

# **INFORME SOBRE IGUALDAD SALARIAL**

---



**22 de febrero de 2011**

**1932: El 17º Congreso de la UGT, aprueba la consigna "A igual trabajo, igual salario".**

## INTRODUCCIÓN

La diferencia de salarios entre mujeres y hombres, en España y en el resto de Europa continúa siendo uno de los principales factores de discriminación sobre las mujeres. Por ello, desde UGT, consideramos necesario abordar, esta situación no sólo desde el ámbito laboral, sino también desde el ámbito político y económico.

La igualdad salarial entre mujeres y hombres es una reivindicación histórica en nuestra organización, pues en 1932 y a propuesta de *la Sociedad de Obreros Molineros de Valladolid y Dependientes de Comercio e Industria de Gijón*, el 17º Congreso de la UGT recogería en su programa de acción la consigna a igual trabajo, igual salario. La resolución venía a recoger textualmente, “*en aquellas industrias en que haya mujeres trabajando y desempeñando los cargos que lo hombres, éstas ganen igual jornal que los obreros*”. Desde entonces UGT ha venido trabajando para eliminar las diferencias salariales, entre mujeres y hombres, haciéndose eco de la normativa y recomendaciones internacionales y europeas.

*El Convenio 100* de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), de 1951, *relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*, recoge por primera vez en un texto normativo, la igualdad salarial entre mujeres y hombres. El Tratado de Roma, en 1957, suscribe este mismo mandato, pero de una forma limitada, pues establece la igualdad salarial entre mujeres y hombres por el mismo trabajo. Pero, la *Directiva Europea de igualdad de retribución*, aprobada en 1975, recupera el espíritu del C 100 de la OIT, estableciendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres no sólo por la realización de un mismo trabajo, sino por trabajos de igual valor, concepto sobre el que se profundiza, en la *Directiva Europea 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 deroga la Directiva de 1975.

No obstante, y a pesar de las diferentes estrategias que la Comisión y el Parlamento Europeo han desarrollado, con el fin de reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres, las mujeres europeas siguen cobrando, de media, un 15% menos que sus compañeros varones, por lo que deben trabajar 418 días para igualar el sueldo que los hombres reciben en un año. Este número de jornadas laborales excede en 53 días los 365 del año natural, de forma que la mujer tendría que trabajar hasta el 22 de febrero del año siguiente para alcanzar el salario de un hombre. En noviembre de 2008, una resolución del Parlamento Europeo recomendaba a las Instituciones Europeas y a los Estados Miembros que declararan un Día por la Igualdad Salarial.

En nuestro país, el pago de *igual salario por el mismo trabajo, sin discriminación de sexo*, se establece, por primera vez en el Estatuto de los Trabajadores (1980). Pero no sería hasta el año 1994, con la Ley 11/1994, de modificación del ET, cuando se establece la obligación de pago de *igual salario por trabajo de igual valor*. Tendríamos que esperar hasta el año 2002, para que el ET recogiera textualmente “*el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, de naturaleza salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella*” (art. 28 ET).



Sin embargo, la simple modificación del art. 28 del ET, parece insuficiente, pues la diferencia salarial entre mujeres y hombres, en nuestro país, sigue siendo de las más elevadas de la UE. La Ley de Igualdad, pretende un tímido avance al introducir recomendaciones a la negociación colectiva, a través de la inclusión de medidas específicas en los convenios colectivos y en los planes de igualdad, dirigidas a eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

Por otra parte, el Congreso de los Diputados organizó el 22 de febrero de 2010 una Jornada por la igualdad salarial entre mujeres y hombres, con una amplia participación sindical, y donde UGT hizo público un informe donde se analizaba la situación de las diferencias salariales en nuestro país, y en el que exponemos una serie de consideraciones, entre otras que la actual normativa legal es insuficiente, y por ello proponemos reformas legislativas específicas; concretamente, la modificación de los art. 28, 64, 85 y 90 del Estatuto de los Trabajadores, que permitirían un mayor conocimiento por parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, de las retribuciones que se abonan a la plantilla, a través de los procesos de información y consulta.

En este informe, además de recoger una relación de los datos estadísticos más recientes publicados por el INE, sobre diferencias salariales entre mujeres y hombres, se hace un balance de la situación actual en nuestro país, del sistema público de pensiones desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta que las diferentes trayectorias profesionales y los salarios, inciden de manera directa en la protección social de las mujeres.

El informe incluye una tercera parte, donde se recogen íntegramente, las Recomendaciones y Resoluciones más recientes, aprobadas en el seno de la UE, en materia de igualdad retributiva, dirigidas a las instituciones europeas y a los Estados Miembros.



## **1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS SALARIOS EN ESPAÑA, CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO.**

Los datos estadísticos más recientes publicados en nuestro país, por el Instituto Nacional de Estadística (INE), sobre diferencias salariales entre mujeres y hombres, aparecen recogidos en la Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada en junio de 2010, con datos correspondientes al año 2008.

En nuestro país, la única fuente que permitía hacer análisis estadísticos que pudieran medir las diferencias salariales entre mujeres y hombres, era la Encuesta de Estructura Salarial (EES), que realizaba el INE, cada cuatro años. La última se publicó en noviembre de 2008, referente a los salarios de 2006.

A partir de 2007 el INE realiza una encuesta anual con datos cuantitativos y en la que por primera vez se incluye el empleo público. No obstante, y a pesar de la parcialidad de los datos, la metodología de esta encuesta nos permite establecer un análisis comparativo con los datos de 2006, recogidos en la EES, no sin ser consciente de las dificultades del análisis, pues la variable estadística varía sensiblemente, al comparar el empleo en el sector público con el empleo en el sector privado. Es por ello que, al no existir un dato estadístico de referencia en la EES no hacemos la comparativa de esa variable.

Los cambios analizados en materia de retribuciones salariales, por tanto, están referidos al período 2006 – 2008, periodo en el que empiezan ya a constatarse los efectos de la crisis en el sector privado, por lo que se ha considerado oportuno reflexionar cómo afecta la pérdida de empleo a los salarios, y cómo influye el desempleo en las diferencias retributivas entre los sexos.

### **Evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.**

En nuestro país, la ganancia media anual femenina supuso en el año 2006, el 73,7 % de la masculina, mientras que en el año 2008, supuso el 78,1 % de la femenina. Lo que manifiesta un descenso de la diferencia de los salarios que perciben mujeres y hombres.

La desigualdad de la distribución salarial entre sexos es considerable. En el año 2008, el 8,1 % de las mujeres tenían ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 2,9 % de los hombres.

Si se tienen en cuenta los salarios más elevados, el 20,6 % de los hombres presentaron unos ingresos cinco veces superiores al SMI, frente al 12,1 de las mujeres.

### **Análisis por comunidades autónomas.**

Las diferencias retributivas entre mujeres y hombres existen en todas las comunidades autónomas, pero varían de unas a otras. Tomando como referencia el territorio donde se desarrolla la actividad laboral, Canarias encabeza la lista de comunidades autónomas con menor diferencia salarial, un 84,63 %, seguida de Extremadura con un 85,7 % y Castilla la Mancha con un 83,1 %. Frente a Navarra donde las mujeres perciben solamente un porcentaje del 72,10 % del salario de los hombres, seguida de Aragón con un 73,5 % y Cataluña con un 75,6 %.



Desde el año 2006 al 2008 las diferencias salariales, entre mujeres y hombres, se acortaron en todas las comunidades autónomas a excepción de Murcia y Navarra, que aumentaron en términos porcentuales algunas décimas.

Las comunidades autónomas donde más se han reducido las diferencias salariales, en 2008 respecto a los salarios de 2006, han sido La Rioja (8,85 %) y Asturias (8,49 %).

<b>Principales resultados por comunidades autónomas</b>			
	<b>Ratio Mujer / Hombre</b>		
	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>Diferencia</b>
<b>Total Nacional</b>	73,67	78,1	+4,43
<b>Andalucía</b>	73,43	78,2	+4,77
<b>Aragón</b>	67,61	73,5	+5,89
<b>Asturias</b>	67,41	75,9	+8,49
<b>Baleares</b>	78,68	81,6	+2,92
<b>Canarias</b>	84,63	87,8	+3,17
<b>Cantabria</b>	70,21	77,5	+7,29
<b>Castilla y León</b>	71,70	79,5	+7,8
<b>Castillas la Mancha</b>	80,25	83,1	+2,85
<b>Cataluña</b>	70,73	75,6	+4,87
<b>Comunidad Valenciana</b>	73,87	76,8	+2,93
<b>Extremadura</b>	82,94	85,7	+2,76
<b>Galicia</b>	74,88	78,9	+4,02
<b>Madrid</b>	71,15	77,2	+6,05
<b>Murcia</b>	76,48	75,7	-0,78
<b>Navarra</b>	72,57	72,1	-0,47
<b>País Vasco</b>	71,61	77,0	+5,39
<b>La Rioja</b>	72,55	81,4	+8,85
<b>Ceuta y Melilla</b>	92,56	-	-

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Las comunidades autónomas con menores diferencias salariales, son por este orden: Canarias, Extremadura, Castilla la Mancha, que coinciden con las comunidades que junto con Andalucía alcanzaron las tasas más altas de paro de mujeres en 2008. Mientras que las Comunidades con las diferencias salariales más altas, Navarra, Aragón, Cataluña y País Vasco, coinciden en que todas ellas tienen bajas tasas de desempleo de mujeres.

Por tanto, podemos establecer una relación directa entre tasa de empleo y diferencias salariales, afirmando que a mayor desempleo de mujeres menores diferencias salariales entre mujeres y hombres. Y al contrario en la medida que mayor número de mujeres acceden al trabajo remunerado aumentan las diferencias medias de salarios entre mujeres y hombres. Esto es debido a que los bajos salarios que perciben las mujeres en relación a los hombres, hacen que las retribuciones medias bajen y en consecuencia aumenten las diferencias.



<b>Principales resultados por comunidades autónomas</b>		
	<b>Ratio salarios Mujer / Hombre</b>	<b>Tasa de desempleo Mujeres</b>
	<b>2008</b>	<b>2008</b>
<b>Total Nacional</b>	78,1	13,04
<b>Andalucía</b>	78,2	21,51
<b>Aragón</b>	73,5	8,19
<b>Asturias</b>	75,9	10,96
<b>Baleares</b>	81,6	10,81
<b>Canarias</b>	87,8	18,98
<b>Cantabria</b>	77,5	8,91
<b>Castilla y León</b>	79,5	13,37
<b>Castilla la Mancha</b>	83,1	15,42
<b>Cataluña</b>	75,6	8,98
<b>Comunidad Valenciana</b>	76,8	13,59
<b>Extremadura</b>	85,7	21,56
<b>Galicia</b>	78,9	10,37
<b>Madrid</b>	77,2	9,61
<b>Murcia</b>	75,7	13,55
<b>Navarra</b>	72,1	8,34
<b>País Vasco</b>	77,0	7,67
<b>La Rioja</b>	81,4	9,82
<b>Ceuta y Melilla</b>	-	28,04

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Existe también una correlación directa que a mayor desempleo masculino, teniendo en cuenta que los hombres perciben, de media, salarios más elevados que las mujeres, las diferencias salariales entre mujeres y hombres aminoran.

<b>Principales resultados por comunidades autónomas</b>		
	<b>Ratio salarios Mujer / Hombre</b>	<b>Tasa de desempleo Varones</b>
	<b>2008</b>	<b>2008</b>
<b>Total Nacional</b>	78,1	10,06
<b>Andalucía</b>	78,2	15,25
<b>Aragón</b>	73,5	6,37
<b>Asturias</b>	75,9	6,39
<b>Baleares</b>	81,6	9,71
<b>Canarias</b>	87,8	16,18
<b>Cantabria</b>	77,5	5,85
<b>Castilla y León</b>	79,5	6,72
<b>Castillas la Mancha</b>	83,1	9,08
<b>Cataluña</b>	75,6	9,03
<b>Comunidad Valenciana</b>	76,8	11,04
<b>Extremadura</b>	85,7	10,93
<b>Galicia</b>	78,9	7,39
<b>Madrid</b>	77,2	7,92
<b>Murcia</b>	75,7	12,00
<b>Navarra</b>	72,1	5,49
<b>País Vasco</b>	77,0	5,48
<b>La Rioja</b>	81,4	6,36
<b>Ceuta y Melilla</b>	-	13,80

Elaboración propia a partir de encuestas del INE



Principales resultados por comunidades autónomas						
	Ratio salarios Mujer/Hombre			Tasas de desempleo Mujeres		Diferencia
<b>Total Nacional</b>	73,67	78,1	<b>+4,43</b>	11,55	13,04	<b>+1,49</b>
<b>Andalucía</b>	73,43	78,2	<b>+4,77</b>	17,94	21,51	<b>+3,57</b>
<b>Aragón</b>	67,61	73,5	<b>+5,89</b>	8,02	8,19	<b>+0,17</b>
<b>Asturias</b>	67,41	75,9	<b>+8,49</b>	12,62	10,96	<b>-1,66</b>
<b>Baleares</b>	78,68	81,6	<b>+2,92</b>	8,28	10,81	<b>+2,53</b>
<b>Canarias</b>	84,63	87,8	<b>+3,17</b>	14,81	18,98	<b>+4,17</b>
<b>Cantabria</b>	70,21	77,5	<b>+7,29</b>	9,45	8,91	<b>-0,54</b>
<b>Castilla y León</b>	71,70	79,5	<b>+7,8</b>	12,36	13,37	<b>+1,01</b>
<b>Castilla la Mancha</b>	80,25	83,1	<b>+2,85</b>	14,87	15,42	<b>+0,55</b>
<b>Cataluña</b>	70,73	75,6	<b>+4,87</b>	8,36	8,98	<b>+0,62</b>
<b>Comunidad Valenciana</b>	73,87	76,8	<b>+2,93</b>	11,18	13,59	<b>+2,41</b>
<b>Extremadura</b>	82,94	85,7	<b>+2,76</b>	19,03	21,56	<b>+2,53</b>
<b>Galicia</b>	74,88	78,9	<b>+4,02</b>	11,44	10,37	<b>-1,07</b>
<b>Madrid</b>	71,15	77,2	<b>+6,05</b>	8,58	9,61	<b>+1,03</b>
<b>Murcia</b>	76,48	75,7	<b>-0,78</b>	10,94	13,55	<b>+2,61</b>
<b>Navarra</b>	72,57	72,1	<b>-0,47</b>	7,14	8,34	<b>+1,2</b>
<b>País Vasco</b>	71,61	77,0	<b>+5,39</b>	8,94	7,67	<b>-1,27</b>
<b>La Rioja</b>	72,55	81,4	<b>+8,85</b>	7,83	9,82	<b>+1,99</b>
<b>Ceuta y Melilla</b>	92,56	-	-	26,05	28,04	<b>+1,99</b>

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Mientras que las diferencias salariales disminuyen en el período 2006-2008, el desempleo de las mujeres aumenta en el mismo período, en todas las comunidades autónomas, a excepción de Asturias, Cantabria, Galicia y País Vasco, en las que el desempleo de mujeres desciende ligeramente. Podemos establecer una correlación directa en la salida del mercado laboral de las mujeres, que perciben de media, salarios más bajos, con la reducción de las diferencias salariales.

Principales resultados por comunidades autónomas						
	Ratio salarios Mujer / Hombre			Tasas de desempleo Varones		
	2006	2008	Diferencia	2006	2008	Diferencia
<b>Total Nacional</b>	73,67	78,1	<b>+4,43</b>	6,31	10,06	<b>+3,75</b>
<b>Andalucía</b>	73,43	78,2	<b>+4,77</b>	9,23	15,25	<b>+6,02</b>
<b>Aragón</b>	67,61	73,5	<b>+5,89</b>	3,80	6,37	<b>+2,57</b>
<b>Asturias</b>	67,41	75,9	<b>+8,49</b>	6,84	6,39	<b>-0,45</b>
<b>Baleares</b>	78,68	81,6	<b>+2,92</b>	5,11	9,71	<b>+4,6</b>
<b>Canarias</b>	84,63	87,8	<b>+3,17</b>	9,43	16,18	<b>+6,75</b>
<b>Cantabria</b>	70,21	77,5	<b>+7,29</b>	4,44	5,85	<b>+1,41</b>
<b>Castilla y León</b>	71,70	79,5	<b>+7,8</b>	5,19	6,72	<b>+1,53</b>
<b>Castilla la Mancha</b>	80,25	83,1	<b>+2,85</b>	5,20	9,08	<b>+3,88</b>
<b>Cataluña</b>	70,73	75,6	<b>+4,87</b>	5,27	9,03	<b>+3,76</b>
<b>Comunidad Valenciana</b>	73,87	76,8	<b>+2,93</b>	6,38	11,04	<b>+4,66</b>
<b>Extremadura</b>	82,94	85,7	<b>+2,76</b>	9,89	10,93	<b>+1,04</b>
<b>Galicia</b>	74,88	78,9	<b>+4,02</b>	6,08	7,39	<b>+1,31</b>
<b>Madrid</b>	71,15	77,2	<b>+6,05</b>	4,58	7,92	<b>+3,34</b>
<b>Murcia</b>	76,48	75,7	<b>-0,78</b>	5,85	12,00	<b>+6,15</b>
<b>Navarra</b>	72,57	72,1	<b>-0,47</b>	3,95	5,49	<b>+1,54</b>
<b>País Vasco</b>	71,61	77,0	<b>+5,39</b>	5,47	5,48	<b>+0,01</b>
<b>La Rioja</b>	72,55	81,4	<b>+8,85</b>	5,04	6,36	<b>+1,32</b>
<b>Ceuta y Melilla</b>	92,56	-	-	11,88	13,8	<b>+1,92</b>

Elaboración propia a partir de encuestas del INE



Sin duda el factor que más ha incidido, en la mayor parte de las comunidades autónomas es la pérdida del empleo de un importante número de hombres, al percibir estos salarios mayores que las mujeres, al salir del mercado laboral, rebajan considerablemente la media de percepción de salarios de hombres, y repercute de una manera más significativa en el acortamiento de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Principales resultados por comunidades autónomas			
	Diferencia 2006-2008 (1) Ratio salarios Mujer / Hombre	Diferencia 2006-2008 Tasas de desempleo Mujeres	Diferencia 2006-2008 Tasas de desempleo Hombres
<b>Total Nacional</b>	<b>+4,43</b>	<b>+1,49</b>	<b>+3,75</b>
Andalucía	+4,77	+3,57	+6,02
Aragón	+5,89	+0,17	+2,57
Asturias	+8,49	-1,66	-0,45
Baleares	+2,92	+2,53	+4,6
Canarias	+3,17	+4,17	+6,75
Cantabria	+7,29	-0,54	+1,41
Castilla y León	+7,8	+1,01	+1,53
Castilla la Mancha	+2,85	+0,55	+3,88
Cataluña	+4,87	+0,62	+3,76
C.Valenciana	+2,93	+2,41	+4,66
Extremadura	+2,76	+2,53	+1,04
Galicia	+4,02	-1,07	+1,31
Madrid	+6,05	+1,03	+3,34
Murcia	-0,78	+2,61	+6,15
Navarra	-0,47	+1,2	+1,54
País Vasco	+5,39	-1,27	+0,01
La Rioja	+8,85	+1,99	+1,32
Ceuta y Melilla	-	+1,99	+1,92

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Asturias es la única comunidad autónoma, en la que disminuyendo moderadamente el desempleo de mujeres y de hombres en el período 2006-2008, ha visto decrecer también, en un porcentaje muy elevado, las diferencias salariales entre ellos. Por el contrario las comunidades autónomas de Murcia y Navarra, en el mismo período de referencia, han visto aumentar las diferencias salariales y el desempleo tanto de mujeres como de hombres.

## Salarios por actividad económica

### Ganancia media anual por actividad económica. Año 2006

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ratio salario Mujer / Hombre
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	33.488,20	35.064,46	26.445,38	75,41
Comercio; reparación de Vehículos de motor, Motocicletas y ciclomotores	17.333,75	20.220,75	13.944,52	68,96
Hostelería	13.394,60	15.220,73	11.899,58	78,18
Intermediación financiera	38.351,18	45.127,28	29.688,77	65,78
Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicio empresariales	17.869,72	22.149,18	14.357,03	64,81
Educación	20.128,48	21.220,51	19.552,99	92,14

Elaboración propia a partir de encuestas del INE



Durante el año 2006, la ganancia media de las mujeres que trabajaban en la rama de la educación fue la que menos divergencias presentó en relación a sus compañeros varones. Las mujeres en estas ocupaciones percibieron un 92,14 % del salario de los hombres. En contraposición de las mujeres que trabajan en actividades del sector servicios que percibieron solamente 64,81 % del salario de sus compañeros varones.

El salario más bajo, lo reciben las mujeres que trabajan en la hostelería, y el salario más elevado las mujeres que se agrupan en la ocupación denominada intermediación financiera. Pero si en el caso de las mujeres que desempeñan su trabajo en el sector de la hostelería perciben solamente el 78,18 % del sueldo que perciben los hombres de su sector por realizar trabajos de igual valor, las mujeres que trabajan en la intermediación financiera perciben solamente un 65,78% del salario de los hombres.

El sector del comercio junto con el de la hostelería, es un sector en el que las mujeres además de percibir bajos salarios, se sitúan muy lejos de los salarios que perciben los hombres dedicados a la misma actividad, solo un 68,96 por ciento.

### Ganancia media anual por actividad económica. Año 2008

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ratio salarios Mujer/Hombre
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	35.584,57	36.948,93	30.006,10	81,20
Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores	18.545,85	21.673,40	15.253,79	70,38
Hostelería	13.957,49	15.885,32	12.404,49	78,08
Intermediación financiera	41.619,07	47.725,32	34.946,34	73,22
Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	22.133,79	27.072,43	18.339,84	67,74
Educación	20.883,28	21.489,64	20.591,85	95,82

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Analizando los datos correspondientes a los salarios de 2008, algunas diferencias entre los salarios percibidos por hombres y por mujeres, se acentúan y otras aminoran. La diferencia de salarios entre mujeres y hombres en el sector de la educación se ha reducido, en el año 2008, ya percibían el 95,82 % del salario de los hombres. Mientras que las mujeres dedicadas al sector de la hostelería han visto aumentadas ligeramente sus diferencias salariales respecto a los hombres de este sector. Por otra parte, son las mujeres que trabajan en la producción y distribución de la energía eléctrica, gas y agua, las que han visto más reducidas las diferencias retributivas respecto a los varones situándose en unos salarios que representan el 81,20 % del salario de los varones en este mismo grupo de ocupaciones.



## Evolución de la ganancia media anual por actividad económica, en función de la presencia de mujeres. Año 2006-2008

	2006		2008	
	Porcentaje de mujeres	Ratio salarios Mujer/Hombre	Porcentaje de mujeres	Ratio salarios Mujer/Hombre
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	18,18	75,41	20,94	81,20
Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores	48,42	68,96	48,94	70,38
Hostelería	54,40	78,18	55,90	78,08
Intermediación financiera	46,24	65,78	45,37	73,22
Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	49,55	64,81	50,76	67,74
Educación	65,04	92,14	64,25	95,82

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Si comparamos los años 2006-2008, en cuanto a la presencia de mujeres en las diferentes actividades económicas analizadas, exceptuando el sector de la producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, en el que la presencia de mujeres representa una de cada cinco de trabajadores, en el resto, la presencia de mujeres se acerca y en algunos casos sobrepasa a la de los hombres, incrementándose, en este periodo, en todos los sectores, salvo en el de la intermediación financiera y la educación, donde baja ligeramente.

De la gráfica puede deducirse como a medida que las mujeres incrementan su presencia en un sector de la actividad se reducen las diferencias salariales, salvo en el sector de la hostelería en el que siendo mayoritaria la presencia de mujeres, la diferencia de salarios se ha incrementado ligeramente. Sin embargo y a excepción de la educación, donde las diferencias salariales son pequeñas, en el resto de las ocupaciones las diferencias salariales por sexos, son todavía muy importantes.

### Presencia de mujeres y peso de la actividad en el conjunto de la ocupación

	2008		
	Porcentaje de mujeres	Ratio salarios Mujer / Hombre	Porcentaje de la actividad sobre el conjunto de la ocupación
Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores	48,94	70,38	16,0
Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	50,76	67,74	10,2
Hostelería	55,90	78,08	7,2
Educación	64,25	95,82	5,6
Intermediación financiera	45,37	73,22	2,5
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	20,94	81,20	0,6

Elaboración propia a partir de encuestas del INE



Hemos situado las ramas de actividad económica, por su peso en el conjunto de la ocupación. Si se tiene en cuenta que la presencia de mujeres en cada una de las actividades económicas se acerca o sobrepasa el cincuenta por ciento de presencia femenina (salvo en producción y distribución...), la conclusión es que se agrava la situación de un gran número de mujeres, al encontrarse éstas desarrollando su actividad laboral en sectores y oficios muy demandados dentro de nuestro mercado de trabajo. Son por tanto más gravosas las diferencias salariales, por ser mayores en aquellos sectores en los que existe una alta presencia femenina. Sólo la educación, situada en la parte baja de la tabla, es la actividad en la que este tipo de discriminación tiene una incidencia leve, que en cualquier caso no debemos ignorar.

#### Ganancia media anual 2008 por tipo de jornada (euros)

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ratio Mujer/Hombre	Porcentaje mujeres	Porcentaje hombres
<b>TOTAL</b>	21.883,42	24.203,33	18.910,62	78,1	-	-
<b>Tiempo completo</b>	24.052,81	25.415,12	21.936,20	86,3	37,02	62,98
<b>Tiempo parcial</b>	10.198,75	11.392,62	9.662,44	84,8	79,75	20,25

Fuente: INE

En el año 2008, el salario medio anual en la jornada a tiempo completo superó más de dos veces a la ganancia media anual a tiempo parcial. A pesar que las diferencias salariales disminuyen si se tiene en cuenta la variable jornada.

Tomado como referencia, en términos relativos, o teniendo en cuenta los hombres que desempeñan una jornada a tiempo parcial, respecto del total de hombres ocupados, éstos representaban el 4,2 por ciento. Mientras que las mujeres que realizan su trabajo con esta modalidad de jornada, en el cómputo de las mujeres ocupadas, representan un 22,7 por ciento.

En relación al tipo de jornada, lo primero que hay que recalcar es la distribución por sexos. Mientras que una gran mayoría de hombres desempeñan su trabajo a jornada completa solo algo más de un tercio de mujeres desempeñan este tipo de jornada. Más destacables son las diferencias existentes en el desempeño del trabajo con jornada a tiempo parcial, ya que casi el 80 por ciento de este tipo de jornada es desempeñado por mujeres, mientras que los hombres solamente representan el 20 por ciento. Teniendo en cuenta esta variable, vemos como las diferencias salariales entre mujeres y hombres, se mantienen, siendo mayor la diferencia salarial en el empleo a tiempo parcial, lo que resulta más gravoso si se tiene en cuenta la altísima presencia de mujeres en el empleo parcial.



### Ganancia media anual 2008 por tipo de contrato (euros)

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ratio Mujer/ Hombre
<b>TOTAL</b>	21.883,42	24.203,33	18.910,62	78,1
<b>Duración indefinida</b>	23.544,24	26.329,00	20.008,48	76,0
<b>Duración determinada</b>	16.204,29	17.062,62	15.069,12	88,3

Fuente: INE

En el año 2008, los trabajadores con contrato de duración determinada tuvieron un salario medio inferior en un 25,9 % al salario medio anual, mientras que quienes tuvieron contratos indefinidos su salario fue un 7,6 % superior al salario medio anual.

Por sexo, los hombres con contrato de duración indefinida tuvieron un salario un 20,3 % superior al salario medio anual, mientras que el salario de los que tuvieron un contrato de duración determinada fue un 22,1 % inferior a la media.

En las mujeres, el salario siempre fue inferior al salario medio anual, destacando el caso de las que tuvieron un contrato de duración determinada, para quienes la diferencia respecto al salario medio anual fue del 31,1 %.

### Ganancia media anual durante 2008, por tipo de contrato y porcentaje de presencia de mujeres

	Ratio salarios Mujer / Hombre	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de hombres
<b>Duración indefinida</b>	76,0	43,05	56,95
<b>Duración determinada</b>	88,3	47,55	52,45

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son menores en los contratos temporales que en los indefinidos. Así, entre los contratos temporales, la ganancia media de la mujer supone el 88,3 % de la de un hombre, mientras que entre los indefinidos este porcentaje baja hasta el 76 %.

El porcentaje de hombres es superior al de mujeres para cualquiera de los tipos de contrato. Sin embargo, las diferencias internas, dentro de cada sexo, reflejan que el porcentaje de las mujeres con contrato temporal es de un 31,4 %, frente al 27,6 % de los hombres con esa misma modalidad de contratación. Respecto a la contratación indefinida, seguimos con las diferencias internas, las mujeres representan un 68,6 %, frente al 72,4 % de los hombres.

### Conclusiones

A la vista de los datos presentados, podemos concluir que las diferencias entre los salarios de mujeres y hombres persisten en nuestro país, aunque se hayan reducido ligeramente, manteniéndose aún en cotas muy elevadas.



Analizando la evolución de los salarios desde 2006 a 2008, cuando se perciben los primeros efectos de la crisis económica, vemos que en las comunidades autónomas con mayor índice de desempleo tanto masculino como femenino, las diferencias de salarios entre mujeres y hombres se reducen. Por el contrario, aquellos lugares donde existe un mayor número de mujeres empleadas, se incrementa la diferencia de salarios con respecto a los trabajadores varones.

Existe, por tanto, una correlación directa entre la salida del mercado laboral de las mujeres que perciben salarios más bajos y la reducción de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

También, la pérdida de empleo de calidad y bien remunerado de los trabajadores varones es un factor que influye en la reducción de las diferencias de salarios, pues las mujeres que se mantienen en el mercado laboral, permanecen en sectores peor retribuidos. La estadística, por tanto, viene a poner en evidencia, el hecho de que las mujeres no hemos mejorado nuestra situación laboral, sino que al empeorar la situación de los hombres, los parámetros de medición se acercan los unos a los otros, y por tanto se reducen las diferencias.

Por actividades económicas, es el sector de la educación el que menos divergencias presenta en cuanto a diferencias de salarios se refiere, en contraposición con el sector servicios, que es el que presenta mayores diferencias salariales entre mujeres y hombres.

En este último, también se aprecian diferencias importantes en función de la actividad. Así tenemos que el salario más bajo lo reciben las mujeres que trabajan en hostelería y el comercio, y el más elevado, las que trabajan en intermediación financiera.

No obstante si analizamos las diferencias de salario con respecto a los trabajadores varones, vemos como la diferencia salarial entre sexos es mucho menor en el sector de la hostelería y comercio, que en el de la intermediación financiera. Por tanto, podemos establecer que en los sectores donde los salarios son más elevados, las diferencias salariales por sexo se incrementan notablemente.

También el peso de la actividad laboral en el conjunto de la ocupación, dentro del mercado de trabajo influye en las diferencias salariales. Así tenemos que, en los sectores de actividad donde las mujeres representan más del cincuenta por ciento de la mano de obra, las diferencias salariales con respecto a los trabajadores varones son mucho más elevadas, que en aquellos otros sectores donde las mujeres tienen una escasa presencia. Así vemos que sectores como la hostelería, el comercio, y los servicios, con un gran peso específico en el sector de la ocupación, en nuestro país, las diferencias de salarios son muy elevadas, mientras que los sectores de la producción o de la educación, con menor peso específico, se reducen sensiblemente estas diferencias.

La jornada laboral influye notablemente en las diferencias de retribución entre mujeres y hombres. Así tenemos que, el salario medio anual en jornada a tiempo completo supera más de dos veces el salario medio anual en jornada a tiempo parcial, y son las mujeres, por abrumadora mayoría (más del 80%) las que desarrollan su actividad con este tipo de jornada.



La temporalidad en la contratación es otro de los factores en los que si bien las diferencias de salario entre mujeres y hombres se mantienen, lo hacen, en menor medida que en las contrataciones indefinidas.

Así vemos cómo las mujeres con contratos temporales, obtienen una ganancia media del 88,3% de salario con respecto a los hombres, siendo esta media del 76 % del salario masculino, para quienes tienen un contrato indefinido.

Por tanto, podemos concluir que, a pesar de que el análisis estadístico nos muestre un ligero descenso de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, en el periodo estudiado, la situación laboral de las mujeres respecto al salario no ha mejorado, pues independientemente del territorio donde se trabaje, del sector de la actividad, de la ocupación, de la jornada de trabajo o del tipo de contrato, continúan percibiendo menores porcentajes de retribución económica que los hombres.

## **2.- LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES EN EL AMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Los inicios del Sistema de Seguridad Social se crearon en torno al modelo de división sexista de las tareas, imperante en esos momentos, en el que el hombre era el trabajador asalariado que sustentaba la familia y la mujer era la que se dedicaba a las tareas domésticas no retribuidas y dependía económicamente del marido.

El hombre, como trabajador asalariado, a través del pago de cotizaciones sociales a la Seguridad Social (SS) por su trabajo, adquiría unos derechos de protección dirigidos a cubrir las situaciones o periodos en los que el trabajador se veía impedido de poder trabajar y por tanto de percibir el salario (como por ej. : enfermedad, invalidez, desempleo, jubilación). La mujer, sin embargo, sólo podía ser beneficiaria del Sistema de SS, a través de los derechos derivados del cónyuge. Así tan sólo generaba una prestación de titularidad individual pero también derivada de las cotizaciones del marido, en caso de muerte de éste: la pensión de viudedad.

Con el tiempo y con la incorporación de las mujeres al mercado laboral, el Sistema de SS también ha ido cambiando, adaptándose a las nuevas realidades.

La aplicación de la Constitución Española, de la Directiva 79/7/CEE de 1978, por la que se prohíbe la discriminación entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, han contribuido a ir eliminando, de forma progresiva, las diferencias explícitas por razón de sexo en la regulación de Sistema de la SS.

Las modificaciones introducidas en su regulación ha supuesto la creación de nuevas prestaciones, la extensión de alguna como la pensión de viudedad a los hombres, el reconocimiento de periodos específicos a las madres trabajadoras, etc. Y en términos generales se puede entender que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres en el ámbito de la Seguridad Social siempre y cuando sus patrones de vida laboral sean iguales.

Sin embargo, de la división sexista del trabajo se ha derivado una trayectoria laboral diferente para hombres y mujeres de forma que las mujeres han tenido salarios más



bajos y más periodos de tiempo sin cotización, lo que penaliza a las mujeres en las prestaciones de seguridad social y en relación al tema que ahora nos interesa; las pensiones de jubilación.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, no ha venido acompañada de un reparto equitativo de las tareas dentro del hogar y del cuidado de los hijos entre hombres y mujeres.

Las mujeres que han tenido que compatibilizar su vida laboral y familiar, se encuentran por una parte con que los avances logrados en materia de conciliación, aunque se dirigen también a los hombres, son ejercitados mayoritariamente por ellas que son las que en la práctica hacen uso de los derechos a las interrupciones en la vida laboral cuando tienen que atender a las responsabilidades familiares; permisos por cuidado de hijos, excedencias para el cuidado de familiares dependientes, reducciones de jornada por los mismos motivos, uso del trabajo a tiempo parcial, etc., y por otro, se encuentran con que se penalizan los periodos de ausencia del mercado de trabajo.

Las mujeres además, se encuentran con mayores dificultades para acceder a un empleo estable o para promocionarse, ya que el fomento de las facilidades para la interrupción de la carrera laboral, que afecta sobre todo a las mujeres, lleva a los empresarios a preferir la contratación de hombres ante el riesgo de absentismo y/o abandono de las mujeres para la atención de las responsabilidades familiares.

A ello se suma el hecho de que las mujeres, ocupan los empleos peor remunerados y a menudo los menos valorados dentro de la escala jerárquica laboral, lo que también contribuye a que sus salarios sean inferiores y por tanto también sus cotizaciones.

Así pues, la pervivencia de desigualdades por razón de sexo en el mercado de trabajo y en las carreteras laborales de hombres y mujeres tienen unas repercusiones negativas para éstas en el Sistema de Seguridad Social y en las prestaciones que perciben del mismo.

En concreto en materia de pensiones, hay que señalar que muchas mujeres actualmente, se quedan fuera del sistema de pensiones contributivas, y las que están incluidas en él, perciben pensiones medias de menor cuantía que la de los hombres.

Por tanto, abordar los problemas del actual sistema de pensiones para garantizar su sostenibilidad y para hacerlo más equitativo, frente a la previsión de una sociedad más envejecida, con menos población joven, y con menos personas en edad de trabajar resulta prioritario.

Es evidente que en los años venideros el número de personas con necesidad de percibir una pensión del sistema de Seguridad Social se habrá incrementado de forma muy notable, que las pensiones habrá que pagarlas durante más tiempo, teniendo en cuenta el aumento de la esperanza de vida, y que el número de personas que tendrán que sostener el sistema será menor, por ello, es absolutamente necesario contar con las mujeres, incrementando y mejorando su inserción en el mercado laboral.

### **Situación de las prestaciones de la seguridad social desde la perspectiva de género**



Aunque cada vez es mayor el número de mujeres que trabajan en el mundo asalariado, todavía siguen siendo minoría en la percepción de prestaciones como pensiones de jubilación, pensiones de incapacidad, prestaciones por desempleo, etc., mientras que son mayoría en la percepción de las pensiones de viudedad y las prestaciones no contributivas. También son mayoría entre los beneficiarios de cuantías mínimas y complementos a mínimos.

Si bien es cierto que en los últimos años se ha producido un aumento en la proporción de mujeres que acceden a pensiones de jubilación, de incapacidad, y a la protección por desempleo, lo cierto es que los hombres siguen siendo mayoría en el número de perceptores de pensiones.

En 2009 se contabilizaron más de 4 millones de pensionistas hombres frente a 3,74 millones de pensionistas mujeres.

Es significativo también que el 80,1% de las pensiones que reciben los hombres son de jubilación, frente al 45% de mujeres. Por el contrario, el porcentaje de pensionistas de viudedad es de 1,5% de varones frente al 43% de mujeres.

En relación a la cuantía de las pensiones, la de las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres.

En 2009 las mujeres percibieron una media de 577,37€ mensuales, mientras que la prestación de pensión media de los hombres se situó en 940,78€. A 1 de octubre de 2010, la media de las mujeres se situaba en 599,79€, frente a la media de los hombres de 977,44 €.

Esta diferencia encuentra su causa en el mayor acceso de los hombres a las pensiones de jubilación, cuyas cuantías suelen ser por lo general, superiores al resto de las prestaciones. Las mujeres acceden en menor medida que los hombres a este tipo de prestación y cuando lo hacen, reciben aproximadamente, de media, unos 400€ menos mensuales.

En 2009, el número de pensiones con complemento por mínimo de mujeres fue de 1,4 millones, frente a 981.238 hombres. De las pensiones percibidas por mujeres, el 33% tienen complemento por mínimo. A 1 de octubre de 2010 las pensiones femeninas con complemento por mínimos fue de 1.495.396, es decir un 33,43%, mientras que el número de pensiones con este complemento percibidas por hombres fue de 915.230, lo que supone un 21,59%

A las diferencias en las trayectorias laborales de hombres y mujeres y a las diferencias salariales por razón de género, como factores que inciden directamente sobre la desventaja de las mujeres padecen en el Sistema de Seguridad Social, se une el hecho de que las mujeres se concentran también en determinados regímenes especiales, como Empleados de hogar, Agrario por cuenta ajena, autónomos y SOVI, de los que se derivan las pensiones con las cuantías más bajas del sistema (entre un 30 y 50% por debajo del promedio del resto de las pensiones del Régimen General).

Y por lo que respecta a las prestaciones no contributivas, las mujeres son mayoría entre sus perceptores, en todas sus modalidades, representando el 70,8% del total.

### **La pensión contributiva de jubilación desde la perspectiva de género**



Las diferencias en las carreras laborales de hombres y mujeres tienen consecuencias muy distintas para unos y otras en el acceso a la pensión de jubilación.

Para causar derecho a esta prestación, se requiere como regla general, además de haber alcanzado la edad legal de jubilación, contar con un periodo mínimo de años de cotización y la cuantía de la pensión variará en función de los años cotizados.

La más tardía incorporación de las mujeres al mercado laboral, y las diferencias en las trayectorias laborales de hombres y mujeres, al contar éstas con más interrupciones en las mismas, por la maternidad, por la dedicación a las responsabilidades familiares y por estar más afectadas por la precariedad laboral, con una mayor incidencia en la contratación temporal, en la contratación a tiempo parcial, y otras formas de contratación dotadas de una menor protección y garantías, configuran una situación de la mujer en clara desventaja respecto de los hombres, arrojando importantes diferencias tanto en la cuantía media del importe de las pensiones de jubilación como en el número de éstas.

A ello se añade la segregación ocupacional que padecen las mujeres en el mercado de trabajo y que conlleva que éstas perciban salarios inferiores a los de los hombres, tanto por los sectores de ocupación a los que pueden acceder como por los puestos de trabajo que ocupan en la jerarquía laboral, ambos peor retribuidos que los ocupados por los hombres y que implican menores cuantías en las cotizaciones y por tanto en las pensiones.

El resultado de todo ello se pone de manifiesto en los datos sobre las pensiones de jubilación.

Las prestaciones de jubilación de las mujeres se encuentran en la actualidad por debajo de 1,8 millones, lo que representa el 55% de las correspondientes a los hombres, y ello a pesar de que en los últimos años (entre 2003 y 2009) la tasa media anual de crecimiento del número de pensiones de las mujeres ha sido superior a la de los hombres.

En relación con la cuantía de las pensiones contributivas de jubilación de hombres y mujeres, las diferencias por razón de género siguen siendo notables y no parece que su tendencia sea la de reducirse.

El importe medio de la pensión de jubilación percibida por las mujeres representa aproximadamente el 60 por 100 de la de los hombres.

En 2009 mientras que la cuantía media mensual de la pensión de jubilación de los hombres era de 998,56 €, la de las mujeres se situaba por debajo de los 600 euros (592,42 €). A 1 de octubre de 2010 la pensión media de los hombres fue de 1.040,70€, y la de las mujeres de 617,83€.

Si se analizan las pensiones por tramos de cuantía, las mujeres se sitúan en los tramos más bajos, a excepción del tramo de menos de 150€, hasta el tramo entre 550 a 600€ en que se igualan, aunque, en este caso, con porcentajes muy distintos ya que este tramo supone sólo el 18,2 % de las pensiones totales de jubilación de los hombres, mientras que para las mujeres supone el 32,4%.



La mayor parte de los hombres pensionistas por jubilación se encuentran en el tramo de 700 a 800 €, mientras que la mayoría de las mujeres se concentran en el tramo de 350 a 400 €.

En los demás tramos las diferencias entre hombres y mujeres crecen notablemente a medida que aumenta la cuantía de la pensión, hasta el extremo de que, de las cerca de 300.000 pensiones de jubilación de cuantía superior a los 2.000 euros, sólo un 9 por 100 corresponde a mujeres.

Por lo que respecta a los complementos por mínimos, un 33 por 100 de las pensiones de jubilación de las mujeres lo tienen, frente a un 23,7% de las de los hombres.

### **Referencia a la pensión de viudedad**

El 93,2% de las pensiones de viudedad corresponden a mujeres y suponen casi el 50% del total de las pensiones contributivas de titularidad femenina.

La mayoría de las mujeres receptoras de esta prestación tienen más de 65 años y de todas ellas, el 60% cuentan con más de 75 años.

El importe medio de esta pensión se sitúa aproximadamente un 25% por debajo de la pensión media total del sistema.

En el 2009 el importe máximo de la pensión de viudedad era de 640,1 € mensuales entre las viudas de 60 a 64 años, y va descendiendo a medida que aumenta la edad de las viudas, siendo el importe de 487,6€ en el caso de las mayores de 85 años.

A 1 de octubre de 2010 la pensión media de viudedad percibida por las mujeres se situaba en 583,12 €.

El 35% de las pensiones de viudedad percibidas por mujeres tienen complementos por mínimos, mientras que en el caso de los viudos sólo alcanza el 10,5%.

### **La reforma del sistema de pensiones**

Lograr la preservación de los niveles de protección social en el futuro, frente a los retos demográficos y financieros que debe afrontar la Seguridad Social en nuestro país, al mismo tiempo que intentar avanzar en la corrección de las desigualdades que afectan a las mujeres respecto a los hombres en materia de pensiones, no es tarea fácil. Abordar los problemas del actual sistema de pensiones para garantizar su sostenibilidad, frente a una previsión de una sociedad más envejecida, con menos población joven, y con menos personas en edad de trabajar resultaba, por tanto, prioritario.

En este contexto, el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, refleja el esfuerzo realizado en esta línea, que debe valorarse positivamente porque incorpora fórmulas que mejoran las carreras de cotización cortas, que afectan mayoritariamente a las mujeres.

En concreto, el reconocimiento de periodos de cotización de hasta dos años, para quienes tengan periodos en blanco, vinculados al nacimiento, adopción o acogimiento de menores o la ampliación a los tres años de excedencia por cuidado de hijos e hijas, del tiempo que se considera cotizado a la Seguridad Social, así como



el mantenimiento de los 15 años como el número de años mínimo exigido para generar derecho a pensión contributiva, es algo que beneficiará sobre todo a las mujeres con carreras cortas de cotización, y permitirá además el acceso a los complementos a mínimos que garantizan los ingresos a personas cuya carrera no les ha permitido obtener pensiones una pensión contributiva. Por otra parte, el compromiso alcanzado en el Acuerdo sobre la integración efectiva del Régimen Especial Agrario, en el Régimen General de la Seguridad Social y del Régimen Especial de empleados de hogar, servirá para que muchos trabajadores, pero sobre todo mujeres, logren cotizar el mínimo exigido para poder acceder a una pensión contributiva.

Además, el mandato al Gobierno para que en el plazo de un año presente a la Comisión del Pacto de Toledo un estudio sobre las medidas a adoptar para impulsar los mecanismos que incorporen los periodos de atención y cuidado de los hijos/as o personas dependientes como elementos a considerar en las carreras de cotización de las mujeres, es un compromiso del Acuerdo de especial relevancia.

### **Conclusiones**

En la actualidad, las mujeres perceptoras de prestaciones por jubilación o incapacidad, siguen siendo minoritarias, y casi la mitad de las pensiones que perciben las mujeres lo son de viudedad y no contributivas. Entre los beneficiarios de pensiones de cuantías mínimas y de complemento a mínimos son igualmente mayoría las mujeres.

Es evidente que las mujeres mantienen una posición de desventaja respecto a los hombres en el ámbito de las pensiones contributivas y en especial las de jubilación, como consecuencia de unas trayectorias laborales más reducidas y con mayores huecos de cotización.

La evolución de la normativa del sistema de pensiones ha sido formalmente neutra, de forma que ha intentado eliminar las desigualdades explícitas o directas preexistentes a la incorporación de la mujer al trabajo asalariado, pero al mismo tiempo ha producido desigualdades en los resultados al no tener en cuenta las diferencias en las vidas laborales de hombres y mujeres en las distintas generaciones. No obstante, en los últimos años, el propio sistema ha evolucionando en positivo, introduciendo fórmulas que tratan de corregir esas posibles desigualdades, como el reconocimiento de los 112 días de cotización por parto, que introduce la Ley de Igualdad, para las mujeres que se han incorporado tardíamente al mercado laboral.

La relevancia del reciente Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, de 2 de febrero de 2011, en relación con la igualdad por razón de género, es que introduce nuevas medidas de acción positiva tendentes a corregir las consecuencias en el sistema de protección social, de las desigualdades sufridas por las mujeres en el mercado de trabajo, entendiendo que este debe ser el comienzo de una línea de actuación que debe continuarse en el futuro.

Así y todo, es necesario tener en cuenta que la reforma de nuestro sistema de pensiones no puede resolver el principal problema que afecta a las mujeres en el



mercado de trabajo, que es la desigualdad en las trayectorias laborales de unas y otros: la segregación ocupacional, las diferencias retributivas, la precariedad laboral, y la ausencia del reparto equilibrado entre mujeres y hombres en la asunción de las responsabilidades familiares, entre otros factores.

Apostar por un cambio en el modelo productivo cuyo fin sea la creación de empleo de calidad y seguir luchando para lograr la participación igualitaria de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, sigue y seguirá siendo un objetivo prioritario para UGT.

### **3. LA IGUALDAD RETRIBUTIVA COMO ELEMENTO DE INTERÉS EN EL MARCO DE LAS INSTITUCIONES EUROPEAS.**

#### **El Parlamento Europeo**

A lo largo de todo el año 2010 la preocupación por las diferencias salariales entre mujeres y hombres, existentes en todos los países de la UE, así como la traslación de la preocupación por las diferentes carreras laborales, que dan lugar a una menor protección social en los sistemas públicos de pensiones, ha sido un tema de especial relevancia, que ha encontrado eco en las diferentes instituciones de la UE, encontrando el apoyo más firme en el Parlamento Europeo, que ha dictado varias resoluciones, cuyo contenido parcial transcribimos a continuación:

*Resolución del Parlamento Europeo, aprobada el 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.*

“Considerando que, tradicionalmente, las mujeres están más amenazadas por la pobreza y por una jubilación limitada, especialmente las mujeres mayores de 65 años, que a menudo reciben pensiones que apenas cubren un mínimo de subsistencia debido a causas diversas como la elevada diferencia salarial entre mujeres y hombres que incide directamente sobre el derecho de pensión, el cese o la interrupción de la actividad profesional para dedicarse a la familia o por haber trabajado en la empresa del cónyuge, principalmente en los sectores del comercio y la agricultura, sin salario y sin afiliación a la seguridad social y considerando, además, que en tiempos de recesión económica el riesgo de caer en la pobreza es aún mayor para estas mujeres.”

“15. Pide a los Estados miembros que tengan en cuenta la dimensión de género en la reforma de sus sistemas de pensiones, y que adapten la edad de jubilación teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a modelos de trabajo y el mayor riesgo de discriminación de las mujeres de edad en el mercado de trabajo;”

*Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de noviembre de 2010, sobre los retos demográficos y la solidaridad entre las generaciones.*

F. Considerando que el cambio demográfico ha afectado notablemente a la vida personal y laboral, especialmente en el caso de las mujeres, a la vez que la escasez de servicios, los bajos niveles de retribución, la lenta y difícil integración en el mercado



laboral, los largos períodos de empleo precario o temporal y la falta de apoyo para las parejas jóvenes son algunas de las razones que inducen a los jóvenes a aplazar la formación de una familia y el nacimiento de los hijos,

I. Considerando que, en el marco de los ambiciosos objetivos en materia de empleo de la Estrategia UE 2020, la tasa de empleo para las mujeres y los hombres entre 20 y 64 años debería elevarse al 75 % en 2020 y hacer frente al mismo tiempo a un desafío demográfico,

“Destaca que se ha de abordar la cuestión de la brecha salarial por razones de género que existe entre los hombres y las mujeres y que asciende actualmente al 17 % en la UE 27, porque sus consecuencias se traducen en un nivel inferior de ingresos a partir del nacimiento del primer hijo y, en último término, en unas pensiones de jubilación más bajas y una tasa de pobreza más elevada entre las mujeres de edad avanzada”;

89. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que reexaminen los sistemas de seguridad social en los que todavía persisten grandes desigualdades de niveles de pensión entre los hombres y mujeres y que consideren la posibilidad de introducir coeficientes de corrección que tengan en cuenta las diferencias en las contribuciones vinculadas al trabajo temporal o a las responsabilidades de la maternidad;

*Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de octubre de 2010, sobre las trabajadoras en situación precaria.*

H. Considerando que las condiciones de empleo precarias, como, por ejemplo, contratos no escritos, trabajo a tiempo parcial forzado y diferencias persistentes de retribución, tienen un efecto a largo plazo sobre la protección de la seguridad social y las pensiones, y hacen que aumente el riesgo de pobreza de los trabajadores,

Considerando que la representación excesiva de las mujeres en el trabajo precario es un factor clave que contribuye a la disparidad salarial por género, cuyo nivel continúa siendo elevado; considerando que, por ello, la mejora de la calidad del trabajo para las mujeres reducirá dicha disparidad, salarial.

Subraya la necesidad de adoptar medidas legislativas para garantizar la igualdad de género y reducir la segregación por razón de sexo en el mercado laboral; recuerda, por consiguiente, la citada Resolución de 18 de noviembre de 2008, insta a la Comisión a que presente una propuesta relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres reitera a los Estados miembros que transpongan sin demora la Directiva 2006/54/CE<sup>(11)</sup> ;

*Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de diciembre de 2010, sobre la Comunicación de la Comisión sobre el Programa de Trabajo de la Comisión para 2011*

Cree firmemente que la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo uno de los desafíos que han de superarse y reitera la petición que hizo a la Comisión en su resolución de 2008 para que esta última le presente una propuesta legislativa sobre la revisión de la legislación vigente relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribución para hombres y mujeres,



teniendo en cuenta las recomendaciones que figuran en el anexo de dicha resolución.

## LA COMISIÓN EUROPEA

El 21 de septiembre de 2010, la Comisión Europea aprobó la nueva estrategia quinquenal para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Europa. Con estas medidas se pretende conseguir un mejor aprovechamiento del potencial femenino, contribuyendo así a lograr los objetivos económicos y sociales globales de la UE.

La nueva estrategia de igualdad de género enumera una serie de actuaciones que giran en torno a cinco prioridades: la economía y el mercado laboral, la igualdad de remuneración; la igualdad en puestos de responsabilidad, el tratamiento de la violencia de género; y el fomento de la igualdad fuera de la UE.

A continuación transcribimos íntegramente el punto dos del texto normativo, donde se establecen las recomendaciones en materia de igualdad salarial.

### *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*

#### 2. SALARIO IGUAL A TRABAJO IGUAL Y TRABAJO DE IGUAL VALOR

El principio de igualdad de retribución para hombres y mujeres por un trabajo igual está consagrado en los Tratados de la UE. A pesar de eso, la disparidad salarial (promedio de la diferencia entre los ingresos brutos por hora de hombres y mujeres en todos los sectores de la economía) sigue siendo, en toda la UE, del 17,8 %, con valores que van desde el 30,9 % en Estonia, el 26,2 % en la República Checa, el 25,5 % en Austria y el 23,2 % en Alemania hasta el 4,9 % en Italia, el 8,5 % en Eslovenia o el 9 % en Bélgica y Rumanía. Claramente esta es una situación que tiene que cambiar con el tiempo, si se atiende al espíritu de los Tratados de la UE.

Las causas profundas de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres van mucho más allá de la cuestión de la igualdad salarial por un trabajo igual. Hay una clara disparidad entre el nivel de estudios que alcanzan las mujeres y sus perspectivas profesionales, por lo que debe prestarse especial atención a la transición entre la educación y el mercado laboral. Las causas de la disparidad salarial también proceden de la segregación en el mercado laboral, ya que las mujeres y los hombres aún tienden a trabajar en sectores y tareas diferentes. Por una parte, unas u otros están sobrerrepresentados en determinados sectores, y los empleos «femeninos» (principalmente la atención sanitaria, la educación y la administración pública) suelen ser, en general, menos valorados que las profesiones típicamente masculinas. Por otra parte, en el mismo sector o empresa, las tareas desempeñadas por las mujeres tienden a estar menos pagadas y peor valoradas.

El desfase salarial refleja también otras desigualdades laborales que afectan sobre todo a las mujeres, como la carga desproporcionada de las responsabilidades familiares y las dificultades para conciliar el trabajo con la vida privada. Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial o con contratos atípicos: si bien esto les permite



seguir integradas en el mercado de trabajo mientras llevan adelante sus responsabilidades familiares, también puede tener un impacto negativo en su nivel de salario, la evolución de su carrera, sus perspectivas de promoción y sus pensiones.

Acciones clave

La Comisión:

- Estudiará, con los interlocutores sociales europeos y respetando la autonomía del diálogo social, las posibles maneras de mejorar la transparencia de las retribuciones y el impacto para la igualdad salarial de modalidades como el trabajo a tiempo parcial o los contratos de duración determinada.
- Apoyará las iniciativas en pro de la igualdad salarial en el trabajo, como etiquetas, cartas y premios de igualdad, así como el desarrollo de herramientas para que los empleadores corrijan las diferencias injustificadas de retribución entre hombres y mujeres.
- Establecerá un Día Europeo de la Igualdad Salarial, que sirva para sensibilizar cada año sobre el tiempo suplementario que tienen que trabajar las mujeres para ganar lo mismo que los hombres.

### *Conclusiones de la Conferencia Europea sobre la brecha salarial en los países de la UE*

Bajo la Presidencia Belga de la Unión Europea, los días 25 y 26 de octubre de 2010 tuvo lugar en Bruselas, una Conferencia sobre la brecha salarial en Europa. En dicha Conferencia el Gobierno de Bélgica presentó un informe realizado en colaboración con la Comisión Europea, en el que se determina que el promedio de la brecha salarial entre hombres y mujeres, por cada hora pagada, sigue siendo de un 18% en la Unión Europea, y de un 24% sobre el salario anual. En términos reales, las diferencias se establecen entre el 6 % y el 34 %, según los casos.

Fruto de la misma se extrajeron una serie de conclusiones, que fueron presentadas en el Consejo EPSSCO de diciembre 2010. Estas conclusiones se resumen, básicamente, en la necesidad de elaborar una Estrategia Europea y Nacional para superar la brecha salarial a través de diferentes líneas de actuación, y para ello proponen lo siguiente:

- ✓ Implementación de planes de acción para reducir la brecha salarial.

Tratar con causas múltiples, interconectadas e interdependientes requiere estrategias reales de acción integrada. Con el fin de abordar las causas de la brecha salarial, será necesario que los Estados miembros pongan en marcha planes de acción y establezcan, así, una estrategia conjunta con los que abordar simultáneamente las diferentes causas de la brecha salarial, y coordinen las acciones de todos los actores importantes combinando diversas medidas. La nueva Estrategia de la Comisión proporcionará las bases para este trabajo conjunto, y añadirá un



nuevo impulso, tanto a nivel europeo como de los diferentes Estados miembros, a los que se deberá pedir que definan los planes de acción real para superar la brecha salarial.

- ✓ Aplicación efectiva y cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de remuneración.

No sólo deben fortalecerse las legislaciones, sino también debe garantizarse la aplicación efectiva de la legislación vigente para garantizar la igualdad de remuneración y la igualdad de acceso a los puestos de trabajo. Si es necesario, deberá elaborarse una nueva legislación. El ejemplo de Canadá y su Ley de Remuneración Equitativa puede ser una fuente de inspiración.

- ✓ Garantizar la transparencia de los salarios

Debe generalizarse un sistema de categorías profesionales sin distinción de género: el salario no incluye sólo el sueldo, sino también otros beneficios, que son pagados directa o indirectamente, en metálico o en especies, por las empresas. Como la negociación del salario suele hacerse de forma individualizada, la falta de transparencia conlleva una falta de entendimiento y una menor conciencia de las mujeres respecto a otros beneficios complementarios, tales como el reparto de beneficios, coches de empresa, teléfonos, ordenadores, etc. ¡Sólo programas de formación y concienciación para las mujeres, y el deseo de implementar la transparencia en el salario y los beneficios complementarios pueden marcar la diferencia.

- ✓ Eliminación de la segregación vertical

La eliminación de la segregación vertical es fundamental, especialmente a través de ambiciosas medidas y sanciones encaminadas a incrementar la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones en las empresas, tanto públicas como privadas. Una serie de ejemplos ha confirmado que, cuando todo lo demás falla, podría aplicarse un sistema de cuotas. No es absurdo imaginar que el 30% de los miembros de las juntas directivas y de los ejecutivos senior, del sector privado y del público, deberían ser mujeres.

- ✓ Superar los estereotipos y la segregación horizontal

Para eliminar la segregación horizontal, debemos superar esos estereotipos en la educación y en los medios de comunicación. A lo largo de la Conferencia se puso de manifiesto que son mayoritariamente las chicas, las que deben tener opción de apertura a nuevas vías de formación. También deben aplicarse medidas de acción positiva para facilitar el acceso a las actividades insuficientemente representadas por género. Debe reforzarse la orientación y la sensibilización para aumentar la promoción de mujeres en los campos científico, tecnológico o financiero.

- ✓ Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



Los Estados miembros también deben garantizar la prestación de un número suficiente de servicios de cuidado de los niños, niñas y otros dependientes, a un precio asequible. Los objetivos de Barcelona, a menudo no respetados, siguen siendo pertinentes y necesarios, y deben, por tanto, continuarse y fortalecerse.

Para una mejor conciliación de la vida familiar y laboral, deben proporcionarse permisos parentales mejor pagados para ambos progenitores, así como medidas para animar a los hombres a usar estos permisos.

✓ Medición periódica de la brecha salarial

Para verificar la eficacia de la aplicación del "conjunto" de medidas acordadas, debe realizarse una evaluación periódica de la brecha salarial, y su evolución en el tiempo, utilizando los indicadores europeos acordados, revisados según se sugirió en el informe de esta Conferencia.

Algunos Estados miembros ya tienen experiencia en este ámbito, como Bélgica y España. Deben tenerse en cuenta, también, las buenas prácticas del Reino Unido en forzar al sector público y animar al sector privado a publicar datos sobre la brecha salarial.

✓ Integración de los objetivos en los Programas Nacionales de Reforma

En el marco de la Estrategia Europea 2020, sería útil si los Estados miembros consideraran la posibilidad de establecer, dentro de los Programas Nacionales de Reforma, objetivos nacionales junto con un calendario y una estrategia específica para:

- Aumentar la tasa de empleo de la mujer. Esto requerirá el desarrollo de metas, no sólo en el ámbito del empleo para las mujeres, sino también en la formación. Debe prestarse especial atención a las mujeres más vulnerables: las mujeres que están a cargo de familias monoparentales y las mujeres inmigrantes, que a menudo son doblemente discriminadas, tanto en términos de salarios como de acceso al empleo. También debe prestarse atención a la reducción de la precaria situación de la mujer en el sector servicios y aquellos con contratos a tiempo parcial. Tendrán un papel importante la supervisión económica y control.
- Un aumento del suministro de servicios de atención adecuados, asequibles y de calidad, para los dependientes y para niños en edad preescolar. La Presidencia espera que la oferta de estos servicios sea mayor o, al menos, igual a los objetivos marcados por el Consejo de Barcelona.
- Eliminación de la brecha salarial por medio de un plan plurianual.

✓ Recomendaciones a la Comisión Europea



El papel de la Comisión Europea es importante en varios aspectos, y la Presidencia Belga cuenta con su apoyo para:

- Realizar una supervisión periódica de la brecha salarial, con el apoyo del Instituto Europeo de Género y sobre la base de las propuestas para revisar los indicadores que se presentan en el informe Europeo sobre la brecha salarial;
  - Realizar un estudio europeo sobre la estructura de los salarios con el fin de destacar los beneficios marginales (participación en los beneficios, opciones sobre acciones, vehículos de empresa, teléfonos, etc.).
  - Adoptar medidas legislativas para garantizar la igualdad en el empleo y el salario, así como para asegurar la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones en las empresas públicas y privadas;
  - Aumentar la sensibilización pública instituyendo un Día Europeo de la Igualdad Salarial.
- ✓ Capacitar (empoderar) a los interlocutores sociales.

El papel de los interlocutores sociales es importante a fin de:

- Decidir sobre objetivos para reducir la brecha salarial;
- Mejorar la calidad del empleo de la mujer;
- Aplicar acciones concretas en los lugares de trabajo para la reducción de la brecha salarial;
- Insertar la igualdad de género en la negociación colectiva.

## EL CONSEJO EPSSCO

El seis de diciembre de 2010 el Consejo de Ministros de la UE en materias de Empleo y Protección Social (Consejo EPSSCO), aprobó un documento de *Conclusiones sobre el refuerzo del compromiso de eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres y la intensificación de las medidas a tal efecto, y sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín*. Este documento recoge un amplio contenido de recomendaciones y estrategias comunes que permiten una acción conjunta de los Estados Miembros, y establece un conjunto de indicadores comunes que permitirían medir la brecha salarial en cada uno de los países de la UE, de una forma coordinada. A continuación transcribimos el texto íntegro, que por su novedad e interés consideramos necesario conocer.

### *Conclusiones del Consejo EPSSCO sobre igualdad salarial (diciembre 2010)*

1. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea consagrado en los Tratados y uno de los objetivos y las misiones de la



Unión Europea, y la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actividades representa una misión específica de la Unión.

2. Desde la fundación de la Comunidad Europea, el respeto de la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras ha sido garantizado por el Tratado.

3. La legislación europea que consagra el respeto del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en los ámbitos del empleo y el trabajo está destinada a proteger a los trabajadores de la discriminación por razón de sexo en sus condiciones de trabajo, incluida su retribución.

4. Como parte del examen anual de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín el Consejo adoptó en 2001 unas conclusiones para combatir la desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres y tomó nota de un informe de la Presidencia belga que contiene información sobre las desigualdades de retribución y define seis indicadores cuantitativos y tres cualitativos.

5. Eliminar las diferencias de retribución constituye una prioridad política compartida por todos los Estados miembros y otros agentes clave de la escena europea.

6. Los interlocutores sociales, en particular, tienen un papel clave que desempeñar tanto a escala europea como nacional, en especial en el contexto de la negociación colectiva, en los esfuerzos por promover y mantener la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, también en relación con la retribución.

7. Los días 23 y 24 de marzo de 2006, el Consejo Europeo adoptó el Pacto Europeo por la Igualdad de Género, que anima a los Estados a la acción, en particular a que tomen medidas destinadas a reducir las diferencias por razón de género y luchar contra los estereotipos de género en el mercado laboral.

8. En noviembre de 2009, el Consejo adoptó unas conclusiones sobre «Igualdad de los sexos: potenciar el crecimiento y el empleo — Contribución a la Estrategia de Lisboa post 2010», que en particular, invitaba a los Estados miembros y a la Comisión a seguir reduciendo el desequilibrio entre hombres y mujeres que aún existe por lo que se refiere a las retribuciones, con objeto de que mujeres y hombres tengan oportunidades para cumplir sus aspiraciones y desarrollar su potencial, y para la prevención de la pobreza de los trabajadores.

9. En noviembre de 2009, el Consejo y los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, también adoptaron unas conclusiones sobre el «Examen de la aplicación por los Estados miembros y las instituciones de la Unión Europea de la Plataforma de Acción de Beijing: “Beijing+15”: Evaluación de los avances», en las que se comprometían a examinar periódicamente los avances logrados en los ámbitos críticos de preocupación establecidos en la Plataforma de Acción de Beijing para los que ya se habían adoptado indicadores.

10. En las Conclusiones del Consejo Europeo de Barcelona de los días 15 y 16 de marzo de 2002, los Estados miembros se comprometieron, teniendo en cuenta la demanda de servicios de cuidado de niños y en consonancia con los modelos nacionales de asistencia, a esforzarse en prestar para 2010 servicios de cuidado de



niños al menos al 90 % de los niños de edad comprendida entre los 3 años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33 % de los niños de menos de 3 años, y han reafirmado este compromiso en numerosas ocasiones.

11. La Comunicación de la Comisión «Actuar contra las diferencias de retribución entre mujeres y hombres» (2007) destaca la necesidad de desarrollar las capacidades de análisis de este fenómeno y el informe de la Comisión «Igualdad entre mujeres y hombres — 2010» subraya que los Estados miembros deben dar una respuesta inmediata al reto de reducir las disparidades salariales entre hombres y mujeres «mediante estrategias específicas que combinen todos los instrumentos disponibles, incluyendo objetivos en su caso».

12. En la declaración del Trío de Presidencias, adoptada en Valencia el 26 de marzo de 2010, se hizo un llamamiento para que se acelerasen los esfuerzos dirigidos a eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, adoptando un enfoque coordinado y definiendo objetivos.

13. En el Consejo Europeo del 17 de junio de 2010, los Estados miembros adoptaron la Estrategia 2020 para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, uno de cuyos cinco objetivos principales es procurar llegar a un índice de ocupación del 75 % de los hombres y mujeres con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años.

14. El 21 de octubre de 2010, el Consejo adoptó la Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros. La orientación nº 7, en particular, insta a los Estados miembros a que promuevan la igualdad entre los sexos, incluida la igualdad retributiva, así como políticas de equilibrio entre la vida profesional y personal, junto con la prestación de una atención asequible y la innovación en la manera en que el trabajo está organizado; y la orientación nº 10 declara que todas las medidas deberán tender asimismo al fomento de la igualdad entre los sexos.

15. En las conclusiones adoptadas por el Consejo EPSCO del 21 de octubre de 2010 sobre la Gobernanza de la Estrategia Europea de Empleo en el contexto de Europa 2020 y el semestre europeo se subraya la importancia de pasar revista, antes de cada semestre europeo, a los avances realizados en la consecución de los objetivos principales y nacionales de la Estrategia Europa 2020 en materia de empleo; con vistas a contribuir al Consejo Europeo de primavera, de determinar en el Informe conjunto sobre el empleo las principales orientaciones en este ámbito que requieren una orientación estratégica del Consejo Europeo; y al final del semestre europeo, de estudiar y adoptar recomendaciones por países para los Estados miembros en el ámbito del empleo.

16. La Conferencia de los días 25 y 26 de octubre de 2010 sobre cómo eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres supuso una oportunidad de estudiar en profundidad la cuestión con todos los interesados.

17. Según el Reglamento (CE) n.º 1922/2006 por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género y sus programas de trabajo para 2010 y 2011, este Instituto tiene el cometido de prestar asistencia técnica a las instituciones comunitarias, en particular a la Comisión, y a las autoridades de los Estados



miembros. Esta asistencia comprende en particular el desarrollo de indicadores y su revisión como trabajo derivado de la Plataforma de Acción de Pekín.

18. Conseguir un salario igual para mujeres y hombres, una igual independencia económica y la igualdad en la toma de decisiones son los ámbitos de acción prioritarios de la Carta de la Mujer adoptada por la Comisión en marzo de 2010, y de la Estrategia de la Comisión para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).

#### DESTACANDO LO SIGUIENTE:

19. La igualdad entre mujeres y hombres es crucial para cumplir los objetivos de la Estrategia Europa 2020 en lo relativo a un elevado nivel de ocupación y la consecución de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, así como para asegurar la cohesión económica y social y la competitividad, y para abordar el desafío demográfico.

20. Dentro de la Unión Europea, las diferencias de retribución entre mujeres y hombres siguen siendo del 18 % por término medio; esta diferencia de retribución varía considerablemente de un Estado miembro a otro, y entre el sector público y el privado.

21. Las diferencias de retribución se reflejan en todo el ciclo vital de las mujeres, también en forma de pensiones más bajas y de exposición a un riesgo de pobreza mayor.

22. Las causas subyacentes a las diferencias de retribución siguen siendo numerosas y complejas y reflejan principalmente la discriminación en razón del sexo, así como las desigualdades vinculadas a la educación y el mercado de trabajo, como:

a) la segregación horizontal del mercado de trabajo: las mujeres se concentran en un número más reducido de sectores y ocupaciones, con frecuencia, peor pagadas y menos valoradas;

b) la segregación vertical del mercado de trabajo: las mujeres por lo general ocupan puestos peor pagados, tienen mejor seguridad en el empleo y se enfrentan a más obstáculos para su carrera;

c) la dificultad para conciliar el trabajo, la vida familiar y la vida privada, así como la distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas, que llevan a una mayor proporción de mujeres a ocupar empleos a tiempo parcial y a optar por interrupciones repetidas de sus carreras;

d) la falta de transparencia de las retribuciones, y

e) el impacto de los estereotipos de género, que influyen en la elección de los cursos de formación educativa y profesional, al igual que la forma en que se evalúan las calificaciones y se clasifican los empleos.

23. Además, las circunstancias individuales de los trabajadores, como la situación familiar o el estado civil también repercuten en las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

24. Mientras que se ha avanzado realmente en la determinación y la comprensión de algunas de sus múltiples causas, siguen sin explicarse otros aspectos de las diferencias de retribución, lo que requiere que se siga investigando, en particular en



relación con los efectos de la clasificación de los empleos y el reconocimiento, en metálico o en especie, aparte del sueldo o salario normal de base o mínimo, sobre los cuales no se dispone de los datos necesarios.

25. Un elevado índice de ocupación femenina a veces va parejo a una amplia diferencia de retribución con los hombres; sin embargo, el aumento del índice de ocupación femenina y la reducción de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres son objetivos importantes que deben perseguirse de forma simultánea.

26. Se ha demostrado que los planteamientos consistentes en medidas para abordar de forma aislada una u otra causa de las diferencias de retribución no son suficientes para reducir de modo eficaz las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

27. Por consiguiente, la reducción de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres requiere una ulterior movilización de todos los actores clave, a fin de que participen, de forma coordinada, con planteamientos específicos, integrados, polifacéticos y coherentes concebidos para hacer frente a sus múltiples causas, tanto a escala nacional como europea, también en el marco de la ejecución de la Estrategia Europa 2020.

28. Se espera que la Estrategia de la Comisión para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y muchas de las acciones en ella previstas contribuyan de modo significativo a la consecución de la igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

29. En el pasado, la integración del principio de igualdad de género no ha sido siempre bien ejecutada en todos los ámbitos de políticas de los programas nacionales de reforma y podría seguir mejorándose con éxito en el marco de la Estrategia Europa 2020.

30. El objetivo principal de llegar a un índice de ocupación del 75 % de los hombres y mujeres con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años, marcado en el contexto de la Estrategia Europa 2020, presupone un aumento significativo de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, que puede promoverse con medidas para reducir las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, reforzar la formación de las mujeres, en particular en sectores en los que están insuficientemente representadas, mejorar la calidad de los trabajos de las mujeres y fomentar políticas de conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida privada, así como para combatir la pobreza de las mujeres y mejorar su inclusión social, teniendo en cuenta las relativas posiciones de partida de los Estados miembros y sus circunstancias nacionales.

#### EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

31. TOMA NOTA del informe, presentado por la Presidencia belga, que evalúa los indicadores de desigualdades retributivas relacionadas con el género y describe el trabajo de recogida de datos en este ámbito, determinadas dificultades inherentes que persisten y la necesidad de revisar y completar el conjunto de indicadores para reflejar el carácter multidimensional de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.



32. AFIRMA la necesidad de seleccionar un número limitado de indicadores para su uso regular, reservando los indicadores complementarios para uso de los expertos.

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS A QUE:

33. Adopten o persigan un conjunto completo de medidas para abordar toda la gama de causas de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres vinculadas a las desigualdades de género en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, y coordinando las acciones de todos los actores clave pertinentes, en particular los interlocutores sociales, en todos los niveles. Este ejercicio podría incluir las siguientes medidas:

a) la promoción de la transparencia, en particular respecto de la composición y las estructuras de los sueldos, inclusive mediante la información a las mujeres y los hombres jóvenes que se incorporen al mercado de trabajo;

b) la promoción de la evaluación y la clasificación neutrales de los empleos, por ejemplo cuando se recurra a una clasificación de empleos para determinar la retribución, de forma que se eviten las desigualdades de género y la discriminación resultante de la evaluación insuficiente de las cualificaciones de las mujeres y de los empleos y ocupaciones normalmente desempeñados por ellas;

c) la mejora de la calidad del empleo, en particular respecto del empleo inestable y el trabajo a tiempo parcial involuntario;

d) la eliminación de la segregación vertical recurriendo a medios adecuados, como la acción positiva o, en caso necesario, los objetivos cualitativos y cuantitativos o las medidas disuasorias encaminadas a mejorar el equilibrio de género en los puestos de decisión en los sectores público y privado;

e) la eliminación de la segregación horizontal en particular combatiendo los estereotipos de género en la educación, la vida laboral y los medios de comunicación, dentro del respeto de la libertad de expresión, ofreciendo un entorno educativo sensible a las cuestiones de género y un contenido educativo imparcial; promoviendo la educación y la formación a disposición de los miembros del sexo insuficientemente representado en los sectores en los que actualmente exista un desequilibrio de género; animando a mujeres y hombres a que practiquen el aprendizaje permanente para adquirir capacidades ocupacionales que se adapten a la nueva estructura del empleo y, cuando proceda, adoptando medidas positivas para facilitarles la participación en un ámbito de trabajo determinado;

f) las mejoras en la conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida privada tanto para hombres como para mujeres mediante servicios de cuidado infantil accesibles, asequibles y de elevada calidad y servicios de cuidado para las personas dependientes, en número suficiente, en función de la demanda; mediante la flexibilidad del horario laboral en las empresas; y, cuando proceda, mediante permisos parentales y filiales para el cuidado de los familiares dependientes o permisos de paternidad, acompañados de medidas para fomentar su asunción por los hombres;

g) la promoción de políticas apropiadas en materia de baja retribución, dentro del respeto de la autonomía de los interlocutores sociales;



h) el refuerzo de la aplicación efectiva de la legislación vigente sobre retribuciones y sobre igualdad en el trabajo;

i) la puesta de relieve de la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres en la retribución y en el trabajo, en el contexto de la responsabilidad social de las empresas, y

j) la promoción de la inclusión de la igualdad de retribución entre mujeres y hombres como condición que han de cumplir las empresas licitadoras para la concesión de los contratos públicos.

34. En los programas nacionales de reforma que se hayan de elaborar en el marco de la Estrategia Europa 2020, en diálogo con la Comisión Europea y teniendo en cuenta las relativas posiciones de partida de los Estados miembros y sus circunstancias nacionales, si procede, marquen objetivos nacionales y presenten un conjunto completo de medidas destinadas específicamente a:

a) aumentar el índice de ocupación femenina;

b) mejorar la oferta de servicios de cuidado infantil suficientes, asequibles y de elevada calidad para los niños en edad preescolar, en función de la demanda, de forma equivalente como mínimo a los objetivos fijados por el Consejo en Barcelona, y la oferta de servicios y equipo para otras personas dependientes;

c) reducir las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con arreglo a un plan plurianual, y

d) mejorar la conciliación de la vida laboral, la vida familiar y la privada.

35. Utilizar los Fondos Estructurales y otros fondos europeos para desarrollar medidas destinadas a luchar contra las desigualdades entre mujeres y hombres, cuando proceda.

36. Apliquen plenamente el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE para permitir a los organismos de fomento de la igualdad contribuir eficientemente a sus esfuerzos para intensificar las acciones destinadas a reducir las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

37. Lleven a la atención de las entidades de la sociedad civil que tengan un interés legítimo, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, la posibilidad que ofrece el artículo 17.2 de la Directiva 2006/54/CE de iniciar, en nombre o en apoyo del demandante, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial y/o administrativo establecido para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

**INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN EUROPEA, DE CONFORMIDAD CON SUS COMPETENCIAS RESPECTIVAS, A QUE:**

38. Integren de modo visible el principio de la integración general de las cuestiones de género en la ejecución de la Estrategia Europa 2020, velando por que se tenga en cuenta la igualdad de género y se promuevan medidas para la igualdad de género de manera coherente en:



a) la evaluación de la aplicación y el seguimiento de los cinco objetivos principales de la UE y las directrices integradas, así como en el seguimiento de las siete iniciativas emblemáticas;

b) los mecanismos de supervisión macroeconómica y temática, a través de la Encuesta Anual sobre el Crecimiento; los debates y las orientaciones del Consejo EPSCO; los programas nacionales de reforma; las recomendaciones específicas por países del Consejo EPSCO; el desarrollo de indicadores, estadísticas e informes, y las evaluaciones por homólogos.

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN EUROPEA A QUE, APROVECHANDO AL MÁXIMO EL TRABAJO DEL INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO TOMEN LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA EL SEGUIMIENTO DE LAS DIFERENCIAS DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES, TENIENDO EN CUENTA SU CARÁCTER MULTIDIMENSIONAL, DEL MODO SIGUIENTE:

39. hagan una medición de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres y supervisen los progresos regularmente valiéndose de los *indicadores principales* definidos en el anexo, sujetos a la disponibilidad de los datos, y teniendo en cuenta la metodología de la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios (siglas en inglés SES), según proceda;

40. consideren los *indicadores complementarios* que figuran en el anexo como posibles instrumentos para ulterior investigación en profundidad de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, y

41. promuevan la investigación sobre la relación entre la tasa de ocupación de las mujeres y las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

INVITA A LA COMISIÓN EUROPEA A QUE, APROVECHANDO PLENAMENTE EL TRABAJO DEL INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, HAGA LO SIGUIENTE:

42. Organice intercambios regulares de prácticas idóneas sobre medidas para reducir las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, haciendo que participen en dichos intercambios los interlocutores sociales.

43. Considere la posible utilidad de realizar un estudio para determinar los aspectos de la remuneración que no se incluyen en las estadísticas de los Estados miembros, a fin de medir el efecto que tiene en la desigualdad de retribución la diferente forma en que dichas prestaciones se conceden a mujeres y hombres.

44. Realice periódicamente campañas de concienciación en este ámbito.

INVITA A LA COMISIÓN EUROPEA A QUE:

45. Haga más visibles las estrechas relaciones entre la consecución de la igualdad de retribución y la independencia económica, la promoción de conciliación, y la igualdad en la toma de decisiones, y la lucha contra los estereotipos de género en el marco de su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015); y se dedique a estudiar a intervalos regulares los progresos alcanzados en este sensible ámbito en el informe anual sobre la igualdad de género que presente al Consejo Europeo de primavera.



46. Sin perjuicio del futuro marco financiero, evalúe y desarrolle medidas en el contexto de la política de cohesión social, incluidos los Fondos Estructurales, destinadas a reducir las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

47. Siga de cerca la plena aplicación de la legislación europea destinada a asegurar la igualdad en el trabajo y la igualdad de retribución para mujeres y hombres y promuevan, en consulta con los interlocutores sociales y respetando su autonomía, medidas activas dirigidas a alcanzar la igualdad real.

48. Consideren iniciativas encaminadas a animar a los Estados miembros a que contemplen medidas adecuadas que comprendan, en caso necesario y si procede, objetivos concretos, con miras a mejorar el equilibrio de género en los puestos de decisión del sector público y del sector privado.

49. Consideren la necesidad de crear un «Día europeo de la igualdad de retribución» con vistas a concienciar a la población en general y a los actores clave y estimulando con ello la adopción de medidas y su seguimiento.

ANIMA a los interlocutores sociales europeos a que acuerden un nuevo marco para la acción plurianual que comprenda estrategias activas y coordinadas y que consideren los objetivos cuantitativos dirigidos a la igualdad en el trabajo y de retribución para mujeres y hombres y a la mejora de la calidad del empleo de la mujer.

INVITA al Comité de Empleo y al Comité de Protección Social a que tengan en cuenta en sus trabajos, siempre que proceda, los indicadores relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, en particular los que reflejan la desigualdad de retribución entre mujeres y hombres, y a que cooperen estrechamente con miras a asegurar un seguimiento regular de esta cuestión en el contexto de la ejecución de la Estrategia Europa 2020.

INVITA AL CONSEJO EUROPEO a que adapte y mejore el Pacto Europeo por la Igualdad de Género en la primavera de 2011, habida cuenta de la nueva Estrategia de la Comisión para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015), de la Estrategia Europa 2020 y de las presentes conclusiones.

CONSIDERARÁ la cuestión de «Las mujeres y la economía: conciliación de la vida laboral y la vida familiar» para el próximo examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín.

#### ANEXO

##### Lista de indicadores

Reducir las diferencias de retribución entre mujeres y hombre es una prioridad principal en el contexto de la política de igualdad de género de la UE. Es necesario un conjunto de indicadores que haga justicia a la naturaleza multidimensional del fenómeno y permita al mismo tiempo un seguimiento regular a efectos de comunicar un mensaje político claro. A fin de cumplir ambos objetivos, se hace una distinción entre «indicadores principales» e «indicadores complementarios», que se indica más adelante.

Un elemento importante de la distinción entre los dos tipos de indicadores es la viabilidad. En algunos casos, la información está fácilmente disponible. Por ejemplo, el Indicador 1a corresponde al Indicador estructural sobre las diferencias de retribución entre mujeres y hombres que Eurostat presenta cada año. Un segundo elemento de la distinción es la importancia relativa de cada indicador para explicar y



seguir las diferencias de retribución entre mujeres y hombres. Los indicadores 1, 2, 3, 4, 5 y 8 son considerados «indicadores principales». Los indicadores 6, 7, 9 y 10 son considerados «indicadores complementarios».

Los indicadores tendrán mayor impacto cuando se recojan o calculen con regularidad. No obstante «regular» no quiere decir necesariamente «anual». La mayoría de los indicadores cuantitativos se basan en los resultados de la Encuesta Europea sobre la Estructura de los Salarios [SES — Reglamento (CE) n o 530/1999] disponibles solo cada cuatro años, y abarcan empresas de diez empleados o más, en las secciones de actividad económica B a S (excepto la sección O) de la nomenclatura estadística de actividades económicas en la Comunidad Europea «NACE Rev. 2». Algunos indicadores están disponibles anualmente. No obstante, la información detallada necesaria para determinados cálculos, y algunos otros indicadores solo están disponibles cada cuatro años. Respecto de cada indicador cuantitativo, la disponibilidad de datos se indica como sigue:

Da = disponible anualmente; D4 = disponible cada 4 años; N = requiere la recopilación de datos nuevos.

## I. PRINCIPALES INDICADORES DE LOS DIFERENTES ASPECTOS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES POR RAZÓN DE SEXO

Indicadores generales de diferencia salarial por razón de sexo

*Indicador 1:* Proporción de todos los asalariados

Diferencia salarial por razón de sexo es igual a la retribución bruta media hombres menos la retribución bruta media mujeres dividido por la retribución bruta media hombres, y su resultado multiplicado x 100

a) Diferencia salarial por razón de sexo basada en sueldo bruto por hora de hombres y mujeres empleados a tiempo completo y a tiempo parcial de todos los sectores

Fuente: SES + otras fuentes; Da

b) Tasa de ocupación de mujeres y hombres

Fuente: Encuesta de población activa; Da

c) Diferencia salarial por razón de sexo basada en sueldo bruto por hora de hombres y mujeres empleados a tiempo completo y a tiempo parcial de todos los sectores y separados por sector público y privado

Fuente: SES + otras fuentes; Da para algunos países; D4

d) Diferencia salarial por razón de sexo basada en sueldo bruto anual de hombres y mujeres empleados a tiempo completo y a tiempo parcial de todos los sectores y separados por sector público y privado

Fuente: SES + otras fuentes; D4

e) Diferencia salarial por razón de sexo basada en sueldo bruto mensual de hombres y mujeres empleados a tiempo completo

Fuente: SES; D4

f) Diferencia salarial por razón de sexo basada en sueldo bruto mensual de hombres y mujeres empleados a tiempo completo y a tiempo parcial



*Indicador 2:* Proporción de la masa salarial

a) Proporción de todos los sueldos por sexo

Fuente: datos administrativos u otras fuentes; Da para algunos países; N

b) Reparto del total de la población asalariada por sexo

Fuente: datos administrativos, Encuesta de población activa u otras fuentes; Da

c) Reparto del total de días trabajados reales por sexo

Fuente: datos administrativos, Encuesta de población activa u otras fuentes; Da

#### Factores de desigualdad

*Indicador 3:* Proporción del tiempo parcial

a) sueldo bruto por hora y diferencia de retribución

mujeres (tiempo parcial) - hombres (tiempo parcial)

mujeres (tiempo parcial) - mujeres (tiempo completo)

hombres (tiempo parcial) - hombres (tiempo completo)

mujeres (tiempo parcial) - hombres (tiempo completo)

Fuente: SES; D4

b) Tasa de ocupación a tiempo parcial por sexo

Fuente: Encuesta de población activa; Da

*Indicador 4:* Proporción por edad y nivel de educación

a) Tasa de ocupación por edad y por sexo

Fuente: Encuesta de población activa; Da

b) Diferencia salarial por grupo de edad (< 24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 y 65+) sobre la base del sueldo por hora de mujeres y hombres empleados a tiempo completo y tiempo parcial

Fuente: SES; D4, Da en algunos países, pero con clasificación por edad: -25, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65+.

c) Tasa de ocupación por nivel de educación (CINE; 3 niveles)

Fuente: Encuesta de población activa; Da

d) Diferencia salarial por nivel de educación (CINE; 3 niveles) de empleados a tiempo completo y a tiempo parcial

Fuente: SES; D4

*Indicador 5:* Segregación en el mercado de trabajo

a) Sueldo bruto por hora medio de mujeres y hombres empleados en las 5 secciones industriales (NACE, 2 dígitos) con los máximos de mujeres y los máximos de hombres empleados.

Fuente: SES; D4

b) Sueldo bruto por hora medio de mujeres y hombre empleados en las 5 categorías profesionales (categorías CIUO; 2 dígitos) con los máximos de mujeres y los máximos de hombres empleados.

Fuente: SES; D4



c) Diferencia salarial en puestos de gestión (CIUO 12 y 13)

Fuente: SES; D4ES 18.12.2010 Diario Oficial de la Unión Europea C 345/7

Políticas de lucha contra las diferencias salariales por razón de sexo

*Indicador 8:* Medidas para promover la igualdad de retribución y combatir las diferencias salariales entre mujeres y hombres (han de ser evaluadas cada 4 años)

*Situación:*

a) Partes/organismos implicados en la cuestión de las diferencias salariales por razón de sexo Parte/organismo interesado

Función principal en este contexto

b) Medidas gubernamentales aplicadas para eliminar las diferencias salariales por razón de sexo

Año

Denominación de la medida

Tipo de medida

Plan de acción o acción aislada

Parte (organismo)

c) Prácticas idóneas dirigidas a eliminar las diferencias salariales por razón de sexo

Año

Denominación de la medida

Descripción

*Desarrollo:*

Evaluación de la legislación destinada a combatir las diferencias salariales por razón de sexo

Sí

No

Legislación

Principales conclusiones

Evaluación de otras medidas destinadas a combatir las diferencias salariales por razón de sexo

Sí

No

Denominación de la medida

Principales conclusiones

c) Sistema de recopilación de datos sobre reclamaciones por discriminación salarial entre mujeres y hombres

d) Órgano u órganos responsables de la recopilación de datos

e) Número de reclamaciones por discriminación salarial entre mujeres y hombres registradas por año de actividad Año

Número de reclamaciones



f) Proporción general: número de reclamaciones relacionadas con la discriminación salarial entre mujeres y hombres, comparado con el total de reclamaciones por discriminación entre mujeres y hombre en el ámbito del empleo

## II. INDICADORES COMPLEMENTARIOS QUE HACEN POSIBLE UNA EVALUACIÓN EN PROFUNDIDAD DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES POR RAZÓN DE SEXO

### Factores de desigualdad

*Indicador 6:* Proporción según características personales (nuevo indicador 2010)

a) Tasa de ocupación según situación familiar y estado civil (cruzada)

Fuente: Encuesta de población activa; Da

b) Diferencia salarial por razón de sexo según situación familiar y estado civil

Fuente: SES (deseable en el futuro); NES

c) Diferencias salariales por razón de sexo por país de nacimiento

Fuente: SES (deseable en el futuro); N

### Incidencia relativa de estos factores

*Indicador 7:* Desglose de las diferencias salariales horarias entre hombres y mujeres mediante la técnica de Oaxaca

a) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor trabajo a tiempo parcial

b) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor nivel de educación

c) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor edad

d) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor antigüedad en la empresa

e) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor sector

f) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor profesión

g) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor tamaño de la empresa

h) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor situación familiar (deseable en el futuro); N

i) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor estado civil (deseable en el futuro); N

j) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor país de nacimiento (deseable en el futuro);

k) Proporción de las diferencias salariales no explicable por factores identificables

Fuente: SES; D4

### Políticas de lucha contra las diferencias salariales por razón de sexo



*Indicador 9:* Influencia de la negociación colectiva en la promoción de la igualdad de retribución y la eliminación de las diferencias salariales por razón de sexo

*Situación*

- a) Medidas relacionadas con las diferencias salariales por razón de sexo aplicadas en el marco de la negociación colectiva
- b) Año

Denominación de la medida

Tipo de medida

Partes/órganos

Carácter de la medida

Ámbito de aplicación

- b) Prácticas idóneas sobre el modo de suprimir las diferencias salariales por razón de sexo en la negociación colectiva

Año

Denominación de la medida

Descripción

*Evolución*

- a) Sistema de recopilación de datos sobre acuerdos colectivos relacionados con la cuestión de las diferencias salariales por razón de sexo

Órgano responsable

Público o privado

Sí

No

- b) Sistema de recopilación de datos sobre acuerdos colectivos relacionados con la cuestión de las diferencias salariales por razón de sexo

Año

Número de acuerdos colectivos

- c) Evaluación de las medidas para suprimir las diferencias salariales por razón de sexo en la negociación colectiva

Sí

No

Medidas

Principales conclusiones

*Indicador 10:* Efecto del trabajo a tiempo parcial, el permiso parental, los sistemas de crédito de tiempo y las interrupciones de carrera en las diferencias salariales por razón de sexo

*Evolución*

- a) Evaluación de la investigación sobre los efectos de las formas flexibles de empleo en las diferencias salariales por razón de sexo Formas flexibles de empleo



Sí

No

Trabajo a tiempo parcial

Interrupción de carrera

Sistema de crédito de tiempo

Permiso parental

Formas flexibles de empleo

Evaluación del efecto a corto plazo

Evaluación del efecto a largo plazo

Trabajo a tiempo parcial

Interrupción de carrera

Sistema de crédito de tiempo

Permiso parental

b) Conclusiones principales de la evaluación Fecha de la evaluación:

Trabajo a tiempo parcial

Interrupción de carrera

Sistema de crédito de tiempo

Permiso parental

c) Información proporcionada por las autoridades públicas para concienciar sobre los efectos de las formas flexibles de empleo en las diferencias salariales por razón de sexo

Sí

No

*Diario Oficial de la Unión Europea 18.12.2010*