

**La incorporación de la igualdad de oportunidades en la empresa y la brecha salarial de género**

# Igualdad de oportunidades y brecha salarial de género



## Conceptos básicos

La Ley de Igualdad 3/2007 establece:

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable al empleo privado y al empleo público y que se garantizará en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas y las de despido y en la participación en las organizaciones sindicales y empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

# Igualdad de oportunidades y brecha salarial de género



## Conceptos básicos

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores señala:

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

# **Igualdad** de oportunidades y **brecha** salarial de género



## **Conceptos básicos**

**Brecha salarial / Diferencia salarial /  
Desigualdad salarial de género**

Es la distancia existente entre el salario medio masculino y el salario medio femenino.

# **Igualdad** de oportunidades y **brecha** salarial de género



## Conceptos básicos

**Discriminación salarial = Diferencia salarial producida por motivos de sexo o género**

- Discriminación salarial directa
- Discriminación salarial indirecta

# **Igualdad** de oportunidades y **brecha** salarial de género



## **Conceptos básicos**

### **Discriminación salarial directa**

Se produce cuando una persona recibe una retribución inferior únicamente por razón del sexo en igualdad de condiciones personales y profesionales frente a otra persona.

# Igualdad de oportunidades y brecha salarial de género



## Conceptos básicos

### **Discriminación salarial indirecta**

Se produce cuando una disposición, un criterio, una práctica, aparentemente neutras pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro. Habrá discriminación indirecta cuando ciertas características personales o del puesto suponen una ventaja o desventaja para uno u otro sexo.

# Igualdad de oportunidades y brecha salarial de género



## Conceptos básicos

### **Brecha salarial de género**

Se representa con el promedio de la diferencia entre los ingresos brutos x hora de trabajadores de sexo masculino y femenino. La brecha salarial de género se presenta en valores absolutos (euros) y en valores relativos (porcentuales).



# Igualdad de oportunidades y brecha salarial de género



## Conceptos básicos

### Conceptos de las retribuciones en las encuestas de estructura salarial:

1. Salario base
2. Pagos x horas extraordinarias
3. Complementos salariales
4. Pagos extraordinarios
  - Pagos extraordinarios **fijas y gratificaciones** x beneficios
  - Pagos extraordinarios **variables**

# Igualdad de oportunidades y brecha salarial de género



## Causas brecha salarial de género

- **Discriminación directa/indirecta.**
- **Diferentes empleos, diferentes sectores:** los sectores en los que predominan las mujeres ofrecen generalmente menores salarios.
- **Prácticas laborales y sistemas salariales:** las mujeres no tienen el mismo acceso a la formación empresarial y a la carrera profesional.
- **Infravaloración del trabajo y las capacidades:** originan una predisposición basada en el género a la hora de fijar los salarios y de evaluar el valor del trabajo que realizan hombres y mujeres.
- **Escasa presencia en puestos de liderazgo.**
- **Tradicionales roles de género** que determinan el papel de las mujeres en la sociedad.
- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** las mujeres trabajan menos horas y a menudo lo hacen a tiempo parcial para poder compaginar su rol familiar con el desempeño de un trabajo remunerado.

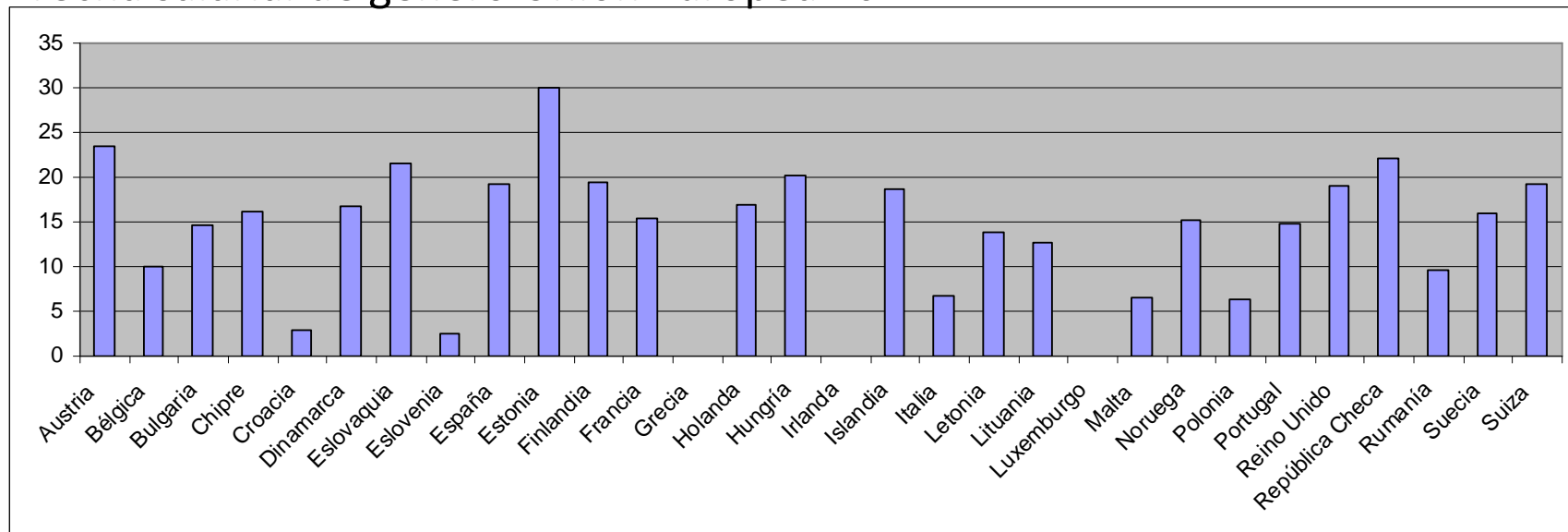
# Igualdad de oportunidades y brecha salarial de género



## BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LA UE

Por término medio, las mujeres de la Unión Europea **ganan alrededor de un 16% menos por hora que los hombres**

Brecha salarial de género Unión Europea 2012



Fuente: Estadísticas de Mercado Laboral. Eurostat.

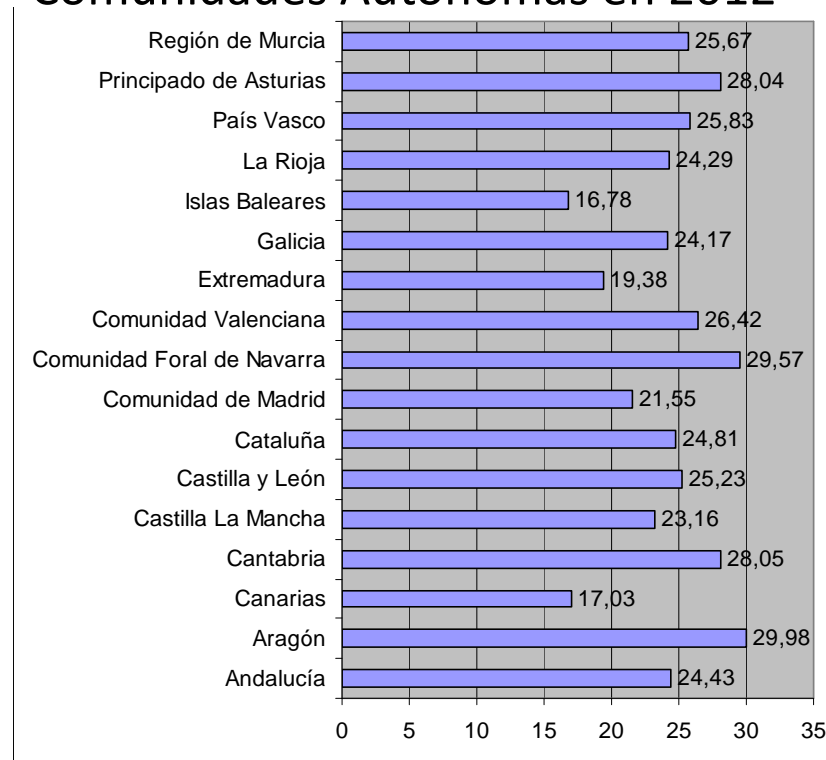
# Igualdad de oportunidades y brecha salarial de género



## BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR CC.AA.

Por término medio, las mujeres navarras **ganan alrededor de un 30% menos** por hora que los hombres

Brecha salarial de género por Comunidades Autónomas en 2012



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, INE

# Igualdad de oportunidades y brecha salarial de género



## TRAMOS IRPF EN NAVARRA

	MASCULINO	FEMENINO
	Declarantes	Declarantes
MENOR DE 3.000 €	56.988	97.762
ENTRE 3.000,01 y 6.000 €	16.439	26.852
ENTRE 6.000,01 y 12.000 €	34.264	36.826
ENTRE 12.000,01 y 18.000 €	37.667	27.620
ENTRE 18.000,01 y 24.000 €	29.973	16.572
ENTRE 24.000,01 y 30.000 €	23.759	11.678
ENTRE 30.000,01 y 45.000 €	23.678	11.312
ENTRE 45.000,01 y 60.000 €	5.534	2.701
MAYOR de 60.000 €	5.351	1.754
TOTAL	233.653	233.077

# **Igualdad** de oportunidades y **brecha** salarial de género



## **Mesas de trabajo**

### **ÁMBITO 1: MEDIDAS PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS**

4 fichas relativas a:

- **La exhaustividad en la descripción**
- **Evitar repeticiones en la descripción**
- **Circunstancias retribuibiles del puesto**
- **Pertinencia en la asociación de circunstancias**

# **Igualdad** de oportunidades y **brecha** salarial de género



## **Mesas de trabajo**

**ÁMBITO 2: MEDIDAS PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**ÁMBITO 3: MEDIDAS PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SALARIO INICIAL CON UNA FICHA DEDICADA A LA DETERMINACIÓN OBJETIVA**

# Igualdad de oportunidades y brecha salarial de género



## Mesas de trabajo

### ÁMBITO 4: MEDIDAS PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA RETRIBUCIÓN ASOCIADA AL TRABAJADOR O TRABAJADORA

2 fichas relativas a:

- Dedicación al criterio incluyente para el cálculo de la antigüedad
- No discrecionalidad



# **Igualdad** de oportunidades y **brecha** salarial de género



## **Mesas de trabajo**

### **ÁMBITO 5: MEDIDAS PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA RETRIBUTIVO**

3 fichas relativas a:

- **Información estadística desagregada**
- **Análisis diferencial de impacto**
- **Triple participación**

**Igualdad** de oportunidades y **brecha** salarial de género



**Mesas de trabajo**

**ÁMBITO 6: MEDIDAS PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE  
GÉNERO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

**MUCHAS GRACIAS**