

MINERVA

HOJA INFORMATIVA

S^a MUJER Y POLÍTICAS
SOCIALES UGT
SERVICIOS PÚBLICOS

10 de Noviembre 2021 N° 4

ÍNDICE

PRESENTACIÓN: Brecha
Salarial de género

EL CASO: Mercado de
trabajo segmentado

EL RINCÓN JURÍDICO:
STC 58/1994 de 28 de
febrero

CONSULTORIO:
Respondemos a vuestras
preguntas

CAJÓN DE SASTRE:
Conceptos, definiciones y
aclaraciones

QUIOSCO: Libros,
artículos, guías

PRÓXIMAS ACCIONES



SINDICALIZAR LA IGUALDAD

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Uno de los objetivos fundamentales de la elaboración del diagnóstico en los planes de igualdad es analizar si existe brecha salarial de género. Y es que, una de las discriminaciones de género más persistentes en el ámbito laboral, se encuentra en la brecha salarial que repercute en el sueldo que como media global, o por trabajos de igual valor, dejan de percibir las mujeres.

Su persistencia no solo se resiste a las transformaciones sociales, al esfuerzo legislativo, políticas negociación colectiva de igualdad, sino que se amplía en momento de crisis económica aumentando las diferencias, tal como expone Cecilia Castaño al afirmar que " en los últimos años, la brecha salarial de género tiende a crecer, revirtiendo tendencias anteriores de reducción (...)La tendencia creciente de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no tiene como efecto que reciban mayores salarios sino que, por el contrario, sus remuneraciones son más bajas debido a las peores condiciones laborales de sus empleos (contratos temporales, jornada parcial, en servicios tradicionales que se consideran de poca cualificación, con menos horas de trabajo que los hombres), así como por efectos no explicados que responden a distintos tipos de discriminaciones de género.



La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su último informe, constata que las mujeres, a nivel mundial, siguen ganando aproximadamente un 20 por ciento menos que los hombres. En el pasado, la brecha salarial de género, podría explicarse en la ausencia de mujeres con suficiente cualificación, ya que en la mayoría de los países el acceso de la mujer a la educación no se produce hasta inicios del siglo XX. Sin embargo, en la actualidad, tal y como señala la (OIT), las mujeres asalariadas de todo el mundo tienen el mismo —si no mejor— nivel educativo que los hombres. A pesar del nivel de preparación, las mujeres siguen estando sub representadas en las categorías tradicionalmente ocupadas por hombres y dentro de categorías similares se les sigue pagando menos que a estos, aun cuando el nivel educativo de las mujeres sea tan bueno o mejor que el de los hombres en ocupaciones similares.

Incluso en aquellas empresas con una mano de obra predominantemente femenina puede suponer una penalización salarial del 14,7 por ciento en comparación con trabajar en una empresa con características de productividad similares, pero con una mezcla de género diferente. ¿Cómo podemos explicar estas diferencias retributivas? Los estudios de género han puesto de manifiesto que no es posible explicar gran parte de la brecha salarial de género con ninguna de las características objetivas del mercado de trabajo que generalmente subyacen a la determinación de los salarios, sino que es preciso analizarlo desde la estructura y organización socioeconómica que segrega a ambos géneros y que conduce a que hombres y mujeres ocupen distintas posiciones, espacios y tiempos, así como a la valoración estereotipada que se hace de las cualificaciones según sean tradicionalmente desempeñadas por hombres o por mujeres. Así las mujeres son situadas en una posición subordinada en la esfera del mercado de trabajo; bien porque se emplean en sectores feminizados e infravalorados, bien porque la mayor disponibilidad masculina para el empleo existe a costa de la mayor presencia femenina en las tareas reproductivas.

- [1] Cecilia Castaño. Dir. "Las mujeres en la gran recesión". Colección Feminismos. Editorial Cátedra. 2015
- [2] Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?
• Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT, 2019
• ISBN 978-92-2-132008-1 (versión impresa)
• ISBN 978-92-2-132009-8 (versión electrónica en PDF)
- [3] La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas Núria Sánchez-Mira Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain.
Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales. Desigualdades en el Mercado de Trabajo después de la Gran Recesión | ISSN: 2339-5753



EL CASO

SITUACIONES QUE NOS ENCONTRAMOS EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

MERCADO DE TRABAJO SEGMENTADO

No son pocas las situaciones que nos encontramos negociando un plan en un sector muy feminizado o por el contrario, muy masculinizado.

El equilibrio que se pretende es llegar a una situación de igualdad entre el 40 y el 60 por ciento de mujeres y hombres. Ante la ausencia de trabajadores, por ejemplo, en el Tercer Sector, dependencia, sanidad...las razones aludidas son que es la tendencia social, ya que el mercado de trabajo, se encuentra, aún, muy segmentado en función de los roles y estereotipos femeninos y masculinos.

En estos casos, debemos recordar a las empresas y entidades, que tienen una responsabilidad social, en cuanto a influir para que se rompan las barreras entre trabajos apropiados para mujeres y trabajos para hombres. Una responsabilidad en la valoración de aquellos trabajos tradicionalmente otorgados a las mujeres, que suelen estar peor remunerados y ser más precarios, así como el deber de evitar sesgos sexistas en la información, captación y selección de candidaturas que puedan ocasionar discriminación de género.

"El equilibrio que se pretende es llegar a una situación de igualdad entre el 40 y el 60 por ciento de mujeres y hombres".





EL RINCÓN JURÍDICO

STC 58/1994 DE 28 DE FEBRERO

Se planteó una situación discriminatoria padecida por 140 empleadas de las secciones de envasado y expedición de la empresa Antonio Puig, S.A que ostentando categorías profesionales superiores o equivalentes a las de los hombres empleados en dichas secciones, percibían una retribución mensual sensiblemente inferior. Concretamente, las categorías de profesional de industria (de 1ª y de 2ª) de ayudante especializado y de peón han sido ocupadas exclusivamente por hombres, mientras que la de oficiales (de 1ª y de 2ª) lo han sido por mujeres; y el complemento abonado por “calidad y cantidad trabajo normal” es superior en todas las categorías ocupadas por hombres.

Las alegaciones del empleador se centraron en “mayor esfuerzo”, y para el Tribunal Constitucional sólo sería posible la admisión de criterios de esta naturaleza si se acredita de forma indubitada que el esfuerzo físico constituye un elemento determinante absoluto de la aptitud para el desarrollo de la tarea o bien que se trate de un elemento esencial en ésta siendo preciso, aún en estos casos, que se combine con otros rasgos tipificadores neutros desde el punto de vista que interesa considerar.

Fuera de los supuestos citados, la prohibición de discriminación excluye el recurso a criterios de evaluación sexualmente caracterizados, imponiéndose el uso de criterios neutros, basados en atributos igualmente predicables de ambos géneros, sin cuya utilización real y efectiva la evaluación de la tarea será ilegítima por obstaculizar el logro de la igualdad de trato en materia salarial.

Por ello el tribunal considera que la diferencia salarial es discriminatoria

Fuente: El plan de igualdad y la responsabilidad social de la empresa.. Adrián González Martín. Coordinador. Ed Lex Nova. 2010





CONSULTORIO

RESPONDEMOS A VUESTRAS PREGUNTAS



¿QUÉ TIPOS DE BRECHA SALARIAL HAY?

- Brecha salarial bruta. Mide la diferencia porcentual bruta entre la retribución media, o la mediana de las mujeres y los hombres, independientemente de las diferencias existentes entre ambos, en sus características personales, socioeconómicas, del puesto de trabajo o del empleo.
- Brecha salarial segmentada. Mide la diferencia porcentual bruta entre la retribución media o la mediana de las mujeres y los hombres, haciendo cortes por diferentes variables, como rangos de edad, antigüedad en el puesto, grupos profesionales, categorías laborales, puestos de trabajo, niveles de puesto, tipo de contrato, etc.
- Brecha salarial ajustada. Mide la diferencia salarial media entre las mujeres y los hombres teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas de las personas empleadas (nivel educativo, edad, etc.) como las diferencias laborales (puesto de trabajo, categoría laboral, grupo profesional, tipo de contrato, etc.) es el indicador más fiable para medir si hombres y mujeres cobran el mismo sueldo por el mismo trabajo. Se calcula con modelos econométricos.

(Fuente) Igualdad retributiva y cálculo de la brecha salarial. José Ángel López Palomo. Ediciones CEF. Madrid 2021. Pg 71



¿LA EXISTENCIA DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO IMPLICA QUE EXISTE DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO?

No necesariamente. La discriminación salarial entre mujeres y hombres es la parte de esa diferencia que no queda explicada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo igual o de igual valor, y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.





CAJÓN DE SASTRE

CONCEPTOS, DEFINICIONES Y
ACLARACIONES

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

En este apartado, recordamos que también en las Administraciones Públicas existe brecha salarial de género. La D.A /º del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del empleado público, establece , para todas las Administraciones Públicas, la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, para lo que “deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previsto por el mismo.



QUIOSCO

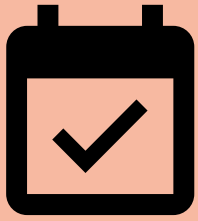
LIBROS, ARTÍCULOS, GUÍAS...

PELÍCULA: MADE IN DAGENHAM
(PAGO JUSTO)

Hoy para hablar de igualdad salarial entre mujeres y hombres os traemos una película que relata la huelga de 1968 exigía igualdad salarial entre las trabajadoras y los trabajadores de Ford en Reino Unido. En 2010 esta heroica historia se hizo película y de momento su proclama está igual de viva que siempre. 187 costureras de la fábrica de Ford de Dagenham, un municipio al Este de Londres, se declararon en huelga exigiendo igualdad salarial un 7 de junio de 1968 Pago Justo (título original Made in Dagenham) es una película que recrea las semanas de huelga en busca de un jornal digno.

El salario de las mujeres estaba considerado como un suplemento al del hombre, la verdadera fuente de ingresos. Las propias huelguistas recuerdan que su cobro era denominado por la sociedad como pin money (dinero para gastos superfluos).





PRÓXIMAS ACCIONES

CURSO MINERVA AGENTES DE IGUALDAD PARA LAS COMUNIDADES DE CATALUÑA Y PAIS VASCO (DEL 15 AL 26 NOV)

ENCUENTROS WEB DEL PROYECTO ATENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA, YO SOY SERVICIOS PÚBLICOS, DE UGT SERVICIOS PÚBLICOS

- **MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y RELATOS SOBRE MIGRACIÓN. 17 DE NOVIEMBRE DE 2021 A LAS 18:00**
- **MEDIOS DE COMUNICACIÓN, REPRESENTACIÓN Y REFERENTES. 1 DE DICIEMBRE DE 2021 A LAS 18:00**
- **HERRAMIENTAS PARA ELIMINAR EL RACISMO DESDE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN. 15 DE DICIEMBRE DE 2021 A LAS 18:00**

OS PODÉIS INSCRIBIR RELLENANDO EL SIGUIENTE FORMULARIO



S^a de Mujer y Políticas Sociales
igualdad@ugt-sp.es
91 589 7230 / 7190

