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)			
CONVENIO	Sectorial no estatal			
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Actividades financieras y de seguros	Servicios a empresas	Industria	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	10,1%	12,8%	9,3%	16,5%

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

Además, el análisis se ha completado con la observación de los siguientes dos perfiles, caracterizados por diferentes dotaciones de características.

Para los perfiles 17 y 18 se escoge el sector de **AAPP, educación, sanidad y servicios sociales**, debido a que registra mayores cotas de discriminación. En este sentido, **el grado de discriminación salarial es notoriamente mayor que el del conjunto del mercado laboral entre el personal técnico de mediana edad, con entre 6 y 10 años de experiencia (21,5%)**. Asimismo, entre el personal joven de grandes empresas, las mujeres perciben un salario 15,7% menor que los hombres, para la misma dotación de características. Por tanto, el hecho de que la empresa tenga convenio propio, y la persona sea joven y tenga poca experiencia laboral, amortigua los niveles de discriminación salarial. Entre el personal de esta ocupación perteneciente a la rama de AAPP, educación, sanidad y servicios sociales cabe citar las técnicas y los técnicos sanitarios de laboratorio, el personal técnico de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, y los profesionales de apoyo al trabajo y la educación social, entre otros.

**Tabla 17. Grado de discriminación salarial asociados a la ocupación de técnicos y profesionales de apoyo**

VARIABLE	PERFIL 17	PERFIL 18
PERFIL	PERSONAL TÉCNICO JOVEN EN GRANDES EMPRESAS DE LAS AAPP, SANIDAD Y EDUCACIÓN	PERSONAL TÉCNICO DE MEDIANA EDAD EN GRANDES EMPRESAS DE LAS AAPP, SANIDAD Y EDUCACIÓN
EDAD	25-29	40-49
ESTUDIOS	Superiores	
ANTIGÜEDAD	1-2 años	6-10 años
OCUPACIÓN	Técnicos y profesionales de apoyo	
JORNADA	Completa	
RESPONSABILIDAD	No	
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)	Pequeña (1-9 trabajadores)
CONVENIO	Estatal	De empresa
ACTIVIDAD ECONÓMICA	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales	
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	15,7%	21,5%

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

#### 4.3.2.4. Empleados de tipo administrativo

El grado de discriminación se ha analizado para los siguientes cuatro perfiles del primer grupo, que se diferencian por rama de actividad.

Los perfiles 19 al 22 se dirigen a mostrar la discriminación que se produce en el contexto de las características más comunes entre el personal administrativo: *personas jóvenes de 30 a 39 años, a jornada completa, sin responsabilidad organizativa y de supervisión, con entre 3 y 5 años de antigüedad, con estudios de segundo y de grandes empresas*. Se concluye que **el perfil relativo a las actividades industriales registra el menor porcentaje de discriminación salarial de todo el mercado laboral (1,5%)**, aunque también los sectores del comercio (4,2%), servicios a empresas (4,9%) y AAPP, sanidad, educación y servicios sociales (8,7%) presentan niveles más bajos que el conjunto del mercado laboral (12,6%). Entre los trabajadores de tipo administrativo adscritos a estas ramas de actividad destaca el personal contable y financiero, y el personal de ventanilla, entre otros.

Tabla 18. Grado de discriminación salarial asociado a la ocupación de empleados de tipo administrativo (I)

VARIABLE	PERFIL 19	PERFIL 20	PERFIL 21	PERFIL 22
PERFIL	PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EMPRESAS DEL COMERCIO	PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EMPRESAS DE LA INDUSTRIA	PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EMPRESAS DE AAPP, SANIDAD, EDUCACIÓN	PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EMPRESAS DE SERVICIOS A EMPRESAS
EDAD	30-39			
ESTUDIOS	ESO 2º ciclo			
ANTIGÜEDAD	3-5 años			
OCUPACIÓN	Empleados de tipo administrativo			
JORNADA	Completa			
RESPONSABILIDAD	No			
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)			
CONVENIO	Sectorial no estatal			
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Comercio	Industria	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales	Servicios a empresas
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	4,2%	1,5%	8,7%	4,9%

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

Además, el análisis se completa con la observación de los siguientes dos perfiles, resultado de la combinación de diferentes características.

Para los perfiles 23 y 24 se escoge la rama de actividad de **AAPP, educación, sanidad y servicios sociales**, debido a la importancia del empleo femenino de esta ocupación en dicha rama y a que registra elevadas cotas de discriminación. Sin embargo, **el grado de discriminación salarial sólo es mayor que el del conjunto del mercado laboral entre el personal administrativo de entre 40 y 49 años, con entre 6 y 10 años de experiencia, que trabajan en pequeñas empresas con convenio estatal (17,9%)**. El hecho de que la empresa sea de gran dimensión y que tenga convenio propio, y que el personal trabajador sea joven reduce notoriamente los niveles de discriminación salarial (7,4%). Como ejemplos de ocupaciones relacionadas con personal administrativo en esta rama de actividad pueden citarse los empleados con tareas administrativas en centros sanitarios y educativos públicos y privados, de bibliotecas, academias, etc.



Tabla 19. Grado de discriminación salarial asociado a la ocupación de empleados de tipo administrativo (II)

VARIABLE	PERFIL 23	PERFIL 24
PERFIL	PERSONAL ADMINISTRATIVO JOVEN EN GRANDES EMPRESAS	PERSONAL ADMINISTRATIVO DE MEDIANA EDAD EN EMPRESAS PEQUEÑAS
EDAD	25-29	40-49
ESTUDIOS	ESO 2º ciclo	Formación profesional
ANTIGÜEDAD	1-2 años	6-10 años
OCUPACIÓN	Empleados de tipo administrativo	
JORNADA	Completa	
RESPONSABILIDAD	No	
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)	Pequeña (1-9 trabajadores)
CONVENIO	De empresa	Estatal
ACTIVIDAD ECONÓMICA	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales	
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	7,4%	17,9%

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

#### 4.3.2.5. Trabajadores en servicios de restauración, personales, protección y vendedores del comercio

El análisis de la discriminación salarial entre hombres y mujeres pertenecientes a esta categoría ocupacional se efectúa, en primer término, en relación con los tres perfiles del primer grupo, diferenciados por rama de actividad.

Los perfiles 25 al 27 se relacionan con las características más habituales entre los trabajadores que desarrollan su labor en esta ocupación, como son *personas jóvenes de 30 a 39 años, a jornada completa, sin responsabilidad, con entre 3 y 5 años de antigüedad, con estudios de primer ciclo como máximo y de grandes empresas*. Así, la discriminación salarial que sufren las mujeres empleadas en el comercio (9,9%), la hostelería (10,1%) y las empresas que ofrecen servicios a empresas (10,7%) es **ligeramente inferior a la del conjunto del mercado de trabajo** (12,6%). Camareros y camareras, personal de cocina, de supervisión del mantenimiento y limpieza de edificios, personal empleado en servicios de protección y seguridad privados, etc. son las ocupaciones más frecuentes.

Tabla 20. Grado de discriminación salarial asociado a la ocupación de trabajadores en servicios de restauración, personales, protección y vendedores del comercio

VARIABLE	PERFIL 25	PERFIL 26	PERFIL 27
PERFIL	PERSONAL EMPLEADO EN LA HOSTELERÍA EN GRANDES EMPRESAS CON CONVENIO SECTORIAL	PERSONAL EMPLEADO EN SERVICIOS A EMPRESAS EN GRANDES EMPRESAS CON CONVENIO SECTORIAL	PERSONAL EMPLEADO EN EL COMERCIO EN GRANDES EMPRESAS CON CONVENIO SECTORIAL
EDAD	30-39		
ESTUDIOS	Sin estudios, con educación primaria o con ESO de 1º ciclo		
ANTIGÜEDAD	3-5 años		
OCUPACIÓN	Trabajadores en servicios de restauración, personales, protección y vendedores del comercio		
JORNADA	Completa		
RESPONSABILIDAD	No		
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)		
CONVENIO	Sectorial no estatal		
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Hostelería	Servicios a empresas	Comercio
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	10,1%	10,7%	9,9%

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

Además, el análisis se completa con la observación de los siguientes dos perfiles, que resultan de combinar diferentes características.

Para los perfiles 28 y 29 se ha escogido el sector del **comercio**, debido a su significativo peso entre las personas pertenecientes a esta categoría ocupacional. Se concluye que **los trabajadores a tiempo parcial de pequeñas empresas acogidos a un convenio estatal y con niveles de estudios que, como máximo, alcanzan el primer ciclo de ESO, presentan niveles de discriminación más elevados** que el del conjunto del mercado laboral (12,6%), dado que los salarios de las mujeres son un 15,6% inferiores que los de los hombres. En cambio, las personas empleadas en grandes empresas comerciales, a jornada completa y con niveles de estudios del segundo ciclo sufren una discriminación significativamente menor (7,7%). Las ocupaciones más usuales en este caso se relacionan con dependientes en tiendas y almacenes, vendedores vendedoras, etc. Se observa, por tanto, que trabajar a tiempo completo en grandes empresas contribuye a disminuir la discriminación salarial.

Tabla 21. Grado de discriminación salarial asociado a la ocupación de trabajadores en servicios de restauración, personales, protección y vendedores del comercio

VARIABLE	PERFIL 28	PERFIL 29
PERFIL	PERSONAL EMPLEADO EN EL COMERCIO EN GRANDES EMPRESAS CON SU CONVENIO	PERSONAL EMPLEADO EN EL COMERCIO A JORNADA PARCIAL EN PEQUEÑAS EMPRESAS CON CONVENIO ESTATAL
EDAD	30-39	
ESTUDIOS	ESO 2º ciclo	Sin estudios, con educación primaria o con ESO de 1º ciclo
ANTIGÜEDAD	3-5 años	
OCUPACIÓN	Trabajadores en servicios de restauración, personales, protección y vendedores del comercio	
JORNADA	Completa	Parcial
RESPONSABILIDAD	No	
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)	Pequeña (1-9 trabajadores)
CONVENIO	De empresa	Estatal
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Comercio	
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	7,7%	15,6%

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

#### 4.3.2.6. Trabajadores no cualificados

La discriminación salarial entre trabajadores no cualificados se analiza, en primer término, en relación con los tres perfiles del primer grupo, diferenciados por rama de actividad.

Los perfiles 30 al 32 tienen en consideración las características más frecuentes entre los trabajadores no cualificados: *personas de mediana edad (40-49 años), a jornada completa, sin responsabilidades organizativas y de supervisión, con entre 3 y 5 años de antigüedad, con estudios primarios o con ESO de primer ciclo y de grandes empresas*. Las mujeres de este perfil no sólo perciben salarios inferiores a los hombres con la misma dotación de características, en las grandes empresas de las ramas de actividad seleccionadas, que son hostelería, servicios a otras empresas y AAPP, educación, sanidad y servicios sociales, sino también **presentan mayor discriminación salarial que el conjunto del mercado laboral** (14,8%, 15,5% y 19,2%, frente al 12,6%, respectivamente). Las ocupaciones más características en estas ramas de actividad cubren el personal de limpieza en hoteles y oficinas, ayudantes de cocina, repartidores de publicidad, etc.

Tabla 22. Grado de discriminación salarial asociado a los trabajadores no cualificados (I)

VARIABLE	PERFIL 30	PERFIL 31	PERFIL 32
PERFIL	PERSONAL EMPLEADO EN HOSTELERÍA SIN CUALIFICACIÓN	PERSONAL EMPLEADO EN SERVICIOS A EMPRESAS SIN CUALIFICACIÓN	PERSONAL EMPLEADO EN AAPP, SANIDAD, EDUCACIÓN Y SERVICIOS SOCIALES SIN CUALIFICACIÓN
EDAD	40-49		
ESTUDIOS	Sin estudios, con educación primaria o con eso de 1º ciclo		
ANTIGÜEDAD	3-5 años		
OCUPACIÓN	Trabajadores no cualificados		
JORNADA	Completa		
RESPONSABILIDAD	No		
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)		
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Hostelería	Servicios a empresas	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales
CONVENIO	Sectorial no estatal		
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	14,8%	15,5%	19,2%

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

El análisis se completa con la observación de los siguientes dos perfiles, resultado de diferentes combinaciones de características.

Para los perfiles 33 y 34 se ha escogido el sector de las **AAPP, educación, sanidad y servicios sociales**, debido al mayor grado de discriminación salarial en esas ramas. Se concluye que **los trabajadores a tiempo parcial, de 50 o más años, de pequeñas empresas, acogidas a un convenio estatal, presentan los mayores niveles de discriminación del conjunto del mercado laboral (27,9%)**. Además, el hecho de que la persona empleada sea joven y su empresa sea grande y tenga su propio convenio no disminuye significativamente la discriminación (22,0%). Entre las ocupaciones más destacadas en esta rama de actividad destaca el personal de limpieza de centros sanitarios y educativos públicos y privados, entre otros. Por tanto, puede señalarse que la discriminación en esta categoría ocupacional y, especialmente, entre los y las trabajadores a tiempo parcial de esta rama de actividad, presenta niveles de discriminación elevados.

Tabla 23. Grado de discriminación salarial asociado a los trabajadores no cualificados (II)

VARIABLE	PERFIL 33	PERFIL 34
PERFIL	PERSONAL EMPLEADO JOVEN EN SERVICIOS PERSONALES A JORNADA PARCIAL SIN CUALIFICACIÓN	PERSONAL EMPLEADO DE MEDIANA EDAD DE SERVICIOS PERSONALES A JORNADA PARCIAL SIN CUALIFICACIÓN
EDAD	25-29	Más de 50 años
ESTUDIOS	Sin estudios, con educación primaria o con eso de 1º ciclo	
ANTIGÜEDAD	1-2 años	6-10 años
OCUPACIÓN	Trabajadores no cualificados	
JORNADA	Parcial	
RESPONSABILIDAD	No	
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)	Pequeña (1-9 trabajadores)
CONVENIO	De empresa	Estatal
ACTIVIDAD ECONÓMICA	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales	
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	22,0%	27,9%

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

#### PERFILES CON MÁS DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE LAS MUJERES

- Trabajadores de 50 o más años ocupados a jornada parcial en el sector de las AAPP, educación, sanidad y servicios sociales, en pequeñas empresas acogidas a un convenio estatal (27,9%).
- Personas jóvenes no cualificadas que trabajan a jornada parcial en el sector de las AAPP, educación, sanidad y servicios sociales (22,0%)
- Técnicos y profesionales de apoyo del sector de las AAPP, educación, sanidad y servicios sociales, de mediana edad y con entre 6 y 10 años de experiencia (21,5%).
- Trabajadores de 50 o más años, con entre 6 y 10 años de antigüedad, empleados en empresas pequeñas del sector de las AAPP, educación, sanidad y servicios sociales, regidas por convenios estatales, con responsabilidades organizativas y de supervisión, y (21,2%).
- Personal directivo de entre 30 y 39 años que pertenece a grandes empresas del sector de las AAPP, educación, sanidad y servicios sociales, con convenio propio (20,1%).

## 5. RECOMENDACIONES DE INICIATIVAS POLÍTICAS PARA REDUCIR LA DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL

En este último capítulo se presentan las principales recomendaciones dirigidas a reducir la diferencia y la discriminación salarial en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid.

### 5.1. BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD SALARIAL

Para abordar la preparación de estas recomendaciones, la experiencia de otros países de nuestro entorno europeo y también la adquirida por España, en pro de la igualdad salarial, parece una referencia obligada. Es por ello, que se ha realizado un análisis de un amplio conjunto de actuaciones en el ámbito nacional y europeo en la lucha contra la brecha salarial entre mujeres y hombres, que han permitido la identificación de 12 buenas prácticas: 4 en Alemania (2 institucionales y 2 de empresas), 2 en España (1 de empresas y 1 de la Comunidad de Madrid), 2 en Francia (1 institucional y 1 de empresas), 1 en la Comisión Europea (institucional) y 1 más en Reino Unido (institucional), Portugal (institucional) y Hungría (de empresas), respectivamente. Constituyen ejemplos de iniciativas y proyectos que han implicado la toma de consciencia, el diseño y la puesta en marcha de medidas que han contribuido a paliar la brecha salarial en estos ocho países de la Unión Europea, incluyendo España, así como mediante una iniciativa transnacional.

En particular, las prácticas incluidas, cuyas fichas explicativas detalladas están contenidas en el Anexo 3, son las siguientes:

1. LOGIB-D (herramienta de autoevaluación de las brecha salarial de género en las empresas), Ministerio de la Familia, Jóvenes y Mujeres, Alemania.
2. Marca de calidad: auditoría para mejorar la conciliación, Ministerio de la Familia, Jóvenes y Mujeres, Alemania.
3. Inclusión de la igualdad salarial como materia obligatoria en la negociación colectiva, Ministerio de Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Diálogo Social, Francia.
4. Esquema de remuneraciones del sistema nacional de salud británico: agenda para el cambio, Sistema Nacional de Salud Británico, Servicio de Evaluaciones, Reino Unido.
5. Proyecto "Evaluar el trabajo para fomentar la igualdad", Autoridad para las Condiciones Laborales, Comisión para la Igualdad en el Trabajo y Sindicato CGT, Portugal.
6. Proyecto "Equality pays off" (la igualdad da resultados), Comisión Europea.
7. Proyecto "Oportunidades: ¡igualdad!", empresa Axel Springer AG, Alemania.

8. Reforma del sistema de remuneraciones, empresa Provident Pénzügyi Zrt, Hungría.
9. Consejo de liderazgo femenino: empresa IBM (filial alemana), Alemania.
10. Formación y *mentoring* para el liderazgo femenino: empresa Sodexo, Francia.
11. Proyecto Promociona, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), España.
12. Programa Generando Cambios: Madrid Pymes en igualdad, Dirección General de la Mujer de la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid.

El análisis del fenómeno de la brecha salarial se ha preocupado por la búsqueda de iniciativas exitosas desarrolladas tanto por las administraciones públicas como por empresas. Estas se han adaptado a cada uno de los contextos nacionales en donde han sido implementadas en relación con el fomento de la igualdad salarial entre mujeres y hombres, atendiendo a varios criterios: diversidad de países, diferentes tipos de iniciativas y relevancia como buena práctica (identificada como tal principalmente por parte de la Comisión Europea). Este ejercicio pretende reflejar los aspectos más sobresalientes de las iniciativas públicas y privadas que los estados miembros de la Unión Europea y diversas empresas han diseñado e implementado para abordar esta cuestión. El objetivo de su planteamiento no es tanto darlas a conocer en detalle, dada la brevedad de su formato de presentación, como ofrecer a los agentes interesados en su funcionamiento la posibilidad de conocer su existencia y tener las herramientas y recursos necesarios para profundizar en ellas, gracias a las referencias que se ofrecen.

Las herramientas y buenas prácticas presentadas corresponden a iniciativas públicas y empresariales en cada uno de los países indicados, entre las que se pueden diferenciar tres grandes conjuntos de medidas. Por una parte, se encuentran aquellas **prácticas públicas que, sobre la base de unos criterios objetivos, obligan a determinadas empresas o agentes a desarrollar ciertas actuaciones para combatir la desigualdad salarial en las empresas**. Aquí pueden incluirse las medidas legislativas y aquellas relacionadas con el impulso de la negociación entre los agentes sociales para adoptar actuaciones de lucha contra este fenómeno. Por ejemplo, el Ministerio de Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Diálogo Social francés obliga a los agentes sociales (representantes de empresarios y de trabajadores) a que la negociación de los convenios colectivos contenga materias relacionadas con la igualdad ocupacional desde un punto de vista amplio, incluyendo, entre ellos, desde 2006, la igualdad salarial.

Por otra parte, se identifican las **actuaciones públicas que contribuyen a dar a conocer y sensibilizar acerca de la existencia de la desigualdad salarial**. En este sentido, dos elementos deben ser mencionados: aquellas herramientas que estiman la desigualdad salarial en un determinado ámbito (empresarial o supraempresarial) y aquellas actuaciones de promoción de la igualdad salarial. En el primer caso, puede citarse la herramienta para medir la discriminación salarial Logib-D, perteneciente al Ministerio de la Familia, Jóvenes y Mujeres de Alemania, que identifica los factores que determinan la brecha salarial entre **mujeres y hombres**. En el segundo caso, puede mencionarse el establecimiento de la marca de calidad "Auditoría para mejorar la conciliación" por la que se desarrolla una auditoría en

materia de igualdad y se emplaza a empresarios y trabajadores a alcanzar acuerdos con el fin de implementar mejoras en esta materia y difundir sus resultados.

Por último, cabe citar las iniciativas llevadas a cabo en el seno de empresas de manera voluntaria y con el fin de promover modelos organizativos igualitarios, haciendo especial hincapié en la corresponsabilidad y el liderazgo compartido. Por ejemplo, la empresa húngara Provident Pénzügyi Zrt (del sector financiero) ha transformado su sistema de remuneraciones vigente desde la fundación de la empresa por uno que evalúa a los trabajadores exclusivamente en función de sus méritos y habilidades independientemente de la persona que ocupa ese puesto. Asimismo, el anterior sistema de carreras profesionales fue derogado y un nuevo sistema fue puesto en marcha, atendiendo especialmente a la promoción de la igualdad de género.

No obstante, y más allá de la separación en estos tres grupos de las iniciativas seleccionadas, **todas interactúan en algunas actuaciones concretas que sirven tanto para sensibilizar, estimar y actuar sobre la desigualdad salarial**, como el caso de la herramienta de medición de la discriminación salarial Logib-D, perteneciente al Ministerio de la Familia, Jóvenes y Mujeres de Alemania, que pretende, no solamente estimar el grado de desigualdad salarial en las empresas sino difundir sus resultados y asesorar a las empresas para llevar adelante medidas que contribuyan a reducirlo.

Finalmente, debe señalarse que la selección de actuaciones llevada a cabo refleja, en cierta medida, el avance relativo de algunos países, europeos en concreto, sobre el resto en el combate contra la desigualdad salarial. No obstante, también se observa que se está produciendo un reequilibrio en este sentido, puesto que, poco a poco, aquellos países en donde este fenómeno ha sido abordado más tardíamente han comenzado a adoptar las medidas necesarias para alcanzar la igualdad salarial, tal y como ha sucedido en el caso de España durante la última década. Por ello, y a pesar de que en este ejercicio la representación de los países del norte de Europa es superior en términos cuantitativos y cualitativos, se ha pretendido destacar algunas actuaciones positivas de algunos países mediterráneos, tales como España y Portugal, o en la Europa del Este, como el caso de Hungría, con el fin de dar visibilidad a sus esfuerzos por alcanzar a aquellos que han sido pioneros en la adopción de medidas con respecto a este fenómeno.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

A continuación, se presenta un conjunto de **recomendaciones de actuaciones públicas** cuyo propósito es contribuir a reducir la diferencia y la desigualdad salarial detectadas en la Comunidad de Madrid. Para ello, es imprescindible tener en consideración tres cuestiones fundamentales. En primer lugar, las recomendaciones se sustentan en el análisis de la brecha salarial en la Comunidad de Madrid con relación a España, de modo que se puedan identificar los elementos que en mayor medida deben ser abordados. En segundo lugar, las recomendaciones tienen especialmente en cuenta el análisis de perfiles de discriminación llevado a cabo, entre los que destacan aquellos con mayor discriminación salarial. A partir de ahí se concreta una tipología o conjuntos de problemas que derivan de la situación de



desigualdad y discriminación detectadas. Por último, estas recomendaciones recogen los diferentes ejemplos de buenas prácticas que se han presentado con el fin de desarrollar líneas de trabajo propias y adaptadas a las condiciones del mercado laboral y a las competencias de la Comunidad de Madrid.

De este modo, es posible destacar tres áreas de problemas, que se detallan a continuación, y a las que corresponden las recomendaciones objeto de análisis.

### **RECOMENDACIONES CON RESPECTO A LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES**

1. Debe recordarse que las características personales analizadas correspondientes a los trabajadores son las siguientes: edad, nivel de estudios y nacionalidad.
2. En términos generales, **las trabajadoras con menor nivel de estudios sufren mayor discriminación salarial** que las trabajadoras más formadas. Aunque sus niveles no superan la media del conjunto del mercado laboral (10,1% y 12,6% respectivamente, en comparación con el 8,5% registrado entre las personas con nivel de estudios superiores), esta discriminación salarial se profundiza con la edad, de modo que las personas de más de 50 años sufren una discriminación mayor que las más jóvenes (10,9% y 6,2% respectivamente). Asimismo, las trabajadoras de mayor edad registran mayores brechas salariales con respecto a los hombres (19,1%, 4,4 puntos porcentuales (p.p.) por encima de la media, situada en el 14,7%). La combinación de estas circunstancias y otras que suelen acompañar a este tipo de trabajadores puede generar perfiles con discriminación elevada, como el adscrito al personal no cualificado empleado en servicios personales, de más de 50 años, a tiempo parcial y en empresas pequeñas (27,85%).
3. Sin embargo, **la mayor diferencia y discriminación salarial se produce en los trabajadores y trabajadoras con nivel de estudios de formación profesional**. En este sentido, su nivel de discriminación salarial se sitúa en el 13,8% (1,2 p.p. por encima de la media, ubicada en el 12,6%) mientras que la brecha salarial se coloca en el 24,6% (9,9 p.p. por encima de la media, que se encuentra en el 14,7%). Ello conduce a elevar significativamente la discriminación en grupos de ocupación con niveles iniciales relativamente bajos de este fenómeno, como el caso de las personas empleadas de tipo administrativo de entre 40 y 49 años, a jornada completa y sin responsabilidades organizativas ni de supervisión (17,88%, en comparación con una media del 12,6% para el conjunto del mercado laboral).

### RECOMENDACIONES RESPECTO A LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES

- La **mejora de la formación** es un elemento clave para superar las barreras que tienen las mujeres para percibir salarios más elevados y escapar de situaciones de discriminación salarial asociadas a los niveles educativos bajos.
- En particular, debe hacerse hincapié en la **mayor participación de las mujeres en la formación profesional** y, en particular, como se verá más adelante, en aquellas familias profesionales más vinculadas a actividades técnicas e industriales, de modo que se rompan las barreras y estereotipos que conducen, más adelante, a situaciones de mayor discriminación. Su escasa integración en esta variante formativa puede estar detrás de las elevadas cotas de discriminación y brecha salarial por lo que debe promoverse su participación en pie de igualdad con respecto a los hombres.

Tabla 24. Problemas identificados y recomendaciones con respecto a las características personales de los trabajadores

Problema detectado	Segmento de la población ocupada	Evidencia empírica	Perfiles asociados y grado de discriminación	Recomendaciones
Discriminación	Personas con nivel educativo bajo y de mayor edad en relación con las personas más jóvenes y con educación universitaria	Discriminación salarial en personas de bajo nivel educativo (10,1%), 1,6 puntos porcentuales (p.p.) mayor que entre las personas con nivel universitario Discriminación salarial en personas de avanzada edad (10,9%), 3,7 p.p. mayor que entre las personas más jóvenes (16-24 años)	Personal no cualificado empleado en servicios personales, de más de 50 años, a tiempo parcial y en empresas pequeñas (27,85%)	Fomentar la formación de los trabajadores
Discriminación	Personas con nivel de estudios de FP	Discriminación salarial en personas con nivel de estudios de FP (13,8%), 1,2 p.p. por encima de la media (12,6%)	Personal de tipo administrativo de entre 40 y 49 años, a jornada completa y sin responsabilidades organizativas ni de supervisión (17,88%)	Promover la integración de las mujeres en la formación profesional, especialmente en aquellas familias relacionadas con las actividades industriales

Fuente: Elaboración propia.

### RECOMENDACIONES CON RESPECTO A LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES

1. El análisis de las características laborales de los y las trabajadores incluye las siguientes variables: antigüedad, ocupación, tipo de jornada, duración del contrato y responsabilidades organizativas y de supervisión.
2. En primer lugar, el análisis de los perfiles por **ocupación** arroja que, en general, las ocupaciones con una cualificación más elevada y aquellos puestos que requieren la asunción de responsabilidades de organización y supervisión presentan una discriminación más significativa. Por ejemplo, la discriminación entre el personal directivo se sitúa en el 13,1% (0,5 p.p. por encima de la media para el conjunto del mercado laboral ubicada en el 12,6%). En este contexto, esta ocupación también registra la brecha salarial más alta (21,5%, 6,8 p.p. por encima de la media). Esto sucede, especialmente, en algunos sectores de actividad más feminizados, como las Administraciones Públicas, educación, sanidad y servicios sociales, independientemente de la edad u otras características personales. Así, el grado de discriminación entre dos perfiles de personal directivo en esta rama, aquellos y aquellas jóvenes de grandes empresas (20,13%) y los de mayor edad de pequeñas empresas (19,42%), alcanza cotas muy superiores a la media del conjunto del mercado laboral (12,60%). De forma similar, el personal técnico científico e intelectual de grandes empresas (21,15%) y el técnico de apoyo de mediana edad de empresas pequeñas (21,54%) también sufren elevadas cotas de discriminación.
3. Asimismo, las **ocupaciones industriales** registran niveles de diferencia y discriminación salarial superiores a la media. Así, por ejemplo, las mujeres adscritas a la ocupación de operadoras y operadores de maquinaria y montadoras y montadores alcanzan cotas del 27,7% (15,1 p.p. superior a la media) y una brecha salarial de 19,5% que supera al promedio en 4,8 p.p. No obstante, la escasa participación de mujeres en esta ocupación ha impedido la configuración de los perfiles correspondientes.
4. En tercer lugar, las trabajadoras a **tiempo parcial** sufren una elevada discriminación respecto a los hombres (13,7%, en comparación con una media del 12,6%). Además, su brecha salarial es asimismo elevada (23,3%, 8,6 p.p. superior a la media) y su nivel salarial es más bajo que la media (8,97€ con respecto a 10,82€, respectivamente). La discriminación sufrida por las trabajadoras a tiempo parcial se produce, incluso, en aquellas ramas con menor grado de discriminación, tal como el sector del comercio. Allí, las trabajadoras a tiempo parcial de pequeñas empresas acogidos a un convenio estatal y con bajos niveles de estudios presentan niveles de discriminación más elevados que el del conjunto del mercado laboral (12,60%), con salarios un 15,55% inferiores que los hombres.

## RECOMENDACIONES RESPECTO A LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES

- Fomentar actuaciones que promuevan la puesta en marcha de **mecanismos y herramientas para la medición e identificación de aquellos segmentos entre los que la diferencia y la discriminación salarial son más elevadas dentro de cada empresa**. Ello puede implementarse mediante la aplicación de herramientas específicas de autodiagnóstico para medir la brecha y discriminación salarial, de forma similar a como se ha llevado a cabo en Alemania por parte del Ministerio de la Familia, Jóvenes y Mujeres a través del Logib-D. En este sentido, debe considerarse la puesta en práctica de estrategias de difusión de sus resultados y de estímulo a la participación de empleadores y trabajadores en dichos procesos. Gracias a su implementación, podrán ponerse en práctica las medidas adecuadas para reducirlas en los grupos ocupacionales más afectados.
- Esta estrategia debe ir acompañada de una **plataforma integral y particularizada de asesoramiento, formación, ayuda y estímulo** para que, una vez detectados los segmentos más discriminatorios, las empresas adopten las medidas necesarias para combatir dicho fenómeno. Así, las empresas pueden ser atendidas mediante servicios de consultoría que, de forma individualizada, colaboren con ellas en la aplicación de los mecanismos específicos en relación con la problemática detectada. Entre estas medidas, podría figurar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad y directivos, para reducir la discriminación salarial entre este segmento de personal, o el reordenamiento de la estructura de remuneraciones de los trabajadores a tiempo parcial y completo, tal y como se llevó a cabo en el Reino Unido en el sector sanitario a través de su "Agenda para el cambio" o en Portugal en el sector hostelero por intermedio del proyecto "Evaluar el trabajo para fomentar la igualdad" (ver anexo 3).
- Finalmente, la elevada discriminación que sufren las mujeres en **grupos de ocupación industriales** debe llevar a la mejora de la oferta educativa y formativa que conduzca a una **mayor participación de las mujeres** en la adquisición de habilidades para trabajar en esas áreas, **superando la segregación** en forma de estereotipos y barreras que sufren en la elección de sus estudios y poniendo mayor énfasis en su formación profesional y su integración en dichas áreas. En este sentido, según los últimos datos elaborados por el Ministerio de Educación, la proporción de mujeres en los ciclos formativos de grado medio relacionados con actividades industriales es extremadamente baja, incrementándose sólo ligeramente en los de grado superior<sup>9</sup>. Para ello, debe acercarse la oferta formativa a la realidad del mercado laboral de modo que se incremente la participación femenina en estos grupos ocupacionales, mejore su formación y se incremente su peso en estos grupos de ocupación.

La siguiente tabla sintetiza las principales ideas que se han señalado.

<sup>9</sup> Por ejemplo, según los datos del Ministerio de Educación para el conjunto de España (para alumnos y alumnas de grado medio y superior LOGSE respectivamente), la proporción de mujeres en los ciclos industriales es muy baja: mantenimiento de vehículos autopropulsados (2% y 5%), electricidad y electrónica (3% y 5%), mantenimiento y servicios a la producción (2% y 18%), madera y mueble (4% y 15%) y fabricación mecánica (27% y 30%). En cambio, las mujeres son abrumadora mayoría en otros ciclos formativos, tales como administración (72% y 68%), imagen personal (94% y 96%), sanidad (84% y 75%) y servicios socioculturales (87% y 81%).

Tabla 25. Problemas identificados y recomendaciones con respecto a las características laborales de los trabajadores

Problema detectado	Segmento de la pob. ocupada	Evidencia empírica	Perfiles asociados y grado de discriminación	Recomendaciones
Discriminación	Los trabajadores de grupos ocupacionales de elevada cualificación	El personal directivo registra una discriminación del 13,1% (0,5 p.p por encima de la media para el conjunto del mercado laboral situada en el 12,6%)	1) Personal directivo joven de grandes empresas (20,13%) 2) Personal directivo mayor de pequeñas empresas (19,42%) 3) Personal técnico científico e intelectual de grandes empresas (21,15%)	1) Fomentar la puesta en marcha de herramientas para la medición e identificación de aquellos segmentos entre los que la diferencia y la discriminación salarial sean más elevadas. 2) Difundir sus resultados y estimular la participación de empleadores y trabajadores en dichos procesos 3) Establecer una plataforma integral y particularizada de asesoramiento, formación, ayuda y estímulo para que, una vez detectados los segmentos más discriminatorios, las empresas adopten las medidas necesarias para combatir dicho fenómeno. Ello incluiría un especial hincapié entre los trabajadores a tiempo parcial y aquellas que ocupan grupos ocupacionales de mayor cualificación
Diferencia		El personal directivo registra las brechas salariales más elevadas del mercado laboral (21,5%, 6,8 p.p. superior a la media situada en 14,7%)		
Discriminación	Las trabajadoras a tiempo parcial	La discriminación salarial de las trabajadoras a tiempo parcial alcanza el 19,5%, 4,8 p.p. por encima de la media (12,6%)	Personal empleado en el comercio a tiempo parcial en pequeñas empresas (15,55%)	
Diferencia		La brecha salarial entre trabajadores a tiempo parcial es de 23,3%, 8,6% superior a la media) y su nivel salarial es más bajo que la media (8,97€ y 10,82€ respectivamente)		
Discriminación y diferencia	Las personas que trabajan en grupos ocupacionales industriales	Las mujeres operadoras de maquinaria y montadoras alcanzan cotas del 27,7% (15,1 p.p. superior a la media) y una brecha salarial de 19,5%, que supera al promedio en 4,8 p.p.	La escasa participación de mujeres en estos grupos ocupacionales ha impedido la configuración de los perfiles correspondientes	

Fuente: Elaboración propia.

**RECOMENDACIONES CON RESPECTO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS EN LAS QUE LOS TRABAJADORES SE ENCUENTRAN EMPLEADOS**

1. Las características asociadas a las empresas en las que los trabajadores desempeñan sus tareas que han sido analizadas son las siguientes: tamaño o dimensión empresarial, propiedad pública o privada, mercado al que dirige su producción, rama de actividad económica y tipo de convenio.
2. No existe una configuración con respecto a la **dimensión empresarial** que sea significativamente, y al mismo tiempo, más discriminatoria y que presente los mayores niveles de desigualdad salarial. No obstante, puede subrayarse que las empresas de 20 a 49 trabajadores registran el nivel de discriminación salarial más elevado (13%, 0,4 p.p. por encima de la media del conjunto del mercado de trabajo). Por el contrario, las empresas de entre 10 a 19 trabajadores presentan menores niveles de discriminación y brecha salarial que el resto (6,7% y 12,4% respectivamente). Las pequeñas (1-9 trabajadores) y grandes empresas se sitúan en niveles similares de discriminación (10,2% y 10,1% respectivamente) aunque presentan importantes brechas en relación con la brecha salarial (las pequeñas registran un 19,7% y las grandes un 16,3%, ambas por encima de la media para el conjunto del mercado laboral ubicada en el 14.7%).
3. En relación con el **tipo de convenio**, tampoco se han detectado diferencias significativas en términos de brecha y discriminación salarial entre los tres tipos examinados, siendo aquellos con más elevada discriminación (los convenios estatales, con un 12,0%) los que menor brecha salarial presentan (un 13,4%, 1,3 p.p. por debajo de la media y 5,5 p.p. inferior a la que se produce entre los trabajadores con convenios sectoriales). En todo caso, debe subrayarse que las trabajadoras adscritas a convenios estatales presentan grados de discriminación ligeramente más elevados que el resto (como se ha mencionado, de un 12,0%, frente al 10,1% de las que lo hacen bajo convenios sectoriales no estatales y 9,0% de las que son empleadas con convenios de empresa).
4. De las **ramas de actividad** analizadas, debe destacarse el sector público y las actividades educativas, sanitarias y de servicios sociales, como aquellas con una mayor discriminación salarial (14,9%, en comparación con una media para el conjunto del mercado laboral del 12,6%). Ello se refleja, por ejemplo, en la configuración del perfil de trabajadores técnicos y profesionales de apoyo que, a pesar de ser jóvenes, tener escasa antigüedad (1 a 2 años), y no tener responsabilidades organizativas ni de supervisión, presentan un nivel de discriminación salarial más elevado que la media del conjunto del mercado laboral (15,73% y 12,60% respectivamente). En relación con la brecha salarial, las mujeres registran mayores brechas salariales con respecto a los hombres en algunas actividades muy feminizadas, tales como el comercio (19,9%) hostelería (21,4%) (2,53€), actividades inmobiliarias y servicios a empresas (21,5%) y las AAPP,

educación, sanidad, servicios sociales<sup>10</sup> (17,5%). Todas ellas presentan brechas salariales más elevadas que la media del mercado laboral (14,7%).

### RECOMENDACIONES RESPECTO A LAS CARACTERÍSTICAS EMPRESARIALES

- Garantizar que el combate de la diferencia y discriminación salarial abarque medidas que afecten a la mayor cantidad posible de empresas del tejido productivo, y no solamente a aquellas de mayor tamaño o con convenio colectivo propio. Así, la Administración podría contemplar incluir determinados **requerimientos a las empresas** para que éstas adquieran compromisos para elevar los niveles de igualdad. Ello puede desarrollarse mediante la obligatoriedad en la elaboración de informes de estructura salarial por parte de las empresas, tal y como se practica en Bélgica o Suecia. Sin embargo, debe insistirse que los datos parecen sugerir que las **empresas pequeñas** también registran elevadas cotas de discriminación y brecha salarial, por lo que deben idearse mecanismos para abarcar a los trabajadores que allí se emplean. Ello se está llevando a cabo, por ejemplo, en Austria, en donde la obligación de elaborar informes de transparencia de ingresos salariales va abarcando progresivamente a más empresas cada año en función de su dimensión. La falta de transparencia en materia de remuneración salarial puede contribuir a su generalización y persistencia en el tiempo, por lo que la difusión de este tipo de iniciativas y la implicación del personal directivo y representantes de los trabajadores para su elaboración son claves.
- En relación con la **negociación colectiva**, puede impulsarse la igualdad salarial en el marco de la negociación colectiva y sus comisiones paritarias y en programas de trabajo sectoriales e intersectoriales. Ello debe ser puesto en práctica, especialmente, en los convenios de ámbito estatal, que, como se ha señalado, presentan mayores niveles de discriminación salarial. Para ello, la Administración puede inspirarse en el modelo francés, por el cual se obliga a que en la negociación de los convenios colectivos se incluyan materias relacionadas con la igualdad salarial, abarcando a los convenios colectivos sectoriales y a aquellos convenios adscritos a empresas de más de 50 trabajadores. Dado que la discriminación se incrementa en los convenios estatales, éstos deben ser tenidos especialmente en cuenta si se pretende desarrollar esta iniciativa.
- Finalmente, debe hacerse un **especial seguimiento** a la desigualdad y, especialmente, a la discriminación salarial que se produce en los sectores de Administraciones Públicas, educación, sanidad y servicios sociales. Se trata de actividades fuertemente feminizadas. Por tanto, son especialmente determinantes de las condiciones laborales de las mujeres. Además, deben reforzarse las actuaciones de inspección, tanto en el sector privado como en el público.

La siguiente tabla sintetiza las principales ideas que se han señalado.

<sup>10</sup> La rama de actividad "AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales" engloba 3 Secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009): Sección O (Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria), Sección P (Educación) y Sección Q (Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales). Estas secciones, a su vez, incluyen actividades públicas y privadas.



Tabla 26. Problemas identificados y recomendaciones con respecto a las características de las empresas en las que los trabajadores desempeñan sus tareas

Problema detectado	Segmento de la población ocupada	Evidencia empírica	Perfiles asociados y grado de discriminación	Recomendaciones
Discriminación	Las personas que trabajan en empresas de entre 20 y 49 trabajadores	Discriminación salarial del 13%, 0,4 p.p. por encima de la media, que se sitúa en el 12,6%		1) Garantizar que el combate de la diferencia y discriminación salarial abarque al conjunto de las empresas del tejido productivo, y no solamente a aquellas de mayor tamaño o con convenio colectivo propio 2) Impulsar la igualdad salarial en el marco de la negociación colectiva y sus comisiones paritarias y en programas de trabajo sectoriales e intersectoriales. Ello debe ser puesto en práctica, especialmente, en los convenios estatales
Discriminación	Las personas empleadas bajo convenios estatales	Discriminación salarial del 12%, 1,9 p.p. por encima de aquellos que lo hacen en convenios sectoriales y 2,7 p.p. más que en los convenios de empresa		
Discriminación	Las trabajadoras del sector público y las actividades educativas, sanitarias y de servicios sociales	Discriminación salarial del 14,9%, 2,3 p.p. por encima de la media, que se sitúa en el 12,6%	Personal técnico y profesional de apoyo joven, con escasa antigüedad (1 a 2 años), sin responsabilidades organizativas ni de supervisión (15,73%, en comparación con el 12,60% de la media del mercado laboral)	Realizar un especial seguimiento a la desigualdad y, especialmente, a la discriminación salarial que se produce en las Administraciones Públicas y los sectores educativo, sanitario y de servicios sociales.

Fuente: Elaboración propia.





# Comunidad de Madrid

CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES

Dirección General de la Mujer

## Medición de la brecha y la discriminación salarial en la Comunidad de Madrid:

### ANEXOS



Estudio realizado por Centro de Estudios Económicos Tomillo, S.L.U.

Investigadores:

Gema de Cabo Serrano

Maite Rodríguez Lupiáñez

Marcelo Segales Kirzner



**ÍNDICE**

1.	ANEXO 1: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	4
2.	ANEXO 2: METODOLOGÍA PARA ESTIMAR LA DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES .....	9
2.1.	LAS ENCUESTAS DE ESTRUCTURA SALARIAL .....	9
2.2.	ANTECEDENTES Y REFERENTES METODOLÓGICOS .....	11
2.3.	LOS MODELOS DE REGRESIÓN PARA ESTIMAR LA DIFERENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL .....	12
2.3.1.	Variables de los modelos.....	13
2.3.2.	El Modelo 1 .....	14
2.3.3.	El Modelo 2 .....	21
3.	ANEXO 3: BUENAS PRÁCTICAS .....	28

## 1. ANEXO 1: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### MANUALES DE CABECERA

**Blinder, A. (1973):** "Wage Discrimination, Reduced Form and Structural Estimates", Journal of Human Resources, vol.8, pp. 436-455.

**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.

**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>.

**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.

**Eurostat (2010):** "Salary calculator".

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Salary\\_calculator](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Salary_calculator).

**Fondazione Giacomo Brodolini (P.Villa, E. Gonzalez and S. Sansonetti) (2012):** "Data for the evaluation of the european semester process form a gender equality perspective". Study. DG for Internal Policies. Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs. Gender Equality. European Parliament.

**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.

**Oaxaca, R.L. and M.R. Ransom (1999):** "Identification in detailed wage decompositions". The Review of Economics and Statistics, 81, nº1, pp.154-157.

**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.

**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".

### **BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA**

**Alonso, A., Fernández, J. y González, P. (2010):** "Índices de Desigualdad de Género en Bizkaia: GDI y GEM. Informe 2010". Instituto de Economía Pública, Universidad del País Vasco.

**Arulampalam, W., Booth, A. and M. Bryan (2007):** "Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution", Industrial and Labor Relations Review, vol. 60, nº2, pp. 163-168.

**Beblo, M., D. Beninger, A., Heinzl and F. Laisney (2003):** "Methodological issues related to the analysis of gender gaps in employment, earnings and career progression". Project carried out for the European Commission Employment and Social Affairs DG.

**Castaño, Cecilia (2009):** "Mujeres y poder empresarial en España". Ed.: Instituto de la Mujer, Estudios, Nº 108. <http://www.mtas.es/mujer/>.

**Comisión de las Comunidades Europeas (2010):** "Comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Igualdad entre mujeres y hombres 2010". COM (2010) 694 final. Bruselas, 18.12.2010.

**Comisión de las Comunidades Europeas (2010):** "Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015".

**Consejo de Europa (1975):** Directiva 75/117/CEE, 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. DO L 45 de 19/2/75, pp. 52-53.

**Consejo de Europa (1976):** Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. DO L 39 de 14/02/1976, pp. 40-42.

**Corominas, A., A.M. Coves, A. Lusa y C. Martínez (2002):** "La valoración de puestos de trabajo y la discriminación retributiva". Universidad Politécnica de Cataluña.

**Council of Europe Parliamentary Assembly (2010):** "The wage gap between women and men", report of the Committee on Equal Opportunities for Women and Men. Doc. 12140 of 8 February 2010.

**De Cabo, G. (2007):** "Cifras y datos de la discriminación salarial en los diversos sectores económicos", en *Mujeres y Dinero Más por Menos*. Ed.: Fundación Directa, Madrid.

**Del Río C., C. Gradín y O. Cantó (2008):** "Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España". *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, 184-(1/2008): 67-69. Instituto de Estudios Fiscales.

**Dolton, P.J., O. Marcenaro-Gutierrez and A. Skalli (2008):** "Gender differences across Europe", in: Bettio, F. and A. Verashchagina (eds.), "Frontiers in the economics of gender". Ocon: Routledge, pp. 137-66.

**Dupuy et al. (2009):** "Development of econometric methods to evaluate de Gender Pay Gap using Structure of Earnings Survey data". Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, p.34.

**Elvira, M.M. and M.E. Graham (2002):** "Not just a formality: Pay system formalization and sex-related earnings effects". *Organization Science*, vol. 13, N° 6, 2002.

**European Commission (2006):** "The gender pay gap. Origins and policy responses".

**European Commission (2007):** "Tackling the pay gap between women and men". Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social Committee and the Committee of the Regions. Brussels, COM (2007) 424 final.

**European Commission (2009):** "Development of econometric methods to evaluate the gender pay gap using Structure of Earnings Survey data". Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, p. 27-28., EUROSTAT.

**European Commission (2009):** "Equality between women and men – 2010". Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. COM (2009), 694 final, December.

**European Commission (2010):** "Report on equality between women and men". DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission.

**European Network of Equality Bodies (Equinet) (2011):** "Annual Report 2011".

**Forética y Secretaría de Estado de Igualdad (2012):** "Igualdad y RSE. Guía para PYMES".

**García J., P.J. Hernández y A. López-Nicolás (2001):** "How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression". *Empirical Economics*, 26: 149-167.

**Gil, A., J. González y P. Mir (2002):** "La desigualdad salarial en Cataluña". Valladolid. Febrero.

**Gradín, c. y C. Del Río (2009):** "Aspectos distributivos de las diferencias salariales por razón de género en España: un análisis por subgrupos poblacionales". *Hacienda Pública Española. Revista de Economía Pública*, 189-(2/2009): 9-46. Instituto de Estudios Fiscales.

**Hausmann, R., L.D. Tyson and S. Zahidi (2012):** "The Global Gender Gap Report 2012". World Economic Forum.



**Humbert, A. L., et all (2012):** "The Gender Equality Index (GEI): Conceptual Framework and Domains". Instituto Europeo para la Igualdad de Género.

**Ibáñez, M. (2008):** "La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas". Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis), N°123.

**Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2012):** "Fundamentos del Índice de Igualdad de Género para Europa".

**Isos (2003):** "Las diferencias salariales entre mujeres y hombres y la valoración de los puestos de trabajo". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. Mimeo.

**Klugman, Jeni (2010):** "Informe sobre Desarrollo Humano 2010 - Edición del Vigésimo Aniversario. La verdadera riqueza de las naciones: Caminos al desarrollo humano". Capítulo 5: Innovaciones en la medición de la desigualdad y la pobreza. pp. 100-105. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

**Martín, C. y L. Zarapuz (2000):** "Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género". Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

**Martínez, M<sup>a</sup> Isabel; Guilló, Nuria; Santero, Rosa; Castro, Rosa B. (2011):** "Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación". Colección Economía-Mujer-Empresa. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y Consejo Superior de Cámaras de Comercio.

**Meulders, D. and S. O'Dorchai (2010):** "Gender and Income: Analysis and development of indicators". Brussels: Institute for the equality of women and men.

**Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2007):** "Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011". Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2007.

**Ministerio de Sanidad y Política Social e Igualdad (2012):** "Programa de generalización de la Igualdad de Género y Fomento de la Conciliación de la vida laboral y familiar".

**Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2012):** "Determinantes de la brecha salarial de Género en España. Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa". Colección EME 2012.

**OIT (2008):** "Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: towards policy coherence".

**OIT (2009):** "Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres". Marzo.

**Oliver, J. (2005):** "Diferencias salariales entre mujeres y hombres en la Unión Europea: una aproximación para algunas características individuales y del puesto de trabajo". Índice Laboral Manpower, Julio.

**Ortiz, Helena; Martínez, Eguzkiñe; Zuazo, Zuriñe y Alija, Patxi (2010):** "Desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino". Instituto Vasco de la Mujer (EMAKUNDE). Gobierno Vasco.

**Palacio, J.I. y H. Simón (2006):** "Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España". Estadística Española, Vol. 48, Nº 163.

**Parlamento Europeo (2008):** Resolución (2008/2012(INI)). Recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres. Noviembre.

**Parlamento Europeo y Consejo de Europa (2006):** Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativo a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). DO L 204 de 26/7/2006.

**Plantenga, J., Remery, C., Figueiredo, H. y Smith, M. (2009):** "Towards a European Union Gender Equality Index", Journal of European Social Policy 2009; 19; 19.

**Sarasola, S. y García, E. (2012):** "Brecha salarial: causas e indicadores". Instituto Vasco de la Mujer (EMAKUNDE). Gobierno Vasco.

**Secretaría de Estado de Igualdad y Fundación Incyde (2011):** "Informe 2011 de la igualdad en el emprendimiento". Observatorio estatal de la Igualdad en el Emprendimiento.

**Simón, H. (2010):** "La desigualdad salarial en España: una perspectiva internacional". Universidad de Alicante.

**Smith, M. (2010):** "Analysis note: the gender pay gap in the EU – What policy responses?". EGGE-European Network of Expert on Employment and Gender Equality issues – Fondazione Giacomo Brodolini.

**Suso, A., M. Castillo, D. Vázquez y et all (2010):** "Sistema estatal de indicadores de género". Instituto de la Mujer. Observatorio Nº 18.

**Unión General de Trabajadores (2013):** "Las políticas de recorte acentúan la desigualdad salarial y social entre mujeres y hombres. Informe sobre desigualdades salariales". Secretaría Confederal para la Igualdad – Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora.

## 2. ANEXO 2: METODOLOGÍA PARA ESTIMAR LA DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### 2.1. LAS ENCUESTAS DE ESTRUCTURA SALARIAL

En la actualidad, el INE ha publicado 4 ediciones de la Encuesta de Estructura Salarial, correspondientes a los años 1995, 2002, 2005 y 2010. Se trata de una encuesta bietápica cuyas unidades de primera etapa son los centros de trabajo y cuyas unidades de segunda etapa son los asalariados que trabajan en los mismos. La información que recoge permite obtener la distribución salarial, tanto en función de las características de los centros de trabajo (actividad económica, tamaño, etc.) como de las características individuales, tanto personales como laborales, de los asalariados (sexo, edad, antigüedad, ocupación, etc.).

La muestra de centros de trabajo y asalariados a la que se dirige la encuesta se selecciona siguiendo un plan de muestreo que pretende garantizar su representatividad en función de las características de la empresa y no de los trabajadores. Más concretamente, las empresas que forman parte de la muestra de la Encuesta de Estructura Salarial se seleccionan siguiendo un muestreo aleatorio estratificado de las cuentas de cotización a la Seguridad Social, con cuotas por estrato de trabajadores, actividad económica y Comunidad Autónoma. El cuestionario utilizado para recoger la información se dirige a los empleadores, que facilitan también la información referente a sus empleados. De esta forma, no se establece ningún tipo de cuota ni criterio de reparto de la muestra según las características de los trabajadores, que se dejan libres, pudiéndose obtener una radiografía del perfil de los empleados en las empresas de la muestra.

Los requerimientos de información para realizar este informe, de manera que sea posible utilizar las técnicas multivariantes necesarias, hacen imprescindible trabajar con los microdatos de la EES. Ello conlleva una pequeña pérdida de representatividad de los datos empleados, puesto que los microdatos facilitados por el INE, para garantizar la anonimidad de los centros de trabajo y asalariados encuestados, no dan cabida al 100% de la muestra.

El proceso de anonimización de los microdatos de la EES se realiza a partir de las unidades muestrales de primera etapa (centros de trabajo), que se estratifican en función de la Comunidad Autónoma, la Actividad económica, el Estrato de trabajadores, el Tipo de convenio colectivo, el Mercado de destino de la producción, y el tipo de Control (público o privado) de la empresa. El INE lleva a cabo un recuento del número de observaciones existentes al cruzar dichas variables y elimina aquellos registros en los que el resultado es inferior a 4.

Con el objetivo de minimizar la pérdida de representatividad resultante de este procedimiento, se ha realizado una petición a medida al INE considerando determinadas agrupaciones de las variables señaladas. En la siguiente tabla se recoge la muestra

finalmente utilizada en cada una de las oleadas de la EES utilizadas (2006 y 2010) y su representatividad sobre el número total de personas asalariados por el INE.

**Tabla 1. Muestra de la EES: Microdato vs total.**

Año	Muestra Total (nº de personas)	Muestra microdato (Nº de personas)	% microdato / total
2006	235.272	166.944	71%
2010	216.769	161.714	75%

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a las variables disponibles en la EES, hacen referencia tanto a características personales de los trabajadores como a sus condiciones de trabajo y las características de su empresa:

- **Personales:** Sexo, Edad, Nacionalidad, Nivel de Estudios.
- **Laborales:** Duración del contrato, Tipo de jornada, Antigüedad en la empresa (años), Ocupación, Responsabilidad organizativa y de supervisión de los trabajadores.
- **De empresa:** Actividad económica, Mercado de destino de la producción, Titularidad de la empresa, Tipo de convenio colectivo y Estrato de trabajadores.

Cabe tener en cuenta, por otro lado, las limitaciones de información de las EES utilizadas, que determinan la interpretación de los resultados finales obtenidos. Algunas de ellas se han ido solventando en las ediciones más recientes de la encuesta, como el hecho de que no se tuviesen en cuenta los trabajadores de empresas de menos de 10 empleados, que se han incorporado a la población objetivo de la EES a partir de 2006. Sin embargo, son varias las limitaciones que se han mantenido en las cuatro ediciones de la EES:

- No se incluyen trabajadores con contrato de aprendizaje.
- No refleja las ganancias del personal cuya remuneración es por comisiones o beneficios y no en forma de salario, como los presidentes, miembros de consejos de administración, etc.
- No se tienen en cuenta variables relevantes para el estudio de la distribución salarial como la coyuntura económica de la empresa, el estado civil de los trabajadores, etc.
- La cobertura sectorial no es completa:
  - En las EES de 2006, la cobertura sectorial se ha extendido, quedando fuera únicamente la agricultura, la Administración Pública y las actividades de los hogares y los organismos extraterritoriales.

- o En la EES de 2010 se comienza a utilizar la CNAE-09, y quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras; parcialmente la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria (están incluidos los empleados públicos pertenecientes al Régimen General de la Seguridad Social); el personal doméstico y los organismos extraterritoriales.
- Respecto a la información sobre ganancias cabe destacar también que no se incluyen los atrasos que corresponden a años anteriores ni las percepciones no salariales, como las dietas, indemnizaciones o gastos de viaje.

La EES de 2010 ha introducido además una serie de cambios respecto a las ediciones previas de la encuesta, algunos de los cuales suponen limitaciones adicionales de información. Por ejemplo, en la EES de 2010, a diferencia de las anteriores, sólo se distinguen los complementos salariales por turno de trabajo, fin de semana o nocturnidad, pero no los variables. Además, mientras que las gratificaciones extraordinarias se clasificaban en fijas y variables en las EES de 2002 y 2006, en 2010 no se hace esa distinción.

No obstante, esta última edición de la encuesta también ha supuesto algunos avances, entre los que cabe destacar la inclusión en el cuestionario de preguntas adicionales para identificar las situaciones especiales de los trabajadores que repercuten en su salario (como situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia natural, etc.).

## **2.2. ANTECEDENTES Y REFERENTES METODOLÓGICOS**

En los años 60 se desarrolló la **metodología clásica** de medición de la diferencia y, en particular, la discriminación salarial entre hombres y mujeres. Dicha metodología fue introducida por **Oaxaca**, y se basaba en la estimación de ecuaciones de salarios separadas para mujeres y hombres, a partir de modelos de regresión, para cuantificar la parte de la brecha salarial entre los sexos que es consecuencia de la discriminación, y la parte que se puede atribuir a las diferencias de productividad entre hombres y mujeres (Oaxaca, R.L. y A. Blinder (1973) y Oaxaca, R.L. and M.R. Ransom (1999)).

Con este punto de partida, se han venido realizando ciertos avances conceptuales y metodológicos en su medición. En el contexto de España, uno de los estudios más recientes en este sentido es "**Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo**" (De Cabo, G. y Garzón M.J. (2007)), que abordaba de manera novedosa la cuantificación de la diferencia y la discriminación salarial, a partir de la construcción y estimación de modelos econométricos, para determinar en qué sentido y con qué magnitud actúan las variables personales, laborales y de empresa sobre el salario, la brecha salarial y la discriminación salarial, y para construir indicadores de discriminación salarial por perfiles.

Este estudio fue pionero en la aplicación de una metodología basada en modelos de análisis de varianza, con datos de sección cruzada de la EES de 1995 y 2002, y abrió una

secuencia que otros estudios han continuado en lo relativo a la cuantificación de la diferencia y la discriminación salarial:

1. **“Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora”** (De Cabo, G., Henar, L. y Calvo, M. (2009)): aborda la medición de brecha salarial y la discriminación salarial directa con la EES de 2006, y propone una guía de incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas, con una aplicación práctica en la propia EES.
2. **“La brecha salarial: Realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009”** (Sallé, M.A., De Cabo, G. *et all* (2010)): se completan los resultados del estudio previo con un amplio análisis conceptual, normativo y cuantitativo de la brecha salarial y, en particular, de su cuantificación a partir de la EES 2006.

Simultáneamente se han llevado a cabo otros trabajos, particularmente en el contexto de la UE, como el Informe 2010 de la Presidencia Belga **“The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators”** (Council of the European Union (2010)), que se ha convertido en otra referencia destacada en la cuantificación de la brecha salarial, por los avances conceptuales y metodológicos que ha introducido. En particular, define seis indicadores cuantitativos y seis cualitativos para medir las desigualdades de retribución, abundando en los factores explicativos de la brecha salarial en la UE, a partir de una revisión y actualización de los indicadores del Informe desarrollado y aprobado, por el Consejo de Ministros de la UE en 2001, “Gender Indicators for measuring pay inequalities between women and men 2001”.

Tomando como punto de partida la metodología de Oaxaca revisada utilizada en los estudios referenciados, en este informe se presentan los resultados de estimar el efecto de las características personales, laborales y de empresa en el salario, la brecha salarial entre mujeres y hombres y la parte discriminatoria de la misma.

### **2.3. LOS MODELOS DE REGRESIÓN PARA ESTIMAR LA DIFERENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL**

La estimación de la diferencia y la discriminación salarial se basa en la especificación, estimación e interpretación de modelos de regresión lineales, con los que se puede explicar:

- Cómo incide cada variable (característica personal, laboral y de empresa) de la persona empleada en el salario y, en concreto,
- Cómo afecta el sexo al salario percibido, esto es, cuál es la discriminación salarial de las mujeres, ya sea en media, ya sea matizada para las diferentes características de los trabajadores.

Este análisis econométrico se lleva a cabo en dos pasos:

- La estimación del efecto de las diferentes variables sobre el salario, y en especial del efecto del sexo. De este modo, se comprueba si el sexo de la persona empleada condiciona el salario que percibe y, en consecuencia, se estima la discriminación salarial media de las mujeres en el mercado de trabajo (discriminación salarial directa) (Modelo 1).
- La estimación de las interacciones entre el sexo y el resto de características personales, laborales y/o de empresa de los trabajadores. Ello permite matizar (al alza o a la baja) la estimación de la discriminación salarial media de las mujeres obtenida con el modelo anterior, determinando qué características personales, laborales o de empresa inciden más/menos en la menor retribución salarial de las mujeres (discriminación salarial indirecta) (Modelo 2).

### 2.3.1. VARIABLES DE LOS MODELOS

#### VARIABLE DEPENDIENTE O A EXPLICAR

La variable dependiente o a explicar en los modelos construidos es la Ganancia media por hora, que se calcula a partir de la información de la EES con la siguiente formulación, según la metodología utilizada por el INE:

<p><b>Ganancia media por hora = Ganancia mensual / Horas trabajadas mensuales</b></p> <p>Donde:</p> <p><b>Ganancia mensual</b> = Salario bruto mensual del mes de Octubre          = Salario Base del mes de Octubre          + Complementos salariales del mes de Octubre          + Pagos por horas extraordinarias del mes de Octubre</p> <p><b>Horas trabajadas mensuales</b> = Horas normales de trabajo en el mes de octubre          + Horas extraordinarias realizadas en el mes de octubre</p> <p><b>Horas normales de trabajo en el mes de octubre</b> = <i>Jornada semanal pactada</i>          (horas + minutos/60)          * 31 / 7</p>
---

La variable Ganancia media por hora es la única variable continua incluida en el modelo. Se le aplica la transformación logarítmica con un doble objetivo. En primer lugar, para eliminar el efecto de las unidades de medida, que no siempre son homogéneas ni comparables entre todas las posibles variables del modelo. Y en segundo lugar, para linealizar la relación entre las variables, de manera que aumente la bondad del ajuste en este tipo de modelos, lineales.

### **VARIABLES INDEPENDIENTES O EXPLICATIVAS**

Las variables independientes o explicativas de los modelos hacen referencia a las distintas características personales, laborales y de empresa de los trabajadores que se quieren estudiar. En particular:

- Personales: Sexo, Edad, Nivel educativo, Nacionalidad.
- Laborales: Antigüedad en la empresa, Ocupación, Tipo de jornada laboral, Duración del contrato, Responsabilidades organizativas y/o de supervisión.
- De empresa: Actividad económica principal de la empresa, Mercado de destino de la producción, Estrato de trabajadores, Titularidad de la empresa y Tipo de convenio.

La mayoría de las variables independientes o explicativas incluidas en los modelos son variables discretas, ya que no se corresponden con un valor cuantitativo sino con diferentes categorías a las que pueden pertenecer los individuos. La Antigüedad y la Edad, sin embargo, son continuas ya que toman un valor numérico para cada uno de los individuos de la muestra. Para introducir estas dos últimas variables en los modelos también se categorizan, de manera que sea posible cuantificar la brecha salarial por sexo para las diferentes categorías que puedan ser de interés para el análisis. Esto facilita la interpretación de sus coeficientes e incluso la bondad de los modelos. Por ejemplo:

- La variable Sexo es discreta y tiene dos categorías: Sexo hombre y Sexo mujer.
- La variable Edad es continua, pero para facilitar el análisis, se puede categorizar por tramos, que podrían ser: De 16 a 24 años, De 25 a 29 años, De 30 a 39 años, De 40 a 49 años, De 50 o más años.

Una vez categorizadas todas las variables, para incorporarlas como explicativas en los modelos, se definen tantas variables como categorías contenga cada variable, todas ellas binarias (toman valores 0 ó 1). Por ejemplo: Variable Tipo de jornada:

JC = 1 si la persona empleada tiene jornada completa

JP = 1 si la persona empleada tiene jornada parcial

y 0 en otro caso.

### **2.3.2. El Modelo 1**

El primero de los modelos de regresión que se estima tiene las características técnicas indicadas a continuación. Para explicarlo, por simplicidad y sin pérdida de generalidad, se considera que la Ganancia media por hora viene explicada por el Sexo (variable personal), el Tipo de jornada (variable laboral) y el Tipo de convenio (variable de empresa).



### ESPECIFICACIÓN

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 SH_i + \beta_2 SM_i + \beta_3 JC_i + \beta_4 JP_i + \beta_5 CS_i + \beta_6 CC_i + \beta_7 CE_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Donde:

$i = 1, 2, \dots, n$  (número de individuos de la muestra)

$w$  = Salario por hora (ganancia media por hora)

SH y SM = Variables binarias: Sexo hombre y Sexo mujer

JC y JP = Variables binarias: Jornada completa y Jornada parcial

CS, CC y CE = Variables binarias: Convenio de sector, Convenio interprovincial/ provincial/ comarcal y Convenio de empresa/ centro de trabajo/ otro.

$\varepsilon$  = Término de error

Se aplica la transformación logarítmica a la Ganancia media por hora porque linealiza la relación entre las variables, lo que contribuye a aumentar el poder explicativo del modelo.

Este modelo no puede estimarse porque presenta multicolinealidad exacta, ya que, para cada variable (Sexo, Tipo de jornada y Tipo de convenio), la suma de todas sus categorías es igual al término independiente. Para solucionar este problema, se elimina una categoría de cada variable (en concreto SH, JP y CC), quedando el siguiente modelo estimable.

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_2 SM_i + \beta_4 JC_i + \beta_5 CS_i + \beta_7 CE_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

### INTERPRETACIÓN DE LOS COEFICIENTES

Considerando que todas las variables son discretas, los coeficientes de las categorías de cada variable explicativa que quedan en el modelo estimable, se interpretan como el efecto de más o de menos sobre la Ganancia media por hora (según sea el signo positivo o negativo, respectivamente) que tienen las categorías que quedan en el modelo con relación a la categoría eliminada. Por lo tanto, a la hora de estimar el modelo siempre existe un individuo de referencia, cuyas características vienen dadas por las categorías eliminadas de las variables personales, laborales y de empresa del modelo.

Por ejemplo, si se elimina la categoría Sexo hombre, el coeficiente que acompaña a la categoría Sexo mujer indica el efecto de más o de menos sobre el salario que tiene ser mujer con relación a ser hombre.

### INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Con un modelo de este tipo se puede estimar:

- La parte de la Ganancia media por hora explicada por las variables incluidas en el modelo:  $\ln w_i$  estimado (el **componente explicado**).

- El efecto sobre la Ganancia media por hora de las variables omitidas del modelo, es decir, aquellas que no han sido incluidas:  $\mu_i$  estimado (residuos) (el **componente no explicado**).
- El efecto sobre la Ganancia media por hora de cada una de las características personales, laborales y de empresa, con independencia del resto de las variables explicativas. En este modelo, la variable Sexo se considera como una variable explicativa más, facilitando de esta manera la cuantificación de la discriminación salarial directa. Por ejemplo:

$\beta_2$  SM = Efecto sobre la Ganancia media por hora del Sexo  
 $\beta_4$  JC = Efecto sobre la Ganancia media por hora del Tipo de jornada

- La Ganancia media por hora de hombres y mujeres con cualquier combinación de características personales, laborales y de empresa. Por ejemplo:

$\ln w_{SM/JC,CE} = (\beta_0 + \beta_2 + \beta_4 + \beta_7)$  = ganancia media por hora de una mujer con jornada completa que trabaja en una empresa con convenio de empresa  
 $\ln w_{SH/JP,CS} = (\beta_0 + \beta_5)$  = ganancia media por hora de un hombre con jornada parcial que trabaja en una empresa con convenio sectorial

- La **brecha salarial** entre mujeres y hombres (medida en % puesto que se ha aplicado la transformación logarítmica a la variable dependiente):

$$\text{Brecha salarial (\%)} = \ln w_{SH} - \ln w_{SM} = (w_{SH} - w_{SM}) / w_{SH}$$

- La brecha salarial entre mujeres y hombres con diferente dotación de características y, la parte de ésta por razón de sexo, que es la **discriminación salarial**. Por ejemplo, entre hombres con jornada completa y convenio sectorial y mujeres con jornada completa y convenio provincial:

$$\begin{aligned} \text{Brecha salarial (\%)} &= \ln w_{SH/JC,CS} - \ln w_{SM/JC,CC} \\ &= (\beta_0 + \beta_4 + \beta_5) - (\beta_0 + \beta_2 + \beta_4) = \beta_5 - \beta_2 \\ \text{Discriminación salarial (\%)} &= -\beta_2 \end{aligned}$$

- La brecha salarial entre mujeres y hombres con igual dotación de características, que es la discriminación salarial por razón de sexo. Por ejemplo, entre hombres y mujeres con jornada completa y convenio sectorial:

$$\begin{aligned} \text{Brecha salarial (\%)} &= \ln w_{SH/JC,CS} - \ln w_{SM/JC,CS} \\ &= (\beta_0 + \beta_4 + \beta_5) - (\beta_0 + \beta_2 + \beta_4 + \beta_5) \\ &= -\beta_2 = \text{Discriminación salarial (\%)} \end{aligned}$$

**VARIABLES INCLUIDAS**

Las variables utilizadas en este primer modelo son:

- La variable a explicar: la Ganancia media por hora.
- 14 variables explicativas:
  - 4 de naturaleza personal: Sexo, Edad, Nivel de estudios y Nacionalidad.
  - 5 de índole laboral: Antigüedad, Ocupación, Tipo de jornada, Duración del contrato y Responsabilidad.
  - 5 de características de la empresa: Estrato de trabajadores, Control, Tipo de convenio, Mercado y Actividad Económica.

Se utilizan, por tanto, todas las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores que están disponibles en la EES.

Una vez categorizadas las 14 variables explicativas se obtienen 52 variables binarias, según se indica en la siguiente tabla.

**Tabla 2. Variables explicativas incluidas en los modelos como binarias.**

VARIABLES BINARIAS	
Variables binarias asociadas a la variable SEXO	
SH	SEXO: Hombre
SM	SEXO: Mujer
Variables binarias asociadas a la variable EDAD	
E1	EDAD: De 16 a 24 años
E2	EDAD: De 25 a 29 años
E3	EDAD: De 30 a 39 años
E4	EDAD: De 40 a 49 años
E5	EDAD: De 50 o más años
Variables binarias asociadas a la variable NIVEL DE ESTUDIOS	
T1	NIVEL DE ESTUDIOS: Sin estudios, con Educación Primaria o con ESO de primer ciclo
T2	NIVEL DE ESTUDIOS: ESO 2º ciclo
T3	NIVEL DE ESTUDIOS: Formación Profesional
T4	NIVEL DE ESTUDIOS: Estudios Superiores
Variables binarias asociadas a la variable ANTIGÜEDAD	
A1	ANTIGÜEDAD: Menos de 1 año
A2	ANTIGÜEDAD: De 1 a 2 años
A3	ANTIGÜEDAD: De 3 a 5 años
A4	ANTIGÜEDAD: De 6 a 10 años
A5	ANTIGÜEDAD: Más de 10 años
Variables binarias asociadas a la variable OCUPACIÓN	
O1	OCUPACIÓN: Dirección de empresas y Administraciones Públicas
O2	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
O3	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales de apoyo

<b>VARIABLES BINARIAS</b>	
<b>O4</b>	OCUPACIÓN: Empleados de tipo administrativo
<b>O5</b>	OCUPACIÓN: Trabajadores en servicios de restauración, personales, protección, y vendedores
<b>O6</b>	OCUPACIÓN: Trabajadores cualificados de la agricultura y la pesca, la industria manufacturera, la construcción y la minería
<b>O7</b>	OCUPACIÓN: Operadores de instalaciones y maquinaria u montadores
<b>O8</b>	OCUPACIÓN: Trabajadores no cualificados
<b>VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE TIPO DE JORNADA</b>	
<b>JC</b>	TIPO DE JORNADA: Completa
<b>JP</b>	TIPO DE JORNADA: Parcial
<b>VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE DURACIÓN DEL CONTRATO</b>	
<b>CI</b>	DURACIÓN DEL CONTRATO: Indefinido
<b>CT</b>	DURACIÓN DEL CONTRATO: Temporal
<b>VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE RESPONSABILIDAD</b>	
<b>RN</b>	RESPONSABILIDAD: Sin responsabilidad en organización y/o supervisión de otras personas
<b>RS</b>	RESPONSABILIDAD: Con responsabilidad en organización y/o supervisión de otras personas
<b>VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE ESTRATO DE TRABAJADORES</b>	
<b>EN</b>	ESTRATO DE TRABAJADORES: De 1 a 9 trabajadores
<b>EP</b>	ESTRATO DE TRABAJADORES: De 10 a 19 trabajadores
<b>EM</b>	ESTRATO DE TRABAJADORES: De 20 a 49 trabajadores
<b>EG</b>	ESTRATO DE TRABAJADORES: De 50 y más trabajadores
<b>VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE CONTROL</b>	
<b>P1</b>	CONTROL: Público
<b>P2</b>	CONTROL: Privado
<b>VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE TIPO DE CONVENIO</b>	
<b>CV1</b>	TIPO DE CONVENIO: Estatal sectorial
<b>CV2</b>	TIPO DE CONVENIO: Sectorial de ámbito inferior
<b>CV3</b>	TIPO DE CONVENIO: De empresa, centro de trabajo u otro
<b>VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE MERCADO</b>	
<b>M1</b>	MERCADO: Local o regional
<b>M2</b>	MERCADO: Nacional
<b>M3</b>	MERCADO: Internacional
<b>VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>	
<b>R1</b>	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria
<b>R2</b>	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Construcción
<b>R3</b>	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Comercio
<b>R4</b>	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Transporte, almacenamiento y comunicaciones
<b>R5</b>	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Hostelería
<b>R6</b>	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades financieras y de seguros
<b>R7</b>	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades inmobiliarias y servicios empresariales
<b>R8</b>	ACTIVIDAD ECONÓMICA: AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales
<b>VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE NACIONALIDAD</b>	
<b>NE</b>	NACIONALIDAD: Española
<b>NEX</b>	NACIONALIDAD: Extranjera

**ESTIMACIÓN DEL MODELO**

Con objeto de evitar el problema de multicolinealidad perfecta que presentan las variables binarias definidas, a la hora de estimar el modelo se ha eliminado una categoría de cada variable original, de manera que le Modelo 1 estimable responde a la siguiente ecuación:

$$\begin{aligned}
 \ln w_i = & \alpha_0 \\
 & + \alpha_1 * SM_i \\
 & + \alpha_2 * E1_i + \alpha_3 * E2_i + \alpha_4 * E4_i + \alpha_5 * E5_i \\
 & + \alpha_6 * T2_i + \alpha_7 * T3_i + \alpha_8 * T4_i \\
 & + \alpha_9 * A1_i + \alpha_{10} * A2_i + \alpha_{11} * A3_i + \alpha_{12} * A4_i \\
 & + \alpha_{13} * O1_i + \alpha_{14} * O2_i + \alpha_{15} * O3_i + \alpha_{16} * O4_i + \alpha_{17} * O6_i + \alpha_{18} * O7_i + \alpha_{19} * O8_i \\
 & + \alpha_{20} * JP_i \\
 & + \alpha_{21} * CT_i \\
 & + \alpha_{22} * RS_i \\
 & + \alpha_{23} * EN_i + \alpha_{24} * EP_i + \alpha_{25} * EM_i \\
 & + \alpha_{26} * P1_i \\
 & + \alpha_{27} * CV1_i + \alpha_{28} * CV2_i \\
 & + \alpha_{29} * M2_i + \alpha_{30} * M3_i \\
 & + \alpha_{31} * R1_i + \alpha_{32} * R2_i + \alpha_{33} * R3_i + \alpha_{34} * R4_i + \alpha_{35} * R5_i + \alpha_{36} * R6_i + \alpha_{37} * R7_i \\
 & + \alpha_{38} * NEX_i \\
 & + \gamma_i
 \end{aligned}$$

Una vez eliminada una categoría de cada variable, el logaritmo neperiano de la Ganancia media por hora queda explicado por 38 variables, estimándose 38 coeficientes cuya interpretación se realiza con relación a la categoría eliminada. Es decir, el coeficiente que acompaña a cada categoría se interpreta como el porcentaje de aumento o disminución de la Ganancia media por hora (según sea el signo positivo o negativo) que supone esa categoría con relación a la que se ha quitado.

Teniendo en cuenta que las categorías eliminadas no condiciona la bondad del ajuste ni las conclusiones que revela la estimación del modelo, se ha optado por quitar aquellas que aglutinan un mayor número de individuos, con objeto de garantizar que dicha categoría sea una referencia sólida para la comparación y se identifique con la generalidad de los trabajadores.

En la siguiente tabla se presentan los coeficientes resultantes de la estimación del Modelo 1 para la Comunidad de Madrid y el conjunto de España, tanto en 2010 como en 2006.

**Tabla 3. Efecto de las variables sobre el salario (coeficientes del Modelo 1).**

VARIABLES DEL MODELO		Comunidad de Madrid		España	
		2006	2010	2006	2010
	Constante	2,178	2,191	2,122	2,192
SM	SEXO: Mujer	-0,154	-0,127	-0,161	-0,147
E1	EDAD: De 16 a 24 años	-0,146	-0,122	-0,079	-0,061
E2	EDAD: De 25 a 29 años	-0,101	-0,083	-0,043	-0,056
E4	EDAD: De 40 a 49 años	0,040	0,043	0,031	0,031
E5	EDAD: De 50 o más años	0,081	0,082	0,073	0,084
T2	NIVEL DE ESTUDIOS: ESO 2º ciclo	0,056	0,093	0,077	0,084
T3	NIVEL DE ESTUDIOS: Formación Profesional	0,030	0,090	0,063	0,087
T4	NIVEL DE ESTUDIOS: Estudios Superiores	0,192	0,211	0,182	0,192
A1	ANTIGÜEDAD: Menos de 1 año	-0,273	-0,218	-0,244	-0,215
A2	ANTIGÜEDAD: De 1 a 2 años	-0,192	-0,199	-0,198	-0,195
A3	ANTIGÜEDAD: De 3 a 5 años	-0,176	-0,158	-0,183	-0,159
A4	ANTIGÜEDAD: De 6 a 10 años	-0,164	-0,123	-0,140	-0,122
O1	OCUPACIÓN: Dirección de empresas y Administraciones Públicas	0,696	0,639	0,670	0,586
O2	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,414	0,413	0,422	0,377
O3	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales de apoyo	0,214	0,219	0,217	0,191
O4	OCUPACIÓN: Empleados de tipo administrativo	-0,024	0,033	0,031	0,019
O6	OCUPACIÓN: Trabajadores cualificados de la agricultura y la pesca, la industria manufacturera, la construcción y la minería	0,088	0,085	0,057	0,037
O7	OCUPACIÓN: Operadores de instalaciones y maquinaria u montadores	0,006	0,076	0,028	0,022
O8	OCUPACIÓN: Trabajadores no cualificados	-0,114	-0,049	-0,046	-0,063
JP	JORNADA: Parcial	-0,032	0,023	-0,013	0,014
CT	DURACIÓN DEL CONTRATO: Temporal	-0,039	-0,034	-0,041	-0,011
RS	RESPONSABILIDAD: Con responsabilidad en organización y/o supervisión de otras personas	0,166	0,135	0,129	0,109
EN	ESTRATO DE TRABAJADORES: De 1 a 9 trabajadores	-0,156	-0,177	-0,159	-0,156
EP	ESTRATO DE TRABAJADORES: De 10 a 19 trabajadores	-0,134	-0,129	-0,104	-0,101
EM	ESTRATO DE TRABAJADORES: De 20 a 49 trabajadores	-0,051	-0,044	-0,056	-0,057
P1	CONTROL: Público	0,136	0,117	0,172	0,145
CV1	CONVENIO: Estatal sectorial	-0,015	-0,018	-0,007	-0,030
CV3	CONVENIO: De empresa, centro de trabajo u otro	0,089	0,086	0,116	0,081
M2	MERCADO: Nacional	0,091	0,014	0,070	0,044
M3	MERCADO: Internacional	0,140	0,112	0,105	0,123
R1	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria	0,057	0,080	0,046	0,064
R3	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Construcción	0,067	0,075	0,108	0,098
R4	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Comercio	0,074	0,077	0,018	0,029
R5	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,052	0,087	0,045	0,075
R6	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Hostelería	0,027	-0,056	0,081	0,085
R7	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades financieras y de seguros	0,221	0,235	0,233	0,304
R8	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades inmobiliarias y servicios empresariales	-0,006	-0,017	-0,010	-0,020
NEX	NACIONALIDAD: Extranjera	-0,021	-0,042	0,011	0,002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EES 2010.

Como se señaló con anterioridad, la interpretación de los coeficientes obtenidos para cada variable ha de realizarse con relación a la categoría de la misma que se ha eliminado del modelo. Es decir, cada coeficiente indica el aumento o disminución porcentual que experimenta la Ganancia media por hora de una persona respecto al del individuo que se ha tomado como referencia, que en este caso tiene las características personales, laborales y de empresa enunciadas en la siguiente tabla.

INDIVIDUO DE REFERENCIA
<p><b>CARACTERÍSTICAS PERSONALES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hombre.</li> <li>▪ De entre 30 y 39 años de edad.</li> <li>▪ Sin estudios, con Educación Primaria o con ESO de primer ciclo.</li> <li>▪ De nacionalidad Española.</li> </ul> <p><b>CARACTERÍSTICAS LABORALES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Con más de 10 años de antigüedad en la empresa.</li> <li>▪ Trabajadores de los servicios de restauración, personales y de protección, o vendedores del comercio.</li> <li>▪ Con jornada completa.</li> <li>▪ Con contrato indefinido.</li> <li>▪ Sin responsabilidad en la organización y/o supervisión de otras personas.</li> </ul> <p><b>CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En una empresa de 50 o más trabajadores.</li> <li>▪ En el sector privado.</li> <li>▪ En una empresa con regulación de un convenio sectorial de ámbito inferior al estatal.</li> <li>▪ En una empresa que dirige su producción al mercado local o regional.</li> <li>▪ En las AAPP, la educación, la sanidad o lo servicios sociales.</li> </ul>

### 2.3.3. El Modelo 2

El segundo modelo profundiza en la relación del Sexo con el resto de variables explicativas y su efecto en la Ganancia media por hora. En concreto, se estima la discriminación salarial por razón de sexo desagregada en función de las características personales, laborales y empresariales que la provocan. Con ello, se trata de determinar las características que debilitan o intensifican la brecha salarial entre mujeres y hombres, que no está justificada por su diferente dotación de características. Esto es, se estima la parte de discriminación salarial que aporta cada característica, facilitando de este modo una cuantificación de la discriminación salarial indirecta.

Además, desde el punto de vista técnico, este modelo puede considerarse un avance importante, con respecto a la técnica de Oaxaca-Blinder, por alcanzar a estimar el efecto cruzado del Sexo con el resto de variables explicativas.

### ESPECIFICACIÓN

En términos técnicos, con este modelo se estima el efecto cruzado del Sexo con el resto de características sobre la Ganancia media por hora. Por tanto, es preciso construir las variables que recojan ese efecto cruzado, a partir del producto de cada categoría de la variable Sexo con cada categoría del resto de variables del modelo.

Siguiendo con el ejemplo considerado anteriormente por simplicidad y sin pérdida de generalidad, y considerando que la especificación del modelo, la interpretación de los coeficientes y la eliminación de la multicolinealidad exacta se realiza en este modelo bajo los mismos criterios y procedimientos que en el modelo anterior, el Modelo 2 estimable es:

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_2 SM_i + \beta_4 JC_i + \beta_5 CS_i + \beta_7 CE_i + \beta_8 (SM JC)_i + \beta_9 (SM CS)_i + \beta_{10} (SM CE)_i + \epsilon_i$$

Donde las nuevas variables son:

SM JC = efecto cruzado de sexo femenino y jornada completa

SM CS = efecto cruzado de sexo femenino y convenio sectorial

SM CE = efecto cruzado de sexo femenino y convenio de empresa

### INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Con este tipo de modelo se puede estimar:

- La parte de la Ganancia media por hora explicada por las variables incluidas en el modelo:  $\ln w_i$  estimado (el **componente explicado**).
- El efecto sobre la Ganancia media por hora de las variables omitidas del modelo:  $\mu_i$  estimado (residuos) (el **componente no explicado**).
- El efecto sobre la Ganancia media por hora de cada una de las características personales (excepto del Sexo), laborales y de empresa, independientemente del resto de variables explicativas. Por ejemplo:

$\beta_4 JC$  = Efecto sobre la Ganancia media por hora del Tipo de jornada

- El efecto sobre la Ganancia media por hora del Sexo, matizado por el Tipo de jornada de la persona y por el Tipo de convenio de la empresa:

$\beta_2 SM_i + \beta_8 (SM JC)_i + \beta_9 (SM CS)_i + \beta_{10} (SM CE)_i$



Dependiendo del perfil del individuo, las correspondientes variables categóricas toman valores 1 ó 0, dando lugar a una suma de coeficientes en cada caso que permite cuantificar dicho efecto.

- La Ganancia media por hora de hombres y mujeres con cualquier combinación de características personales, laborales y de empresa. Por ejemplo:

$\ln w_{SH/JC,CE} = (\beta_0 + \beta_4 + \beta_7)$  = ganancia media por hora de un hombre con jornada completa que trabaja en una empresa con convenio de empresa.

$\ln w_{SM/JC,CC} = (\beta_0 + \beta_2 + \beta_4 + \beta_8)$  = ganancia media por hora de una mujer con jornada completa que trabaja en una empresa con convenio provincial (en este caso, también aparece el coeficiente del efecto cruzado de SM y JC).

- La **brecha salarial** entre mujeres y hombres (medida en % puesto que se ha aplicado la transformación logarítmica a la variable dependiente):

$$\text{Brecha salarial (\%)} = \ln w_{SH} - \ln w_{SM} = (w_{SH} - w_{SM}) / w_{SH}$$

- La **discriminación salarial** por sexo desagregada por características. Por ejemplo, entre hombres y mujeres con jornada parcial en una empresa con convenio sectorial:

$$\begin{aligned} \text{Brecha salarial (\%)} &= \ln w_{SH/JP,CS} - \ln w_{SM/JP,CS} \\ &= (\beta_0 + \beta_5) - (\beta_0 + \beta_2 + \beta_5 + \beta_9) = -(\beta_2 + \beta_9) \\ &= \text{Discriminación salarial (\%)} \text{ de las mujeres con jornada} \\ &\quad \text{parcial que trabajan en una empresa con convenio} \\ &\quad \text{sectorial} \end{aligned}$$

- La cuantificación de la discriminación salarial por sexo según perfiles de los trabajadores, considerando que un perfil está formado por una dotación completa de las características personales, laborales y de empresa idéntica para mujeres y hombres. Con ello, se pueden construir indicadores de discriminación salarial para determinados perfiles o combinaciones de características, que recojan la discriminación que originan con su interacción.

### ESTIMACIÓN DEL MODELO

La primera parte de la ecuación que especifica el Modelo 2 coincide, por tanto, con la del Modelo 1. En la segunda parte, en cambio, se matiza el efecto sobre el salario del sexo en función de las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores. Para ello se incorporan nuevas variables, resultantes de cruzar todas las categorías de las variables consideradas con el sexo.

Una vez más, para evitar el problema de la multicolinealidad perfecta del modelo, no se incorporan simultáneamente en el modelo todas las variables cruzadas con Sexo, sino que se dejan fuera las cruzadas con SH, Sexo: Hombre, y se incluyen sólo las cruzadas con SM, Sexo: Mujer. De esta forma, la especificación del Modelo 2 responde a la siguiente ecuación:

$$\begin{aligned}
 \ln w_i = & \alpha_0 \\
 & + \alpha_1 * SM_i \\
 & + \alpha_2 * E1_i + \alpha_3 * E2_i + \alpha_4 * E4_i + \alpha_5 * E5_i \\
 & + \alpha_6 * T2_i + \alpha_7 * T3_i + \alpha_8 * T4_i \\
 & + \alpha_9 * A1_i + \alpha_{10} * A2_i + \alpha_{11} * A3_i + \alpha_{12} * A4_i \\
 & + \alpha_{13} * O1_i + \alpha_{14} * O2_i + \alpha_{15} * O3_i + \alpha_{16} * O4_i + \alpha_{17} * O6_i + \alpha_{18} * O7_i + \alpha_{19} * O8_i \\
 & + \alpha_{20} * JP_i \\
 & + \alpha_{21} * CT_i \\
 & + \alpha_{22} * RS_i \\
 & + \alpha_{23} * EN_i + \alpha_{24} * EP_i + \alpha_{25} * EM_i \\
 & + \alpha_{26} * P1_i \\
 & + \alpha_{27} * CV1_i + \alpha_{28} * CV2_i \\
 & + \alpha_{29} * M2_i + \alpha_{30} * M3_i \\
 & + \alpha_{31} * R1_i + \alpha_{32} * R2_i + \alpha_{33} * R3_i + \alpha_{34} * R4_i + \alpha_{35} * R5_i + \alpha_{36} * R6_i + \alpha_{37} * R7_i \\
 & + \alpha_{38} * NEX \\
 & + \alpha_{39} * (E1 SM)_i + \alpha_{40} * (E2 SM)_i + \alpha_{41} * (E4 SM)_i + \alpha_{42} * (E5 SM)_i \\
 & + \alpha_{43} * (T2 SM)_i + \alpha_{44} * (T3 SM)_i + \alpha_{45} * (T4 SM)_i \\
 & + \alpha_{46} * (A1 SM)_i + \alpha_{47} * (A2 SM)_i + \alpha_{48} * (A3 SM)_i + \alpha_{49} * (A4 SM)_i \\
 & + \alpha_{50} * (O1 SM)_i + \alpha_{51} * (O2 SM)_i + \alpha_{52} * (O3 SM)_i + \alpha_{53} * (O4 SM)_i + \alpha_{54} * (O6 SM)_i \\
 & + \alpha_{55} * (O7 SM)_i + \alpha_{56} * (O8 SM)_i \\
 & + \alpha_{57} * (JP SM)_i \\
 & + \alpha_{58} * (CT SM)_i \\
 & + \alpha_{59} * (RS SM)_i \\
 & + \alpha_{60} * (EN SM)_i + \alpha_{61} * (EP SM)_i + \alpha_{62} * (EM SM)_i \\
 & + \alpha_{63} * (P1 SM)_i \\
 & + \alpha_{64} * (CV1 SM)_i + \alpha_{65} * (CV2 SM)_i \\
 & + \alpha_{66} * (M2 SM)_i + \alpha_{67} * (M3 SM)_i \\
 & + \alpha_{70} * (R1 SM)_i + \alpha_{71} * (R2 SM)_i + \alpha_{72} * (R3 SM)_i + \alpha_{73} * (R4 SM)_i + \alpha_{74} * (R5 SM)_i + \alpha_{75} * (R6 SM)_i \\
 & + \alpha_{76} * (R7 SM)_i \\
 & + \alpha_{77} * (NEX SM)_i \\
 & + \gamma_i
 \end{aligned}$$

En la siguiente tabla se muestran los coeficientes estimados por el Modelo 2 para cada variable. Los correspondientes a la primera parte de la ecuación se interpretan de manera similar a los del Modelo 1, indicando el porcentaje de aumento o disminución de la Ganancia media por hora (según sea el signo positivo o negativo) que supone cada categoría de cada variable con relación a la que se ha quitado. Por su parte, los coeficientes que acompañan a las variables cruzadas han de interpretarse respecto a las categorías eliminadas, es decir, los hombres de cada categoría y los hombres y las mujeres de la categoría eliminada en la primera parte de la ecuación. Por ejemplo, el coeficiente que acompaña a la variable JPSM indica si el aumento o disminución porcentual que experimenta la Ganancia media por hora de las mujeres con jornada parcial sobre los hombres con jornada parcial es mayor o menor al que experimenta la de las mujeres con jornada completa respecto a los hombres con jornada completa.

De esta forma, estos coeficientes cuantifican diferencias salariales entre hombres y mujeres idénticos, con las mismas características personales, laborales o de empresa, ofreciendo una estimación de la discriminación salarial indirecta de las mujeres.

**Tabla 4. Efecto de las variables sobre el salario (coeficientes del Modelo 2).**

VARIABLES DEL MODELO		C. Madrid	
		2006	2010
	Constante	2,230	2,184
<b>SM</b>	SEXO: Mujer	-0,234	-0,101
<b>E1</b>	EDAD: De 16 a 24 años	-0,147	-0,148
<b>E2</b>	EDAD: De 25 a 29 años	-0,111	-0,087
<b>E4</b>	EDAD: De 40 a 49 años	0,015	0,043
<b>E5</b>	EDAD: De 50 o más años	0,074	0,086
<b>T2</b>	NIVEL DE ESTUDIOS: ESO 2º ciclo	0,054	0,082
<b>T3</b>	NIVEL DE ESTUDIOS: Formación Profesional	0,024	0,101
<b>T4</b>	NIVEL DE ESTUDIOS: Estudios Superiores	0,213	0,201
<b>A1</b>	ANTIGÜEDAD: Menos de 1 año	-0,296	-0,213
<b>A2</b>	ANTIGÜEDAD: De 1 a 2 años	-0,186	-0,190
<b>A3</b>	ANTIGÜEDAD: De 3 a 5 años	-0,190	-0,138
<b>A4</b>	ANTIGÜEDAD: De 6 a 10 años	-0,187	-0,091
<b>O1</b>	OCUPACIÓN: Dirección de empresas y Administraciones Públicas	0,708	0,649
<b>O2</b>	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,415	0,405
<b>O3</b>	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales de apoyo	0,224	0,235
<b>O4</b>	OCUPACIÓN: Empleados de tipo administrativo	-0,050	0,003
<b>O6</b>	OCUPACIÓN: Trabajadores cualificados de la agricultura y la pesca, la industria manufacturera, la construcción y la minería	0,113	0,102
<b>O7</b>	OCUPACIÓN: Operadores de instalaciones y maquinaria u montadores	0,045	0,106
<b>O8</b>	OCUPACIÓN: Trabajadores no cualificados	-0,089	-0,020
<b>JP</b>	JORNADA: Parcial	-0,027	0,048
<b>CT</b>	DURACIÓN DEL CONTRATO: Temporal	-0,060	-0,039
<b>RS</b>	RESPONSABILIDAD: Con responsabilidad en organización y/o supervisión de otras personas	0,189	0,158
<b>EN</b>	ESTRATO DE TRABAJADORES: De 1 a 9 trabajadores	-0,140	-0,178

VARIABLES DEL MODELO		C. Madrid	
EP	ESTRATO DE TRABAJADORES: De 10 a 19 trabajadores	-0,143	-0,145
EM	ESTRATO DE TRABAJADORES: De 20 a 49 trabajadores	-0,080	-0,033
P1	CONTROL: Público	0,015	0,116
CV1	CONVENIO: Estatal sectorial	-0,008	-0,009
CV3	CONVENIO: De empresa, centro de trabajo u otro	0,100	0,081
M2	MERCADO: Nacional	0,103	0,031
M3	MERCADO: Internacional	0,151	0,129
R1	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria	-0,019	0,051
R3	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Construcción	0,027	0,057
R4	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Comercio	0,014	0,051
R5	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0,007	0,060
R6	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Hostelería	0,014	-0,089
R7	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades financieras y de seguros	0,144	0,204
R8	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades inmobiliarias y servicios empresariales	-0,067	-0,036
NEX	NACIONALIDAD: Extranjera	-0,017	-0,075
SM_E1	EDAD: De 16 a 24 años	0,002	0,039
SM_E2	EDAD: De 25 a 29 años	0,026	0,005
SM_E4	EDAD: De 40 a 49 años	0,052	0,000
SM_E5	EDAD: De 50 o más años	0,001	-0,008
SM_T2	NIVEL DE ESTUDIOS: ESO 2º ciclo	-0,006	0,014
SM_T3	NIVEL DE ESTUDIOS: Formación Profesional	0,012	-0,037
SM_T4	NIVEL DE ESTUDIOS: Estudios Superiores	-0,042	0,016
SM_A1	ANTIGÜEDAD: Menos de 1 año	0,038	-0,012
SM_A2	ANTIGÜEDAD: De 1 a 2 años	-0,022	-0,022
SM_A3	ANTIGÜEDAD: De 3 a 5 años	0,022	-0,043
SM_A4	ANTIGÜEDAD: De 6 a 10 años	0,038	-0,065
SM_O1	OCUPACIÓN: Dirección de empresas y Administraciones Públicas	-0,070	-0,031
SM_O2	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	-0,005	0,015
SM_O3	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales de apoyo	-0,025	-0,037
SM_O4	OCUPACIÓN: Empleados de tipo administrativo	0,032	0,044
SM_O6	OCUPACIÓN: Trabajadores cualificados de la agricultura y la pesca, la industria manufacturera, la construcción y la minería	-0,074	-0,082
SM_O7	OCUPACIÓN: Operadores de instalaciones y maquinaria u montadores	-0,179	-0,176
SM_O8	OCUPACIÓN: Trabajadores no cualificados	-0,039	-0,048
SM_JP	JORNADA: Parcial	-0,013	-0,036
SM_CT	DURACIÓN DEL CONTRATO: Temporal	0,043	0,009
SM_RS	RESPONSABILIDAD: Con responsabilidad en organización y/o supervisión de otras personas	-0,048	-0,050
SM_EN	ESTRATO DE TRABAJADORES: De 1 a 9 trabajadores	-0,025	-0,002
SM_EP	ESTRATO DE TRABAJADORES: De 10 a 19 trabajadores	0,027	0,034
SM_EM	ESTRATO DE TRABAJADORES: De 20 a 49 trabajadores	0,084	-0,030
SM_P1	CONTROL: Público	0,198	-0,003
SM_CV1	CONVENIO: Estatal sectorial	-0,011	-0,019
SM_CV3	CONVENIO: De empresa, centro de trabajo u otro	-0,018	0,008
SM_M2	MERCADO: Nacional	-0,020	-0,035
SM_M3	MERCADO: Internacional	-0,017	-0,032
SM_R1	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria	0,147	0,072

VARIABLES DEL MODELO		C. Madrid	
SM_R2	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Construcción	0,008	0,038
SM_R3	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Comercio	0,094	0,045
SM_R4	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,106	0,047
SM_R5	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Hostelería	0,003	0,043
SM_R6	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades financieras y de seguros	0,137	0,065
SM_R7	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades inmobiliarias y servicios empresariales	0,096	0,037
SM_NEX	NACIONALIDAD: Extranjera	-0,018	0,078

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EES 2010.

### 3. ANEXO 3: BUENAS PRÁCTICAS

A continuación se presentan las buenas prácticas seleccionadas al efecto de ilustrar las políticas más destacadas en el combate de la desigualdad y la discriminación salarial en el ámbito europeo. En este sentido, las buenas prácticas contienen la información básica acerca de las principales características de cada uno de los ejemplos seleccionados. De este modo, cada buena práctica responde a una ficha que, a su vez, contiene los siguientes elementos:

1. Datos de contacto (en donde figuran el nombre de la buena práctica, su país de origen, el organismo responsable de su desarrollo y aplicación y otros datos que facilitan su búsqueda).
2. Breve descripción de la medida que sirve como presentación y síntesis de sus principales rasgos.
3. Tipo de actuación según la clasificación utilizada por la Comisión Europea en relación con la presentación de las mejores prácticas en materia de lucha contra la desigualdad salarial: medidas legislativas y planes de igualdad; medidas relacionadas con acuerdos entre los agentes sociales; herramientas para cuantificar la brecha salarial de género; evaluaciones de la discriminación salarial desde el punto de vista de género, y campañas de movilización acerca de la brecha salarial de género.
4. Objetivos de la práctica.
5. Las personas o entidades beneficiarias.
6. El funcionamiento de la práctica, en donde se profundiza en alguno de sus detalles más relevantes.
7. Resultados de su aplicación.
8. Obstáculos que la práctica ha tenido que vencer para su desarrollo.
9. Recomendaciones para su implementación por parte del gobierno regional de la Comunidad de Madrid.
10. Referencias bibliográficas y virtuales (páginas web).

Tabla 5. Herramienta para medir la discriminación salarial: LOGIB-D

1. Datos de contacto	
<p>Nombre: LOGIB-D (herramienta de autoevaluación de las brecha salarial de género en las empresas)</p> <p>País: Alemania</p> <p>Responsable: Ministerio de la Familia, Jóvenes y Mujeres (<a href="http://www.bmfsfj.de/">http://www.bmfsfj.de/</a>)</p> <p>Contacto: Instituto de la Economía Alemana de Colonia (<i>Institut der deutschen Wirtschaft Köln</i>)</p> <p>Email: <a href="mailto:info@logib-d.de">info@logib-d.de</a></p> <p>Web: <a href="http://www.logib-d.de/was-ist-logib-d/was-ist-logib-d/">http://www.logib-d.de/was-ist-logib-d/was-ist-logib-d/</a></p>	
2. Breve descripción de la medida	
<p>Se trata de un programa informático que evalúa la política salarial de una empresa en relación con la igualdad de género y de un servicio de consultoría proporcionado por el Ministerio de la Familia, Jóvenes y Mujeres que orienta las empresas para combatirla. El programa se puede descargar desde la web (<a href="http://www.logib-d.de/was-ist-logib-d/was-ist-logib-d/">http://www.logib-d.de/was-ist-logib-d/was-ist-logib-d/</a>). Es una adaptación del LOGIB desarrollado por la Oficina Federal de Igualdad de Género de Suiza (<a href="http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=en">http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=en</a>).</p>	
3. Tipo de actuación	
Medidas legislativas y planes de igualdad	<input type="checkbox"/>
Medidas relacionadas con acuerdos entre los agentes sociales	<input type="checkbox"/>
<b>Herramientas para cuantificar la brecha salarial de género</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
Evaluaciones de la discriminación salarial desde el punto de vista de género	<input type="checkbox"/>
Campañas de movilización acerca de la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Medidas empresariales que contribuyen a disminuir la desigualdad de género	<input type="checkbox"/>
4. Objetivos	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Hacer conscientes a las empresas de la importancia de detectar la desigualdad salarial y combatirla en el ámbito empresarial.</b></li> <li>• <b>Fomentar la igualdad colaborando con las empresas para erradicar la desigualdad salarial</b></li> </ul>	
5. Personas o entidades beneficiarias	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas (de más de 50 trabajadores). Específicamente, sus directores generales y sus gestores.</li> <li>• Agentes sociales: la herramienta identifica cómo un determinado convenio colectivo puede influir sobre la brecha salarial de género.</li> </ul>	
6. Funcionamiento	
<p>El <b>programa informático</b> identifica los factores que determinan las diferencias salariales entre hombres y mujeres, considerando los salarios brutos por hora, la educación, la antigüedad en el empleo, entre otros. Pueden llevarse a cabo dos tipos de análisis: uno simple y uno más complejo. Sobre esa base, se genera un informe que destaca las principales fuentes de diferencias salariales. Asimismo, el BMFSFJ proporciona <b>servicios de consultoría</b> para las empresas que lo soliciten, en el que se desarrollan recomendaciones específicas para combatir la discriminación salarial detectada sobre la base de la</p>	

aplicación del programa informático.

## 7. Resultados

De acuerdo a la información proporcionada por el BMFSFJ, más de 500 se han interesado por la herramienta a través de su página web en Internet. Asimismo, 94 establecimientos se encuentran en el proceso de consulta y 25 establecimientos que ya la han utilizado.

El BMFSFJ ha proporcionado servicios de consultoría gratuita para los primeros 200 establecimientos que expresaron su interés en el uso de la herramienta. Esto se ha traducido en un incremento de la colaboración público-privada con el fin de analizar los resultados Logib-D y ha contribuido a proporcionar soluciones a los gestores empresariales para la reducción de la brecha salarial de género. Estas actuaciones se han basado en el informe y las recomendaciones de un consultor sobre cómo los establecimientos pueden cerrar la brecha salarial de género. Los resultados, en cada caso, son confidenciales y no pueden ser publicados.

## 8. Obstáculos

Las principales dificultades tienen que ver con la implicación de las empresas y su interés en la herramienta.

## 9. Recomendaciones para su implementación

La implementación de esta herramienta debe contar con la colaboración de empresarios y representantes de los trabajadores así como de un fuerte impulso por parte de la administración. En este sentido, la elaboración de un plan específico para diseñar una metodología adaptada al escenario laboral español también es esencial. Finalmente, la administración debe facilitar su aplicación a través de la difusión de sus ventajas y el asesoramiento para su aplicación, así como para la ulterior implementación de medidas correctoras de las desigualdades salariales que se hubieren detectado.

## 10. Referencias

Referencias bibliográficas:

- Beblo, M et alia (2011): "Logib-D and the gender pay gaps in German establishments: an assessment of the political field of action", Journal for Labor Market Research, 2011, Vol. 44, Issue ½, pp. 43-52
- BMFSFJ (2011): "Logib-D: pay equalities in companies – Germany", Federal Ministry of Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Logib-D-Lohnungleichheit-im-Betrieb-Deutschland-englisch,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=en,rwb=true.pdf]
- Peter-Klos, H. (2011): "Logib-D – A management tool to reduce the Gender Pay Gap in Germany", intercambio de buenas prácticas en igualdad de género, Berlín 5 de diciembre de 2011 [http://www.ured-ravnopravnost.hr/site/images/pdf/njemaka.pdf]

Referencias web:

- Comisión Europea: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/depth-info/tools-gpg/logib-germany/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/depth-info/tools-gpg/logib-germany/index_en.htm)
- Ministerio de la Familia, Jóvenes y Mujeres: <http://www.bmfsfj.de/>
- Instituto de Investigaciones Económicas de Colonia: <http://www.iwkoeln.de/en/institut/projekte/beitrag/logib-d-19971>
- Instituto de Igualdad de Género de Suiza: <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/?lang=en>



Tabla 6. Marca de calidad: auditoría para mejorar la conciliación

1. Datos de contacto	
<p>Nombre: Marca de calidad: auditoría para mejorar la conciliación (<i>Audit berufundfamilie</i>)                      País: Alemania                      Responsable: Ministerio de la Familia, Jóvenes y Mujeres (<a href="http://www.bmfsfj.de/">http://www.bmfsfj.de/</a>)                      Contacto: <a href="mailto:info@beruf-und-familie.de">info@beruf-und-familie.de</a>                      Web: <a href="http://www.beruf-und-familie.de/?c=21">http://www.beruf-und-familie.de/?c=21</a></p>	
2. Breve descripción de la medida	
<p>Se trata del establecimiento, en 1996, de una marca de calidad a través de un proceso de auditoría individualizado a cada empresa interesada que se inicia mediante un taller dirigido al personal directivo. Posteriormente, se convoca a los representantes de los trabajadores para evaluar la situación de la empresa en materia de igualdad. El objetivo es alcanzar un acuerdo entre trabajadores y empleadores con respecto a mejoras que puedan implementarse sobre la base del diagnóstico realizado.</p>	
3. Tipo de actuación	
Medidas legislativas y planes de igualdad	<input type="checkbox"/>
Medidas relacionadas con acuerdos entre los agentes sociales	<input type="checkbox"/>
Herramientas para cuantificar la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Evaluaciones de la discriminación salarial desde el punto de vista de género	<input type="checkbox"/>
<b>Campañas de movilización acerca de la brecha salarial de género</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
Medidas empresariales que contribuyen a disminuir la desigualdad de género	<input type="checkbox"/>
4. Objetivos	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Combatir la discriminación salarial</b></li> <li>• <b>Hacer más transparente las reglas de fijación salarial en el interior de las empresas</b></li> </ul>	
5. Personas o entidades beneficiarias	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas</li> <li>• Trabajadores</li> </ul>	
6. Funcionamiento	
<p>Cada empresa participante de la auditoría debe llevar a cabo un proceso con tres pasos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller con el personal directivo</li> <li>• Taller con los representantes de los trabajadores: se elabora un diagnóstico de la situación de igualdad en la empresa</li> <li>• Proceso de negociación entre empresario y trabajadores en el que se introduzcan elementos de mejora de la igualdad.</li> </ul> <p>Para llevar adelante el diagnóstico se analizan 150 cuestiones relacionadas con la igualdad, subdivididas, a su vez, en ocho categorías (organización del trabajo, tiempos de trabajo, competencias directivas, política de información y comunicación de la empresa, etc.). Una de ellas se refiere explícitamente a la igualdad salarial y la no discriminación de género.</p> <p>Para mantener la marca de calidad en igualdad, la empresa debe llevar adelante este proceso cada tres años y debe publicar informes anuales sobre la marcha de las medidas recomendadas.</p>	

## 7. Resultados

Desde 1995, aproximadamente 600 empresas han sido distinguidas con la marca de calidad. Además, sobre la base de la auditoría, se ha elaborado un índice ("*berufundfamilie-Index*") que constata los progresos que cada empresa ha realizado en las diversas materias contempladas en la auditoría. Asimismo, la marca de calidad ha sido transferida a Austria, Italia, Eslovenia, Hungría y Luxemburgo. Finalmente, la marca europea de calidad fue establecida en 2001.

## 8. Obstáculos

La implicación empresarial es uno de los obstáculos más significativos a la hora de extender esta experiencia. No obstante, su largo recorrido y su transferibilidad han implicado una mayor difusión y conocimiento de modo que su alcance es considerable tanto a nivel alemán como europeo.

## 9. Recomendaciones para su implementación

La implementación de las auditorías de género dirigidas a evaluar la situación de desigualdad salarial de las empresas españolas puede llevarse adelante a través de la elaboración de una metodología que atienda a las características de la estructura productiva de ámbito nacional o regional. En este sentido, es fundamental diseñar una estrategia de difusión adecuada acerca de la importancia de atender a estas situaciones y, por ello, la colaboración de empresarios y representantes de trabajadores es esencial.

## 10. Referencias

Referencias bibliográficas:

- Heckl, E. et alia (2010): "Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace", Austrian Institute for SME Research, European Commission / DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Marzo 2010.

Referencias web:

- Hertie Foundation: <http://www.beruf-und-familie.de/index.php>
- Ministerio de la Familia, Jóvenes y Mujeres: <http://www.bmfsfj.de/>

**Tabla 7. Inclusión de la igualdad salarial como materia obligatoria en la negociación colectiva**

1. Datos de contacto	
Nombre: Inclusión de la igualdad salarial como materia obligatoria en la negociación colectiva (Ley Genisson)	
País: Francia	
Responsable: Ministerio de Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Diálogo Social	
Contacto: email:	
Web: <a href="http://travail-emploi.gouv.fr/">http://travail-emploi.gouv.fr/</a>	
2. Breve descripción de la medida	
La ley Génisson aprobada en 2001 obliga a que en la negociación de los convenios colectivos se incluyan materias relacionadas con la igualdad ocupacional desde un punto de vista amplio. En este sentido, afecta a los convenios colectivos sectoriales y a aquellos convenios adscritos a empresas de más de 50 trabajadores. En el caso de los acuerdos sectoriales, éstos deben ser revisados, al menos, cada tres años. La ley ha sido actualizada para incluir específicamente la igualdad salarial como materia obligatoria en la negociación colectiva.	
3. Tipo de actuación	
Medidas legislativas y planes de igualdad	<input type="checkbox"/>
<b>Medidas relacionadas con acuerdos entre los agentes sociales</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
Herramientas para cuantificar la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Evaluaciones de la discriminación salarial desde el punto de vista de género	<input type="checkbox"/>
Campañas de movilización acerca de la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Medidas empresariales que contribuyen a disminuir la desigualdad de género	<input type="checkbox"/>
4. Objetivos	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Combatir la brecha salarial de género (eliminarla para 2010)</b></li> <li>• <b>Disminuir la segregación ocupacional</b></li> <li>• <b>Fomentar la igualdad en el ámbito empresarial</b></li> </ul>	
5. Personas o entidades beneficiarias	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas (de más de 50 trabajadores).</li> <li>• Trabajadores</li> </ul>	
6. Funcionamiento	
La ley Génisson (2001) establece que las empresas y trabajadores deben introducir materias relacionadas con la igualdad ocupacional en los convenios colectivos de todas las empresas de más de 50 trabajadores. Ello es obligatorio y las empresas que no lo hacen pueden ser objeto de sanción. Las materias a ser incluidas en la negociación colectiva deben ser establecidas sobre la base de un informe que debe ser elaborado por el empleador. En 2006, la ley fue actualizada incluyendo específicamente la obligación de incluir en las negociaciones la igualdad salarial. En 2011, una nueva ley introdujo sanciones (el 1% del total de la masa salarial de la empresa) para aquellas empresas que no desarrollaran un plan de igualdad. Actualmente, estas leyes han sido acompañadas de otras medidas relacionadas con la lucha contra la brecha salarial (desde el punto de vista sectorial, territorial, etc.). Asimismo, se prevé que las grandes empresas colaboren con empresas más pequeñas en la lucha contra los estereotipos de género a través de la	

difusión de buenas prácticas.

## 7. Resultados

A pesar de la entrada en vigor de la ley en 2001, las empresas que habían desarrollado las materias previstas en sus convenios específicos y que habían introducido planes de igualdad eran pocas (35 en 2004). Por este motivo la ley fue actualizada.

## 8. Obstáculos

El objetivo de eliminar la desigualdad salarial para 2010 no se consiguió. La falta de claridad en relación con las sanciones impuestas a las empresas provocó que la eficacia de la ley fuera limitada hasta 2011.

## 9. Recomendaciones para su implementación

La implementación de una normativa que sancione a las empresas para que incluyan materias de igualdad salarial en sus convenios complementaria la actual Ley Orgánica de Igualdad (en el caso de aquellas de más de 250 trabajadores). Es importante establecer, por una parte, canales de comunicación entre empresarios y la administración para facilitar el diseño y la puesta en marcha de medidas que fomenten la igualdad, y, por otro lado, sanciones a aquellas que no las cumplan.

## 10. Referencias

Referencias bibliográficas

- Cruz, A. (2012): "Thematic session on Social dialogue and equal pay: "A review of ideas", Tripartite Conference "tackling the gender pay gap", Limassol, 29-30 October 2012, ILO.
- Foubert, P. (2011): "The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective", ERA, Trier, 20 September 2011 [[http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05\\_Equal\\_Pay/2011\\_09%20Foubert\\_EN.pdf](http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/2011_09%20Foubert_EN.pdf)]
- Kountouros, H. (2012): "Eliminating the gender pay gap: best practices around four perspectives", Considerations, Conclusions & Best Practices arising out of the Conference, Limassol, 29-30 October 2012, Department of Labour Relations, Cyprus Government [<http://www.tripartiteconference-equalpay.com/presentations.htm>]

Referencias web:

- Comisión Europea: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/social-dialogue/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/social-dialogue/index_en.htm)
- Ministerio de Trabajo, de Empleo, de la Formación Profesional y del Diálogo Social: <http://travail-emploi.gouv.fr/>

Tabla 8. Esquema de remuneraciones del sistema nacional de salud británico: agenda para el cambio

1. Datos de contacto	
Nombre: Esquema de remuneraciones del sistema nacional de salud británico: agenda para el cambio	
País: Reino Unido	
Responsable: UK National Health Service Job Evaluation (Sistema Nacional de Salud Británico: Servicio de evaluación)	
Contacto: email: <a href="mailto:AgendaForChange@nhsemployers.org">AgendaForChange@nhsemployers.org</a>	
Web: <a href="http://www.nhsemployers.org/PayAndContracts/Pages/Pay-and-contracts.aspx">http://www.nhsemployers.org/PayAndContracts/Pages/Pay-and-contracts.aspx</a>	
2. Breve descripción de la medida	
Se trata del establecimiento, en 2004, de un conjunto de criterios en relación con el sistema de remuneraciones adscrito al sistema nacional de salud británico. Para ello, se procedió a un profundo ejercicio de evaluación del sistema vigente sobre la base del desarrollo de grupos de trabajo.	
3. Tipo de actuación	
Medidas legislativas y planes de igualdad	<input type="checkbox"/>
Medidas relacionadas con acuerdos entre los agentes sociales	<input type="checkbox"/>
Herramientas para cuantificar la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
<b>Evaluaciones de la discriminación salarial desde el punto de vista de género</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
Campañas de movilización acerca de la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Medidas empresariales que contribuyen a disminuir la desigualdad de género	<input type="checkbox"/>
4. Objetivos	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un sistema de remuneración salarial consagrando la igualdad de género</li> <li>• Modernizar la estructura de remuneraciones de modo que se proporcione un servicio más eficaz y eficiente a los pacientes del sistema nacional de salud</li> </ul>	
5. Personas o entidades beneficiarias	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores del sistema nacional de salud británico</li> </ul>	
6. Funcionamiento	
El desarrollo de un nuevo sistema de remuneraciones se sustentó en el diálogo permanente entre representantes de trabajadores y el gobierno a través de un grupo de trabajo desarrollado específicamente para analizar los criterios a ser incluidos en el sistema (el llamado "equality checklist"). En primer lugar, el sistema comenzó a funcionar en algunos servicios de salud para luego extenderse al sistema en su conjunto. El esquema de remuneraciones se compone de 16 factores sobre la base de los cuales se calcula la remuneración de los trabajadores. Asimismo, destaca un conjunto de criterios a la hora de seleccionarlo. De este modo, destaca su sencillez (fáciles de interpretar y utilizar), integridad (cubren todos los aspectos de la labor relacionada con el sistema de salud), calidad (no manipulables) y practicidad.	
7. Resultados	
Uno de los principales resultados del nuevo sistema de remuneraciones fue el incremento salarial que experimentaron algunos grupos ocupacionales dentro del servicio de salud, mayoritariamente compuestos por mujeres.	

## 8. Obstáculos

La complejidad del sistema de salud británico y su dimensión fueron los principales inconvenientes a la hora de evaluar el sistema de remuneraciones y modificarlo con el fin de promover la igualdad salarial. El hecho de que la mayor parte de los representantes sindicales fueran hombres también supuso un freno a la hora de cubrir todos los aspectos relacionados con el fomento de la igualdad en determinadas ocupaciones.

## 9. Recomendaciones para su implementación

Las evaluaciones del puesto de trabajo desde un punto de vista de género podrían fomentar la igualdad salarial en aquellos sectores en los que la presencia de las mujeres es más numerosa, tal y como sucede en el sector sanitario, educativo, servicios sociales, pequeño comercio, algunas ramas de la actividad industrial, otros servicios, etc. El esfuerzo en esta materia debe ser compartido entre los agentes sociales y la administración.

## 10. Referencias

Referencias bibliográficas:

- Eurofound (2010): "Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions" [<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/18/en/1/EF1018EN.pdf>]
- Hastings, S. (2011): "Towards equal pay for equal work through the world's largest job evaluation exercise: The UK Health Service Job Evaluation Scheme", Tripartite Conference "tackling the gender pay gap", Limassol, 29-30 October 2012 [<http://www.tripartiteconference-equalpay.com/presentations.htm>]

Referencias web:

- Comisión Europea: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/social-dialogue/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/social-dialogue/index_en.htm)
- UK National Health Service Job Evaluation: <http://www.nhsemployers.org/PayAndContracts/Pages/Pay-and-contracts.aspx>

Tabla 9. Proyecto “evaluar el trabajo para fomentar la igualdad”

1. Datos de contacto	
Nombre: Proyecto “evaluar el trabajo para fomentar la igualdad”	
País: Portugal	
Responsable: Autoridad para las Condiciones Laborales (ACT), Comisión para la Igualdad en el Trabajo (CITE), sindicato CGT	
Contacto: email: <a href="mailto:geral@act.gov.pt">geral@act.gov.pt</a>	
Web: <a href="http://www.cgtp.pt/cgtp-in/381">http://www.cgtp.pt/cgtp-in/381</a>	
2. Breve descripción de la medida	
Se trata del establecimiento, entre 2005 y 2008, de una metodología para la evaluación de las funciones y de la estructura de remuneraciones en el sector de la hostelería, sector feminizado y que puede servir de “laboratorio” para extender dicha metodología al resto de sectores. El proyecto contó con una participación tripartita (empresarios, sindicatos y gobierno).	
3. Tipo de actuación	
Medidas legislativas y planes de igualdad	<input type="checkbox"/>
Medidas relacionadas con acuerdos entre los agentes sociales	<input type="checkbox"/>
Herramientas para cuantificar la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
<b>Evaluaciones de la discriminación salarial desde el punto de vista de género</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
Campañas de movilización acerca de la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Medidas empresariales que contribuyen a disminuir la desigualdad de género	<input type="checkbox"/>
4. Objetivos	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Garantizar la igualdad salarial en el sector de la hostelería</b></li> <li>• <b>Modernizar la estructura de remuneraciones</b></li> <li>• <b>Fomentar la igualdad en el mercado de trabajo portugués</b></li> <li>• <b>Servir de base para elaborar evaluaciones de sistemas de remuneraciones en otros sectores para su posible renovación</b></li> </ul>	
5. Personas o entidades beneficiarias	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresarios y trabajadores del sector de la hostelería</li> </ul>	
6. Funcionamiento	
<p>El proyecto consistió en la formación de un grupo de trabajo con el propósito de construir e implementar una metodología para identificar y eliminar sesgos de género en la estructura de remuneraciones existente en el sector de la hostelería portugués. Para ello, los agentes (sindicatos, empresarios y gobierno) fueron formados específicamente en materia de desigualdad salarial y evaluación desde un punto de vista de género, contribuyendo, además, a su empoderamiento. Posteriormente, se seleccionaron 8 grupos ocupacionales sobre la base de los cuales se llevaría a cabo el ejercicio de evaluación del sistema de remuneraciones y los criterios según los cuales debían considerarse grupos feminizados o masculinizados (camarero, cocinero, etc.). Una vez conocidos, se procedió a elaborar la metodología, que se basó en la comparación de las tareas realizadas por cada grupo según cuatro factores: habilidades, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo (cada uno con una ponderación específica). Para ello, se llevaron a cabo entrevistas a 79 trabajadores de los 8 grupos mencionados (el cuestionario, de 48 preguntas, también incluyó información sobre la dimensión de las empresas encuestadas,</p>	

las características de las relaciones laborales y una descripción de las tareas desde un punto de vista cualitativo). Gracias al análisis de sus resultados se derivó la valoración de cada puesto de trabajo y se identificaron posibles desigualdades salariales.

### 7. Resultados

El principal resultado obtenido fue la construcción de una metodología consensuada para la evaluación de la estructura de remuneraciones y la identificación de desigualdades salariales en los 8 grupos ocupacionales analizados.

### 8. Obstáculos

Las principales dificultades fueron de dos clases: técnicas, dada la relativa complejidad de la tarea; y operativas, dado que la metodología se sustentó en la colaboración y el consenso entre empresarios, representantes de trabajadores y organismos públicos.

### 9. Recomendaciones para su implementación

La recomendación fundamental para la implementación de un proceso de evaluación de la estructura de remuneración salarial en el marco de un determinado sector de actividad se refiere a la construcción de un consenso entre los agentes involucrados, esto es, representantes de empresarios y trabajadores de dicho sector. Asimismo, se requiere una participación activa por parte de la administración de modo que facilite la consecución de acuerdos y la ejecución, control, seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas.

### 10. Referencias

#### Referencias bibliográficas

- CGTP-IN et alia (2008): "The value of work and gender equality: Guide to applying a methodology for assessing the value of work free from gender bias", Project "revaluing work to promote gender equality", [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia\_revalorizar\_en.pdf]
- CGTP-IN et alia (2008): "Training handbook: equal pay for equal work", Project "revaluing work to promote gender equality" [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/referencial\_revalorizar\_en.pdf]

#### Referencias web:

- Comisión Europea: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/job-evaluation/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/job-evaluation/index_en.htm)
- CGT-IP: <http://www.cgtp.pt/cgtp-in/381>
- Comisión Nacional para la Igualdad en el Trabajo: <http://www.cite.gov.pt/>



Tabla 10. *Equality pays off* (la igualdad da resultados)

1. Datos de contacto	
Nombre: Equality pays off (la igualdad da resultados)	
País: Unión Europea	
Responsable: Comisión Europea, DG Justicia (Igualdad de Oportunidades)	
Contacto: email: <a href="mailto:equality-pays-off@ergo-komm.de">equality-pays-off@ergo-komm.de</a> y <a href="mailto:Juan-Luis.Barbolla-Casas@ec.europa.eu">Juan-Luis.Barbolla-Casas@ec.europa.eu</a> (Juan Luis Barbolla-Casas)	
Web: <a href="http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/index_en.htm">http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/index_en.htm</a>	
2. Breve descripción de la medida	
Se trata de un proyecto de ámbito europeo que hace hincapié en la sensibilización de las empresas en relación con el fomento de la igualdad salarial y la lucha contra la brecha salarial de género. Entre sus actuaciones destaca la <b>organización de actividades de formación y la puesta a disposición de las empresas de herramientas</b> para crear conciencia sobre los beneficios de incluir la igualdad de género en el modelo de negocio y mostrar cómo captar y retener al personal más adecuado mediante la ampliación de la base potencial de selección y contratación, fundamentalmente a través de la incorporación de mujeres. Además, una vez al año, en torno a la fechas de celebración del Día Europeo de la Igualdad Salarial, se organiza en Bruselas un <b>foro empresarial</b> que sirve como plataforma de intercambio de conocimientos en la materia entre las empresas.	
3. Tipo de actuación	
Medidas legislativas y planes de igualdad	<input type="checkbox"/>
Medidas relacionadas con acuerdos entre los agentes sociales	<input type="checkbox"/>
Herramientas para cuantificar la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Evaluaciones de la discriminación salarial desde el punto de vista de género	<input type="checkbox"/>
Campañas de movilización acerca de la brecha salarial de género	<input checked="" type="checkbox"/>
Medidas empresariales que contribuyen a disminuir la desigualdad de género	<input type="checkbox"/>
4. Objetivos	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementar la sensibilización de las empresas sobre la brecha salarial de género, sus causas y consecuencias,</li> <li>• Apoyar a las empresas en sus esfuerzos para combatir la brecha salarial de género y promover la igualdad de género en sus organizaciones</li> <li>• Contribuir a incrementar la tasa de empleo femenina para alcanzar el 75% establecido como objetivo en la Estrategia Europa 2020 (en España este objetivo es del 68,5%).</li> </ul>	
5. Personas o entidades beneficiarias	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresarios</li> </ul>	
6. Funcionamiento	
<p>El proyecto abarca la participación de representantes de todos los Estados Miembros de la Unión Europea, países candidatos (Croacia, Macedonia, Turquía), países pre-candidatos (Serbia), así como a Noruega, Islandia y Liechtenstein. Propone una aproximación global que pone de relieve la importancia de integrar el concepto de la igualdad de género en toda la empresa. El enfoque proporciona la experiencia de empresas que han llevado a cabo actuaciones en esta materia y difunde sus éxitos de modo que pueden ser replicados por otras empresas. Sus principales actividades consistirán en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización de <b>jornadas de un día</b> en cada uno de los países participantes con un</li> </ul>	

número máximo de 50 asistentes (el grupo de destinatarios de estos eventos serán los gestores) de grandes empresas. Estas jornadas formativas también estarán abiertas a aquellas organizaciones más representativas y a otras entidades interesadas con capacidad de difundir estos mensajes y herramientas entre las empresas. El objetivo final es sensibilizar y concienciar en esta materia a tantas empresas como sea posible. Se han preparado materiales de formación. Las primeras jornadas de formación se han iniciado a finales de Septiembre de 2012 y se prolongarán hasta Septiembre de 2013. En España, la jornada se ha llevado a cabo el 23 de mayo de 2013.

- Un *business forum* (foro de negocios) que ha reunido a 150 representantes de grandes empresas con el fin de proporcionar a éstas una plataforma de discusión e intercambio. De este modo, sobre la base de los desafíos que plantea el mercado laboral, el *business forum* tuvo como objetivo contribuir a dar respuestas sobre cómo las empresas pueden asegurar su éxito en los negocios, haciendo un mejor uso de su talento desde un punto de vista de género. El evento se compuso de mesas redondas específicas, talleres intensivos con el fin de que las empresas compartieran sus conocimientos e ideas y estrategias para mejorar la igualdad en el ámbito empresarial (el programa del foro puede consultarse aquí: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo\\_campaign/epo\\_invitation\\_agenda\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/epo_invitation_agenda_en.pdf)).
- La difusión de buenas prácticas empresariales a través de las herramientas anteriores y del portal web del proyecto, en el que figuran 10 buenas prácticas empresariales en materia de igualdad género (puede consultarse más información en: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/women-mean-business/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/women-mean-business/index_en.htm)).

## 7. Resultados

En España, la jornada sobre igualdad en el ámbito empresarial y la difusión de estrategias para combatir la brecha salarial de género tuvo lugar el 23 de mayo de 2013. La jornada contó con la presencia de la directora general para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Carmen Plaza) junto a empresas como del sector de la informática (Microsoft, IBM, Oracle), financiero (Banco Santander, Barclays, Banco Popular), distribución (Unilever), seguros (Allianz Seguros, Línea Directa Aseguradora, Toyota), energéticas (Acciona), consultoría (Indra), y otras instituciones como UGT, Fundación Más Humano, Fundación Diversidad, entre otras.

## 8. Obstáculos

Dado que la iniciativa es aún reciente, se espera que su implementación en España (los resultados de la jornada, la difusión de buenas prácticas empresariales y la sensibilización sobre la puesta en marcha de herramientas de fomento de la igualdad de género en el ámbito empresarial) comience a ponerse en marcha durante los próximos meses.

## 9. Recomendaciones para su implementación

Dado que se trata de una iniciativa de ámbito europeo, su aplicación en el ámbito regional puede centrarse en la difusión de buenas prácticas empresariales en dicho ámbito, desde la promoción y el fomento de la administración pública y el consenso con los agentes sociales (sindicatos y representantes del sector empresarial).

## 10. Referencias

Referencias web:

- Comisión Europea: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/index_en.htm)
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: <http://www.msc.es/>

Tabla 11. Empresa Axel Springer AG: “Chancen: gleich!” (Oportunidades: ¡igualdad!)

1. Datos de contacto	
Nombre: Chancen: gleich! (Oportunidades: ¡igualdad!)	
País: Alemania	
Responsable: Axel Springer AG (empresa del sector editorial)	
Contacto: email: <a href="mailto:jeremy.daehn@axelspringer.de">jeremy.daehn@axelspringer.de</a> (Jeremy Dähn)	
Web: <a href="http://www.axelspringer.de/">http://www.axelspringer.de/</a>	
2. Breve descripción de la medida	
Se trata de un proyecto que dio inicio en 2010 y cuyo objetivo fundamental es que en un plazo de entre 5 y 8 años la empresa duplique el número de mujeres en posiciones directivas hasta alrededor del 30% del total con el fin de lograr un mayor equilibrio de género en este segmento. El proyecto se inspiró en las conclusiones de una encuesta realizada sobre los trabajadores de la empresa en 2010 en la que se ponía de manifiesto cómo debían implementarse medidas para mejorar la carrera profesional de las mujeres dentro de la empresa.	
3. Tipo de actuación	
Medidas legislativas y planes de igualdad	<input type="checkbox"/>
Medidas relacionadas con acuerdos entre los agentes sociales	<input type="checkbox"/>
Herramientas para cuantificar la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Evaluaciones de la discriminación salarial desde el punto de vista de género	<input type="checkbox"/>
Campañas de movilización acerca de la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Medidas empresariales que contribuyen a disminuir la desigualdad de género	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Objetivos	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar la promoción de las mujeres en puestos de responsabilidad directiva</li> <li>• Atraer talento a través de una política sostenida de incremento del número de mujeres en puestos directivos</li> </ul>	
5. Personas o entidades beneficiarias	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores de la empresa Axel Springer AG</li> </ul>	
6. Funcionamiento	
El proyecto abarca la implementación de diferentes medidas que contribuyen a que las mujeres puedan incrementar su representatividad en los puestos directivos de la empresa. Para ello, se han implementado, especialmente, actuaciones relacionadas con la flexibilidad interna de la empresa. Así, se han facilitado las bajas parentales, especialmente en el caso de los hombres, con el objeto de fomentar modelos de corresponsabilidad, y se han configurado medidas para dotar a los trabajadores de mayor flexibilidad horaria, incluyendo el trabajo a distancia. Asimismo, la empresa fomenta la ocupación igualitaria de puestos en toda su escala jerárquica, promoviendo la igualdad en las condiciones laborales incluyendo, especialmente, los aspectos remunerativos.	
7. Resultados	
El principal resultado de la implementación del proyecto ha sido el incremento en el número de mujeres en puestos de responsabilidad directiva, que pasó del 16% en 2010 al 25% a finales de 2011.	

## 8. Obstáculos

Compaginar los intereses de los trabajadores y de la empresa en aspectos relacionados con la gestión flexible del tiempo es el principal desafío que actualmente experimenta la empresa.

## 9. Recomendaciones para su implementación

La implementación de las medidas de flexibilidad interna es una necesidad que se ve acrecentada en el contexto de la actual crisis económica. En este sentido, es preciso identificar, caso por caso, las necesidades de cada una de las empresas que estén dispuestas a asumir el riesgo de implementar dichas medidas y configurarlas, sobre la base del acuerdo entre empresarios y trabajadores con el objeto de que redunde en la mejora de la igualdad salarial, incrementado la productividad y la competitividad.

## 10. Referencias

Referencias web:

- Comisión Europea: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/women-mean-business/good-practice/example-seven/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/women-mean-business/good-practice/example-seven/index_en.htm)
- Axel Springer AG: [http://www.axelspringer.de/en/artikel/Equality-of-opportunity\\_40511.html](http://www.axelspringer.de/en/artikel/Equality-of-opportunity_40511.html)

Tabla 12. Empresa Provident Pénzügyi Zrt: reforma del sistema de remuneraciones

1. Datos de contacto	
Nombre: Reforma del sistema de remuneraciones	
País: Hungría	
Responsable: Provident Pénzügyi Zrt. (empresa del sector financiero)	
Contacto: email: <a href="mailto:anett.godo@provident.hu">anett.godo@provident.hu</a> (Anett Godó)	
Web: <a href="http://www.provident.hu/">http://www.provident.hu/</a>	
2. Breve descripción de la medida	
Se trata de la transformación del sistema de remuneraciones vigente desde la fundación de la empresa por uno que evalúa a los trabajadores exclusivamente en función de sus méritos y habilidades. De este modo, se sustituye el anterior sistema de remuneraciones basado en categorías centrales rígidas centradas en las personas y no en las tareas que desarrollaban ni en sus méritos. Asimismo, el anterior sistema de carreras profesionales fue derogado y un nuevo sistema fue puesto en marcha, atendiendo especialmente a la promoción de la igualdad de género.	
3. Tipo de actuación	
Medidas legislativas y planes de igualdad	<input type="checkbox"/>
Medidas relacionadas con acuerdos entre los agentes sociales	<input type="checkbox"/>
Herramientas para cuantificar la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Evaluaciones de la discriminación salarial desde el punto de vista de género	<input type="checkbox"/>
Campañas de movilización acerca de la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Medidas empresariales que contribuyen a disminuir la desigualdad de género	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Objetivos	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reformar el sistema de remuneraciones y promoción profesional dentro de la empresa</li> <li>• Fomentar la igualdad salarial en función de las habilidades y los méritos</li> <li>• Contribuir a una mayor igualdad en la representación de hombres y mujeres en todos los puestos de la empresa</li> </ul>	
5. Personas o entidades beneficiarias	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores de la empresa Provident Pénzügyi Zrt</li> </ul>	
6. Funcionamiento	
La empresa encargó a un comité formado por 5 hombres y 5 mujeres la determinación de un valor monetario a cada una de las tareas que forman parte de la empresa, teniendo en cuenta su situación interna, las tendencias del mercado y su entorno externo. En este sentido, dicha evaluación, llevada a cabo por consenso, no tuvo en cuenta las personas que en aquel momento ocupaban los puestos de trabajo sino solamente las capacidades y competencias necesarias para desempeñarlo eficazmente. Ello garantizó que los criterios aplicados para evaluarlos no tuvieran el sesgo de género que contenía el sistema anterior y que desembocaba en la desmotivación de los trabajadores y en la pérdida de competitividad a nivel global.	
7. Resultados	
Como consecuencia del trabajo del comité, cada uno de los puestos de trabajo de la empresa fueron evaluados monetariamente y, además, se crearon nuevos puestos, antes inexistentes, y se definieron sus roles y su posición en la escala jerárquica. Así, el nuevo	

sistema de remuneraciones clarificó significativamente las vías de promoción profesional, las condiciones de entrada a cada puesto y sus responsabilidades y competencias necesarias para desempeñarlo. Debe señalarse, por último, que el nuevo sistema ha sido positivamente aceptado por el personal y está contribuyendo a transformar la cultura corporativa hacia un modelo de igualdad.

### 8. Obstáculos

El comité que se encargó de evaluar los puestos de trabajo y de establecer el nuevo sistema de remuneraciones tuvo que lidiar con los problemas asociados a la eliminación de la discriminación en cada uno de los puestos de trabajo, determinando la metodología para alcanzar ese objetivo. Esta metodología, además, continuará aplicándose a los nuevos puestos a ser creados garantizando la igualdad en la aplicación de los criterios de selección y evaluación de cada puesto de trabajo.

### 9. Recomendaciones para su implementación

La reformulación de los sistemas de remuneraciones en las empresas implica un proceso que debe pasar, inevitablemente, por el consenso entre el personal y la dirección en la medida en que afecta a todos los aspectos del funcionamiento de la empresa. Por tanto, su implementación debe suponer que ambas partes deben alcanzar un acuerdo en cuanto a los objetivos que debe tener dicha reestructura y las herramientas metodológicas a ser utilizadas.

### 10. Referencias

Referencias web:

- Comisión Europea: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/women-mean-business/good-practice/example-eleven/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/women-mean-business/good-practice/example-eleven/index_en.htm)
- Provident Pénzügyi Zrt.: <http://www.provident.hu/>

Tabla 13. Empresa IBM: consejo de liderazgo femenino

1. Datos de contacto	
<p><b>Nombre:</b> Consejo de Liderazgo Femenino  <b>País:</b> Alemania  <b>Responsable:</b> IBM (empresa del sector informático)  <b>Contacto:</b> email: <a href="mailto:MENGES@de.ibm.com">MENGES@de.ibm.com</a> (Uta Menges)  <b>Web:</b> <a href="http://www.ibm.com/de/de/">http://www.ibm.com/de/de/</a></p>	
2. Breve descripción de la medida	
<p>El establecimiento, hacia finales de la década de 1990, de un consejo de liderazgo femenino en la filial alemana de IBM responde a la necesidad de incrementar el número de mujeres en puestos de responsabilidad directiva, promoviendo su desarrollo profesional y combatiendo, de ese modo, la segregación vertical.</p>	
3. Tipo de actuación	
Medidas legislativas y planes de igualdad	<input type="checkbox"/>
Medidas relacionadas con acuerdos entre los agentes sociales	<input type="checkbox"/>
Herramientas para cuantificar la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Evaluaciones de la discriminación salarial desde el punto de vista de género	<input type="checkbox"/>
Campañas de movilización acerca de la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Medidas empresariales que contribuyen a disminuir la desigualdad de género	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Objetivos	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad directiva</li> <li>• Combatir estereotipos en relación con dicha presencia</li> <li>• Contribuir a una disminuir la segregación vertical</li> <li>• Combatir la desigualdad salarial</li> </ul>	
5. Personas o entidades beneficiarias	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadoras de la empresa IBM (filial alemana) con un perfil directivo o técnico superior que deseen promocionar profesionalmente hacia puestos de mayor responsabilidad</li> </ul>	
6. Funcionamiento	
<p>El establecimiento del Consejo de Liderazgo Femenino tiene como principal función proporcionar asesoramiento a las mujeres que deseen reforzar su desarrollo profesional en la empresa. De este modo, se ofrece formación específica para la mejora de sus carreras (a través del programa "mujeres y liderazgo") a la vez que se desarrollan encuentros de trabajo con mujeres en puestos directivos. Para difundir el mensaje y los objetivos del Consejo, se publica un boletín que da cuenta de sus actividades y un informe ejecutivo de las mismas.</p> <p>Asimismo, el Consejo procura atraer talento femenino a la empresa a través de diversas actuaciones. Algunas de ellas van dirigidas a estudiantes de último año de carreras con un perfil tecnológico de modo que las estudiantes se sientan atraídas por la oferta laboral que IBM les proporciona. Por ejemplo, se llevan a cabo iniciativas de <i>mentoring online</i> para aquellas estudiantes que estén finalizando sus estudios y deseen formar parte de la empresa.</p>	

## 7. Resultados

Los principales resultados de estas actuaciones se han reflejado en el incremento significativo de la proporción de mujeres en puestos directivos y de alta responsabilidad. La retención de talento femenino también ha mejorado durante los últimos años. Además, se ha detectado un elevado grado de satisfacción entre los empleados, tanto hombres como mujeres, con respecto a las medidas que se han desarrollado desde el Consejo.

## 8. Obstáculos

El principal desafío que actualmente debe abordar el Consejo es la adopción de medidas que puedan ser efectivas entre los mandos de grado medio, cuyas dinámicas de trabajo con respecto a la igualdad han demostrado ser menos permeables y más difíciles de transformar. Ello es especialmente significativo cuando se procura incorporar medidas en el ámbito cotidiano cuyos efectos no son inmediatos sino de largo plazo.

## 9. Recomendaciones para su implementación

La implementación de un órgano que vele por la promoción profesional de las mujeres en el ámbito directivo puede ser un impulso eficaz para incrementar su proporción y visibilidad entre las personas con elevados niveles de responsabilidad. Para ello, es fundamental que la comunicación entre la empresa y los trabajadores fluya adecuadamente de modo que se pueda explicar con detalle por qué es necesaria su presencia y su repercusión esperada. La gestión de la diversidad es un contexto sumamente adecuado para llevar a cabo sus tareas, por lo que la transformación de determinados hábitos debe provenir, no solamente desde el personal, sino desde toda la escala jerárquica.

## 10. Referencias

Referencias web:

- Comisión Europea: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/women-mean-business/good-practice/example-eleven/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/women-mean-business/good-practice/example-eleven/index_en.htm)
- IBM Alemania: <http://www.ibm.com/de/de/>



Tabla 14. Empresa Sodexo: formación y *mentoring* para el liderazgo femenino

1. Datos de contacto	
<p><b>Nombre:</b> Formación y <i>Mentoring</i> para el Liderazgo Femenino  <b>País:</b> Francia  <b>Responsable:</b> Sodexo (empresa de servicios múltiples a empresas)  <b>Contacto:</b> Phone number: +33 (0)1 57 75 84 28  <b>Web:</b> <a href="http://www.sodexo.com/">http://www.sodexo.com/</a></p>	
2. Breve descripción de la medida	
<p>Se trata de una política integral especialmente diseñada para fomentar la igualdad en la empresa. Contiene tres tipos de actuaciones: formación, <i>mentoring</i> y conciliación de la vida familiar y laboral. Así, la formación y el <i>mentoring</i> se dirigen a aquellas empleadas que deseen adquirir un mayor grado de responsabilidad en la empresa y carecen de la formación adecuada para ello. La formación se dirige, fundamentalmente, a empleadas de ocupaciones medias y bajas y el <i>mentoring</i> a aquellas mujeres que deseen ser directivas. El programa se pone en marcha junto con medidas complementarias para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, de modo que se garantice su viabilidad.</p>	
3. Tipo de actuación	
Medidas legislativas y planes de igualdad	<input type="checkbox"/>
Medidas relacionadas con acuerdos entre los agentes sociales	<input type="checkbox"/>
Herramientas para cuantificar la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Evaluaciones de la discriminación salarial desde el punto de vista de género	<input type="checkbox"/>
Campañas de movilización acerca de la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Medidas empresariales que contribuyen a disminuir la desigualdad de género	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Objetivos	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Incrementar la presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad</b></li> <li>• <b>Contribuir a una disminuir la segregación vertical</b></li> <li>• <b>Combatir la desigualdad salarial</b></li> </ul>	
5. Personas o entidades beneficiarias	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadoras de la empresa Sodexo</li> </ul>	
6. Funcionamiento	
<p>La política integral de igualdad, que contiene elementos formativos, de <i>mentoring</i> e iniciativas para conciliar mejor la vida personal y laboral, está dirigido a mujeres que destaquen altamente reconocidas en el desempeño de sus tareas, que deseen adquirir mayores responsabilidades pero que no tienen la formación o las competencias necesarias para poder dar ese salto. Ello se aplica, por ejemplo, al caso del personal de cocina. En este sentido, la empresa detectó que sólo el 20% del personal con responsabilidades de supervisión allí empleado era femenino, lo que motivó que se promoviera un programa de formación junto con medidas para la conciliación.</p> <p>En cuanto a los aspectos formativos, la empresa hace especial hincapié en combatir los estereotipos en relación con los roles de las mujeres en cada una de las ocupaciones. Por ejemplo, en el sector de la restauración, se procuró transformar la imagen de que las mujeres son más aptas para tareas de apoyo mientras que los hombres se especializan en</p>	

las posiciones de mayor responsabilidad (chefs).

Por otra parte, el *mentoring* se dirige a mujeres que ocupan mandos medios de la empresa que deseen convertirse en directivas. Participan altos directivos que asesoran y orientan a las mujeres que desean adquirir mayores cotas de responsabilidad. Para ello, las nuevas tecnologías son claves, dado que la comunicación entre mentores y aprendizas se realiza, fundamentalmente, a través de email, teléfono, y otras plataformas de comunicación telemática, aunque también se desarrollan reuniones una vez al mes. El proceso de *mentoring* tiene una duración de 12 meses y está disponible en todas las filiales de la empresa en Europa. Actividades similares se desarrollan en Canadá ("Women in leadership and learning"), India ("Women's India Network"), Australia, Nueva Zelanda y Estados Unidos ("Spirit of Mentoring"). El objetivo final de este proceso es que, para 2015, el 25% de los 300 directivos con mayor grado de responsabilidad en la empresa sean mujeres (Sodexo, 2012).

Por último, se ensayan determinadas medidas de flexibilidad interna para favorecer la conciliación laboral y fomentar que las mujeres puedan, efectivamente, sumarse a las actuaciones anteriores.

## 7. Resultados

El programa formativo dirigido a mujeres de ocupaciones medias y bajas y de *mentoring* especializado en mujeres en puestos medios de dirección ha incrementado la presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad. De hecho, 80 mujeres se encuentran participando actualmente en actividades de *mentoring* en toda Europa. Además, las medidas de conciliación han servido de apoyo a que más mujeres puedan sumarse a la iniciativa.

## 8. Obstáculos

Las mujeres que se han sumado a la iniciativa han tenido que superar un conjunto de barreras cotidianas en relación con sus puestos de trabajo, y ello no siempre ha sido posible. En este sentido, deben plantearse mecanismos de acompañamiento y apoyo más eficaces para que todas las mujeres que lo deseen puedan acogerse a la oportunidad de mejorar su carrera profesional.

## 9. Recomendaciones para su implementación

La principal recomendación para su aplicación en las empresas tiene que ver con que las medidas formativas y de *mentoring* deben ser acompañadas del adecuado apoyo de la empresa. Esto significa que, si se pretende que se sume un número significativo de mujeres, deben ponerse en marcha medidas colaterales que contribuyan a alcanzar dicho objetivo. En este sentido, debe insistirse en medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral, especialmente en relación con la flexibilidad horaria, bancos de tiempo, etc.

## 10. Referencias

Referencias bibliográficas:

- Heckl, E. et alia (2010): "Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace: synthesis report", Austrian Institute for SME Research, Viena, Marzo de 2010 [[http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDO\\_QFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D5364%26langId%3Den&ei=3vroUbWPKoL\\_PJW-glAE&usq=AFQjCNHWn8bnAnXp5XsGOQ-WcgySA0VOPg&sig2=oFZFhCSIDCOj7r8iZpDF4Q&bvm=bv.49478099,d.ZWU](http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDO_QFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D5364%26langId%3Den&ei=3vroUbWPKoL_PJW-glAE&usq=AFQjCNHWn8bnAnXp5XsGOQ-WcgySA0VOPg&sig2=oFZFhCSIDCOj7r8iZpDF4Q&bvm=bv.49478099,d.ZWU)]
- Sodexo (2012): "Global inclusion news", Diciembre 2012 [<http://viewer.zmags.com/publication/e801b2f8#/e801b2f8/1>]

Referencias web:

- Sodexo: <http://www.sodexo.com/>

Tabla 15. Proyecto Promociona

1. Datos de contacto	
<p><b>Nombre:</b> Proyecto Promociona  <b>País:</b> España  <b>Responsable:</b> Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)  <b>Contacto:</b> Patricia Fernández Sánchez-Herrero (<a href="mailto:pfernandez@ceoeformacion.es">pfernandez@ceoeformacion.es</a>)  <b>Web:</b> <a href="http://www.proyectopromociona.com/">http://www.proyectopromociona.com/</a></p>	
2. Breve descripción de la medida	
<p>El Proyecto Promociona tiene como objetivo fundamental la puesta en valor y la promoción profesional de mujeres en el ámbito de la dirección de empresas de modo que las empresas españolas puedan avanzar hacia modelos de liderazgo compartido. Para ello, las empresas participantes del proyecto deben detectar a una mujer de entre su plantilla con el objeto de incrementar su capital humano y promocionar su carrera profesional dentro de la empresa. Se ha establecido un convenio con ESADE (una de las principales escuelas de negocios en España) para la impartición de la formación y un Programa de <i>mentoring</i>, <i>coaching</i>, comunidad 2.0 y actividades varias de <i>networking</i>. El acto de presentación del proyecto tuvo lugar el día 1 de julio de 2013 y sus principales actuaciones darán comienzo en noviembre.</p>	
3. Tipo de actuación	
Medidas legislativas y planes de igualdad	<input type="checkbox"/>
Medidas relacionadas con acuerdos entre los agentes sociales	<input type="checkbox"/>
Herramientas para cuantificar la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Evaluaciones de la discriminación salarial desde el punto de vista de género	<input type="checkbox"/>
Campañas de movilización acerca de la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Medidas empresariales que contribuyen a disminuir la desigualdad de género	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Objetivos	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la igualdad de género en el ámbito empresarial</li> <li>• Promover a mujeres con talento en posiciones directivas y de responsabilidad</li> <li>• Combatir la segregación vertical</li> </ul>	
5. Personas o entidades beneficiarias	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres que deseen promocionar hacia puestos directivos en empresas españolas</li> </ul>	
6. Funcionamiento	
<p>Un total de 40 mujeres participarán en esta iniciativa que fomenta su promoción profesional en las empresas. En este sentido, las mujeres participantes del proyecto serán objeto de una evaluación 360 de la que posteriormente se elaborarán planes individuales de desarrollo y sesiones de <i>coaching</i>. A partir de noviembre dará inicio una formación de 12 días de duración y que se extenderá hasta abril de 2013 en un horario intensivo y compatible con la actividad laboral. El programa puede descargarse en el siguiente enlace: <a href="http://www.proyectopromociona.com/images/programapromociona.pdf">http://www.proyectopromociona.com/images/programapromociona.pdf</a>. Se compone de tres módulos: visión, valor e impacto. En dichos módulos, se fomenta el liderazgo, la visión estratégica, el análisis de negocio y la creación de valor empresarial, y el desarrollo del resto de la empresa. Posteriormente, se desarrollan actividades de <i>mentoring</i> ejecutivo, en la que cada participante tendrá un mentor, que será un alto</p>	

directivo de una empresa (distinta a la suya propia). Con ello se pretende que los máximos directivos de las empresas participantes se involucren en el proyecto. Asimismo, se prevé organizar encuentros con personal de alta dirección ("*inspirational talks*") para motivar a las participantes. Además, se pondrá en marcha una comunidad 2.0 en la cual tanto las participantes como las empresas y los directivos de las mismas tendrán una participación activa en el ámbito digital. De esta forma se trata de potenciar las redes de contactos profesionales.

### 7. Resultados

El pasado 1 de julio se presentó por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Los resultados aún no están disponibles dado que la fase formativa del proyecto aún no ha comenzado.

### 8. Obstáculos

La proporción de mujeres en puestos directivos en España es del 12% (Eurostat) y apenas ha variado durante los últimos años. Sobre esta base, los obstáculos y retos a los que se enfrenta este proyecto son múltiples, dada la complejidad de la materia. En este sentido, es fundamental que el proyecto comience a transformar los modelos de liderazgo en España hacia esquemas más igualitarios, en los que las mujeres jueguen un papel más relevante. De ese modo, se contribuirá a establecer modelos más igualitarios y, como consecuencia, a disminuir las desigualdades salariales y a poner en valor las capacidades y competencias de muchas mujeres, que, en el contexto de modelos de liderazgo como los que actualmente predominan en España, no cuentan con el apoyo suficiente para destacar en sus empresas e incrementar la competitividad global de la economía.

### 9. Recomendaciones para su implementación

### 10. Referencias

Referencias web:

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: <http://www.msc.es/>
- Proyecto Promociona: <http://www.proyectopromociona.com/index.php/programa>

Tabla 16. Programa Generando Cambios: Madrid Pymes en igualdad

1. Datos de contacto	
Nombre: Programa Generando Cambios: Madrid Pymes en igualdad	
País: España (Comunidad de Madrid)	
Responsable: Dirección General de la Mujer de la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid ( <a href="mailto:info@madridpymesenigualdad.es">info@madridpymesenigualdad.es</a> )	
Web: <a href="http://www.madridpymesenigualdad.es">http://www.madridpymesenigualdad.es</a>	
2. Breve descripción de la medida	
Se trata de un programa perteneciente a la Dirección General de la Mujer de la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid y cofinanciado por el Fondo Social Europeo cuyo principal objetivo es incorporar el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la pequeña y mediana empresa. Debe recordarse que las empresas de menos de 250 trabajadores no están obligadas a desarrollar planes de igualdad. En este sentido, se trata de un servicio integral de asesoramiento para que Pymes de la Comunidad de Madrid, mediante un diagnóstico inicial, establezcan un plan de igualdad que ayude a fomentar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.	
3. Tipo de actuación	
Medidas legislativas y planes de igualdad	<input checked="" type="checkbox"/>
Medidas relacionadas con acuerdos entre los agentes sociales	<input type="checkbox"/>
Herramientas para cuantificar la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Evaluaciones de la discriminación salarial desde el punto de vista de género	<input checked="" type="checkbox"/>
Campañas de movilización acerca de la brecha salarial de género	<input type="checkbox"/>
Medidas empresariales que contribuyen a disminuir la desigualdad de género	<input type="checkbox"/>
4. Objetivos	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la igualdad de género en el ámbito de la pequeña y mediana empresa de la Comunidad de Madrid</li> <li>• Combatir las desigualdades salariales en las empresas más pequeñas</li> <li>• Contribuir al incremento de la tasa de empleo femenina</li> </ul>	
5. Personas o entidades beneficiarias	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresarios y trabajadores de pequeñas y medianas empresas de la Comunidad de Madrid</li> </ul>	
6. Funcionamiento	

El programa ofrece un servicio integral de asesoramiento gratuito *online* y presencial para las empresas participantes, personalizado y asistido por un equipo consultor, que tiene por objeto establecer un diagnóstico previo de la situación y posterior diseño de un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las empresas participantes en el programa recorren un itinerario, y son guiadas y tutorizadas. Dicho itinerario se compone de dos fases. En la primera se desarrolla el asesoramiento, formación y acompañamiento (AFA) necesarios para realizar el proceso de cumplimentación de la herramienta de cuestionario de diagnóstico que permite a la empresa obtener como resultado el **Informe de Diagnóstico**. La segunda tiene como fin la realización de un plan de igualdad de oportunidades. A partir del análisis de los resultados del Informe Diagnóstico, y teniendo en cuenta las conclusiones finales aportadas por la persona consultora, y consensuadas con la empresa, se trabaja sobre una herramienta que asiste en la elaboración de un plan de igualdad, para que finalmente la empresa pueda obtenerlo y comenzar a implementarlo.

El programa se compone, por tanto, de cuatro elementos: un entorno virtual a través de una plataforma que guía en todo el proceso de creación y diseño de los planes de igualdad; el asesoramiento personalizado, para que la empresa esté acompañada durante el proceso de desarrollo del Plan de Igualdad; una formación presencial y *online*, a las personas responsables y al equipo de trabajo de la PYME participante; y el asesoramiento legal. La gestión y ejecución del Programa es realizada por ESIC Business and Marketing School, quien presta todos los servicios que integran el Programa.

Las empresas que participan del programa, además de establecer e implementar un Plan de Igualdad, obtienen un Certificado de la Comunidad de Madrid, Consejería de Asuntos Sociales.

## 7. Resultados

El programa ha asesorado a 414 pequeñas y medianas empresas entre 2008 y 2010 para la obtención de sus Planes de Igualdad. En ese contexto, se han lanzado más de 8.500 medidas de igualdad, 341 protocolos de acoso y 1.500 formadas en igualdad de oportunidades. La lista de empresas puede consultarse en el siguiente enlace: <http://www.madridpymesenigualdad.es/Portals/70/Files/PIOIIParticipantes.pdf>.

El programa ha sido destacado como una de las cinco mejores prácticas en materia de igualdad en el ámbito de actuación del Fondo Social Europeo en España.

## 8. Obstáculos

El principal obstáculo para poner en marcha la iniciativa derivó de la búsqueda del compromiso firme por parte de las empresas de alcanzar la meta del programa, esto es, de elaborar un plan de igualdad e implementarlo. La heterogénea situación de cada una de ellas requirió un esfuerzo adicional de adaptación de cada itinerario a dicha coyuntura.

## 9. Recomendaciones para su implementación

## 10. Referencias

Referencias web:

- Programa Generando Cambios: <http://www.madridpymesenigualdad.es>
- Consejería de Asuntos Sociales: [http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadervalue1=filename%3DD%C3%ADptico\\_generandocambios\\_03.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1352819420314&ssbinary=true](http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadervalue1=filename%3DD%C3%ADptico_generandocambios_03.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1352819420314&ssbinary=true)