



BRECHA SALARIAL

En Euskadi

Junio 2019

LAS CLAVES DEL CONTEXTO.

- Construir sobre lo hecho
- Una situación con recorrido de mejora.
- Precisión terminológica: discriminación versus desigualdad.
- Las profundas causas sociales
- La orientación educativa y la desigualdad.
- Una segregación social de roles que se mantiene
- Necesidad de seguir avanzando y asumiendo responsabilidades.

LAS BASES PARA AVANZAR.

- Compromiso de los agentes sociales para seguir avanzando.
- Atemperar expectativas de lo que es posible conseguir en la empresa.
- El imprescindible énfasis en la orientación profesional de chicos y chicas.
- Necesidad de avanzar en la corresponsabilidad: la social entre hombres y mujeres y la institucional entre agentes públicos y privados.
- Las relaciones laborales con un sentido añadido de corresponsabilidad.
- Avanzar hacia la igualdad en un contexto de libertad
- Carácter recomendatorio de las medidas propuestas.

LAS MEDIDAS: PROPUESTA DE RECOMENDACIONES CONSENSUADAS.

- En el ámbito educativo y ocupacional.
- En el ámbito social y familiar.
- En el ámbito de la empresa.



8 de Mayo de 2018 –
Una fecha para recordar



Reacción del Parlamento Vasco sobre **Deberes para todos**

(PnL. 1/2018)

- Plan de acción del Gobierno
- Emakunde.
- Agentes sociales – reflexión y medidas:
Mesa de Diálogo



Respuesta de Confebask

- Entendiendo las claves
- Fijando las bases
- Perfilando las medidas



LAS CLAVES DEL CONTEXTO

Construir sobre lo hecho

*“La competitividad de las empresas depende, en un país sin recursos naturales, de las tecnologías, el servicio, la calidad y, en definitiva, de una serie de factores subordinados en última instancia al único recurso con que se cuenta: el humano. Y la mitad de ese valioso recurso es, precisamente, femenino. La plena potenciación de todos los hombres y mujeres, sin discriminaciones ni diferencias que no provengan de la capacitación y el esfuerzo de cada cual, se convierte en el principal activo de las empresas vascas. En ese sentido, **IGUALDAD ES REQUISITO DE COMPETITIVIDAD.**”*

- ❖ Acceso al empleo y contratación
- ❖ Formación
- ❖ Clasificación profesional
- ❖ Valoración de puestos de trabajo
- ❖ Negociación Colectiva
 - Lenguaje neutro
 - Eliminación de la segregación ocupacional
 - Eliminación de la discriminación salarial
 - Salud familiar y mejoras sociales familiares

... establecer sistemas de **valoración de puestos** basados en criterios comunes a hombres y mujeres que no establezcan discriminación de ningún tipo.

... Reiterar la necesidad de no realizar discriminaciones salariales para **trabajos de igual valor.**

... “La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las **mismas oportunidades** que el hombre a efectos de **promoción** o de desempeñar tareas de mayor responsabilidad”.

... La **crianza de los hijos** no constituye una cuestión que concierne exclusivamente a la mujer, ... es una aportación a la sociedad de **valor incalculable** que debe ser amparada y protegida por el **conjunto del colectivo social.**

Declaración del CRL sobre igualdad de la mujer en el trabajo (1997)

LAS CLAVES DEL CONTEXTO

Una situación con recorrido de mejora

Brecha salarial CAPV 2016

Ganancia media anual (en euros) y brecha salarial (en %)

	2016	2009	Dif
Mujeres	23,428	22,502	1,035
Hombres	31,001	28,890	2,199
BS	24,4%	22,1%	
	7.573 €		

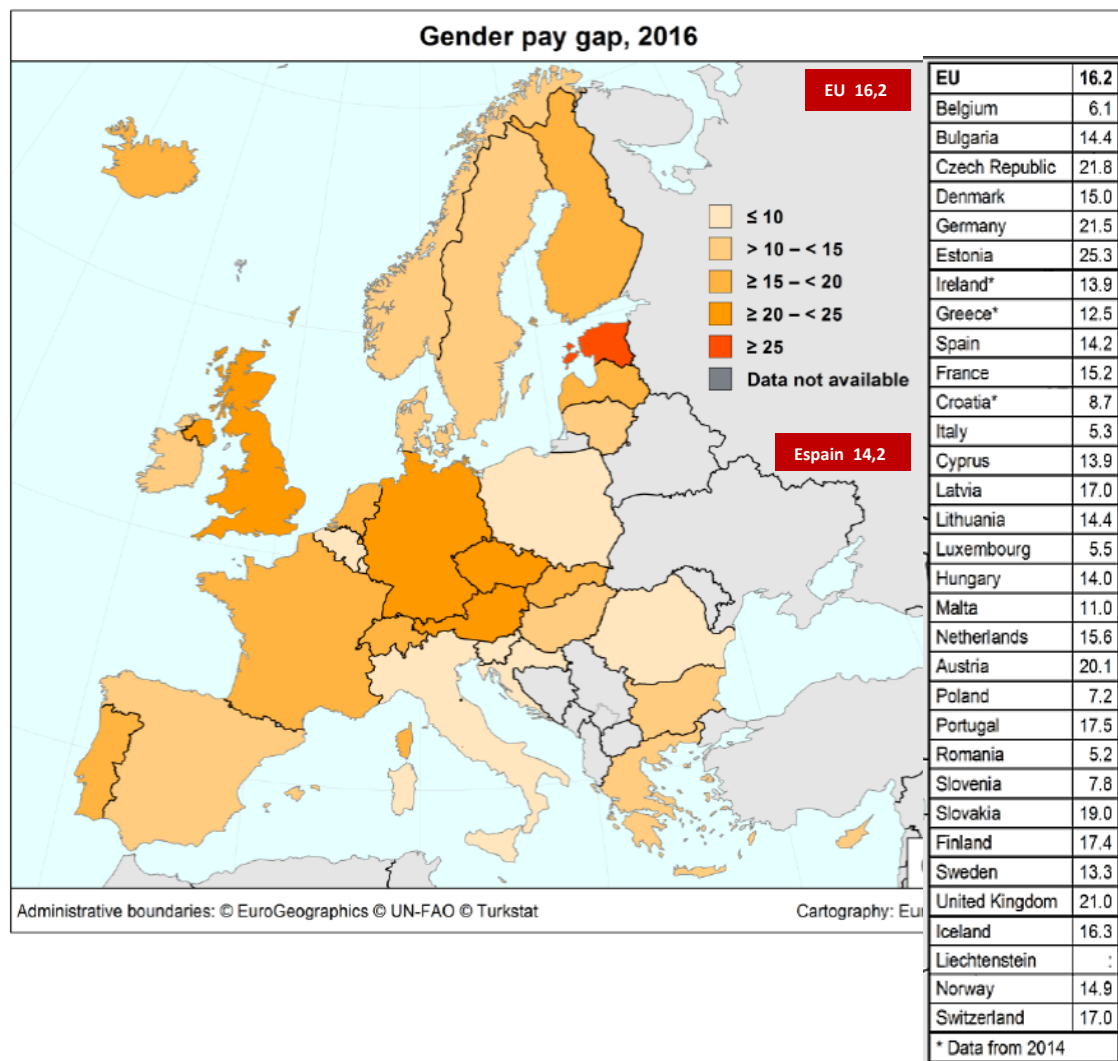
Ganancia media anual por hora de trabajo y ocupación (en euros)
y brecha salarial (en %)

	Mujeres 2016	Hombres 2016	BS 2016	BS 2009
Alta	22,54	25,23	10,66	17,42
Media	13,02	16,83	22,64	26,33
Baja	12,37	16,16	23,45	30,68
Total	16,60	19,37	14,30	17,58

Pensiones medias

CUADRO 4. IMPORTE MENSUAL DE LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN SEGÚN SEXO, EN LA CAPV (€). MEDIA ANUAL 2018.		
	TOTAL PENSIONES	NUEVAS ALTAS
HOMBRES	1.592,25	1.795,91
MUJERES	934,43	1.389,02
TOTAL	1.347,32	1.625,28
% HOMBRES/MUJERES	70,4	29,3
Fuente: INSS. Base de datos.		

Brecha en Europa 2016



LAS CLAVES DEL CONTEXTO

Precisión terminológica: discriminación versus desigualdad



“El concepto de **desigualdad salarial (BRECHA)** entre mujeres y hombres (o también diferencia o brecha salarial) alude a la distancia o retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres.

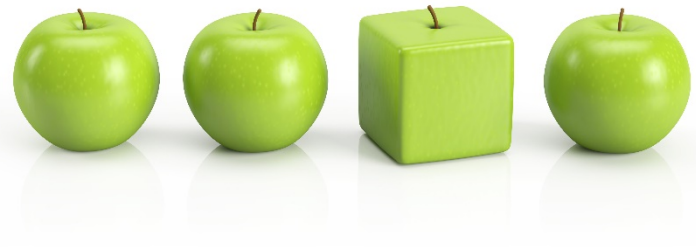
La **discriminación salarial** entre mujeres y hombres es la parte de esa diferencia que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño del trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza”

DENUNCIAS ¿?

LAS CLAVES DEL CONTEXTO

Las profundas causas y consecuencias sociales

- ❖ La **manifestación** de la Brecha se produce en la empresa, que no es lo mismo que ser el causante.
- ❖ Las primeras **damnificadas** son las mujeres, pero no las únicas: la brecha es el reflejo de una desigualdad que es un lastre para el progreso social y económico.



LAS CLAVES DEL CONTEXTO

Orientación educativa y desigualdad

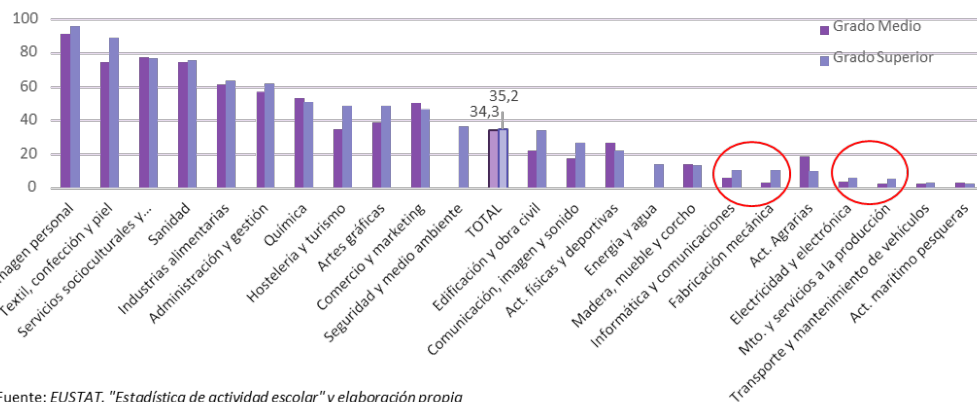
❖ Radiografía actual

Segregación ocupacional con consecuencias económicas

Mujer: Menor activación y en ocupaciones menos demandadas y atractivas

Empresas: Falta de trabajadores

GRÁFICO 3. MUJERES MATRICULADAS EN LAS DISTINTAS FAMILIAS PROFESIONALES, SEGUN GRADO. 2017-18
(% de mujeres sobre el total)



Fuente: EUSTAT, "Estadística de actividad escolar" y elaboración propia

CUADRO 1. MUJERES MATRICULADAS EN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS, 2016-17
(% de mujeres sobre el total)

	Total	% de mujeres	% de hombres
TOTAL	66.286	53,5	46,5
Matriculados/as en 1 y 2 ciclo	3	33,3	66,7
Matriculados/as en Grado	56.177	53,9	46,1
Matriculados/as en posgrados	10.106	51,3	48,7
Másteres Oficiales	5.934	50,9	49,1
Doctorado	4.172	51,7	48,3
TOTAL POR AREAS DE CONOCIMIENTO			
Artes y humanidades	6.290	62,1	37,9
Ciencias	4.037	53,0	47
Ciencias de la salud	8.871	75,4	24,6
Ciencias sociales y jurídicas	31.950	58,1	41,9
Ingeniería y arquitectura	15.138	27,4	72,6
No Consta	-	-	-

Fuente: EUSTAT. Estadística universitaria

CUADRO 2. EMPLEO EN ACTIVIDADES DE I+D (EN EDP) SEGÚN SEXO Y SECTOR DE EJECUCIÓN

	TOTAL		MUJERES (% horizontales)		HOMBRES (% horizontales)	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Total	17.898,0	18.577,3	35,6	35,8	64,4	64,2
Empresas e IPSFL	12.637,3	13.154,3	29,1	29,4	70,9	70,6
Administración Pública	1.255,7	1.283,1	55,0	54,6	45	45,4
Enseñanza Superior	4.005,0	4.139,9	50,1	50,4	49,9	49,6

Fuente: EUSTAT, Estadística sobre actividades de I+D

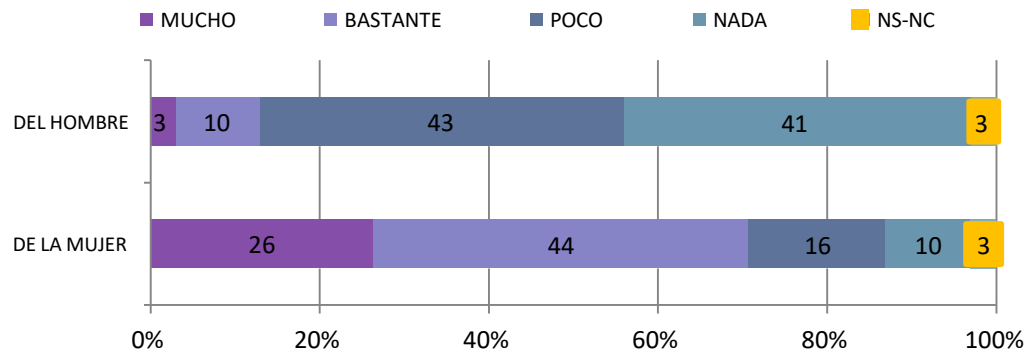
❖ Reflejo añadido: Brecha digital

El futuro solo puede ser transversal

LAS CLAVES DEL CONTEXTO

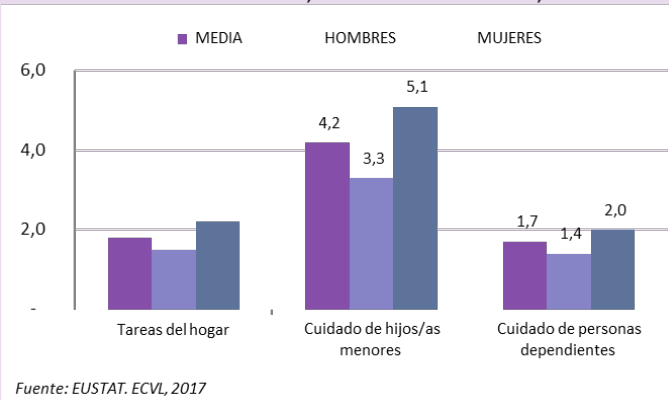
La segregación social de roles se mantiene

GRÁFICO 6. MATERNIDAD/PATERNIDAD COMO OBSTÁCULO PARA LA CARRERA PROFESIONAL. CAPV, 2016



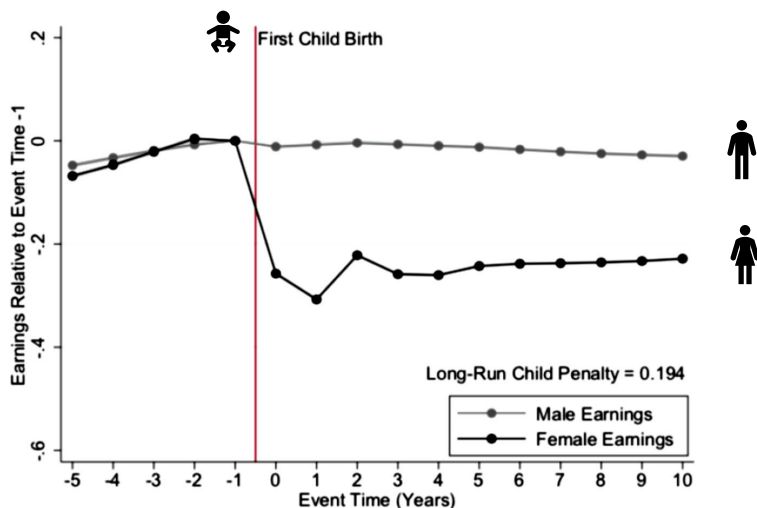
Fuente: GOBIERNO VASCO. Sociómetro Vasco 62 (Familia). 2016

GRÁFICO 7. HORAS DIARIAS DEDICADAS A ACTIVIDADES DEL TRABAJO DOMÉSTICO POR LA POBLACIÓN OCUPADA, SEGÚN CARACTERÍSTICAS. CAPV, 2017.



Fuente: EUSTAT. ECVL, 2017

Variación de los ingresos respecto al supuesto alternativo de no tener hijos, en %
Análisis de las familias de Dinamarca entre 1980 y 2013



❖ Segregación social con consecuencias económicas

Mujer: Pérdida de carrera profesional

Empresa: pérdida de talento

❖ Auténtica clave de bóveda del problema: CORRESPONSABILIDAD

LAS BASES PARA AVANZAR

Compromiso de los agentes sociales

- ❖ Rememorando el Acuerdo de 1997.
- ❖ Mesa para la Brecha → MDS: Diagnóstico y medidas.



Atemperar expectativas de lo que es posible conseguir en la empresa

- ❖ Proceso histórico → Causas múltiples
- ❖ La “aportación empresarial” solo puede ser parcial. → Vacunémonos contra la frustración



Avanzar hacia la igualdad en un contexto de libertad y carácter recomendatorio de las medidas propuestas

LAS BASES PARA AVANZAR

El imprescindible énfasis en la orientación educativa



- ❖ El papel **clave** del sistema educativo.
- ❖ A vueltas con la brecha digital.
- ❖ La necesaria implicación de **todos**: familias, medios de comunicación, orientadores, agentes sociales, empresas ...

LAS BASES PARA AVANZAR

Necesidad de avanzar en la corresponsabilidad: la social entre hombres y mujeres y la institucional entre agentes públicos y privados



- ❖ La trampa de la conciliación, para la mujer y para el sistema productivo.
- ❖ **La corresponsabilidad: el nuevo paradigma.**
- ❖ Los protagonistas de esa corresponsabilidad: los hombres y la sociedad en su conjunto (déficit demográfico / desarrollo económico)

LAS BASES PARA AVANZAR

Las relaciones laborales con un sentido añadido de corresponsabilidad



- ❖ Las bases de un nuevo enfoque en la gestión de los RRHH y de la Negociación Colectiva:

Profunda actualización

- Compatibilidad y equilibrio entre conciliación y competitividad.
- Huir de planteamientos generalistas y uniformadores.

También aquí
corresponsabilidad

LAS MEDIDAS: PROPUESTA DE RECOMENDACIONES CONSENSUADAS

EN EL ÁMBITO EDUCATIVO Y VOCACIONAL

- Orientación profesional
 - Coberturas de vacantes
- 
- Prospección
 - Sensibilización
 - Colaboración con las Administraciones

EN EL ÁMBITO SOCIAL Y FAMILIAR

- Infraestructuras
- Política familiar: subvenciones y fomento
- Racionalización de horarios

LAS MEDIDAS: PROPUESTA DE RECOMENDACIONES CONSENSUADAS

EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

Diagnóstico compartido como clave del éxito

CULTURA EMPRESARIAL DE GÉNERO:

- Evaluación de los planes y medidas.
- Negociación y acuerdo con RLT.
- Registro de los Planes.

POLÍTICA DE RRHH Y FOMENTO DE LA IGUALDAD:

- Imagen Corporativa.
- Especial atención a los responsables de RRHH

- Hacia la corresponsabilidad en las RRL

Acuerdos de conciliación corresponsables

- Otras:
 - Espacios amigables.
 - Criterios de promoción: evitar las desigualdades encubiertas.

R. D. Ley 6/2019, de 1 de Marzo

- Ampliación de la obligación de Planes de igualdad para empresas de más de 50 trabajadores.
- Registro de Planes de Igualdad.
- Negociación del diagnóstico.
- Clasificación profesional sin discriminación indirecta.
- Conciliación: compatibilidad entre necesidades organizativas y de la persona.
- Registro con valores medios de salarios por sexo y categoría.
- Aumento de Permisos e intrasferibilidad.

- Formación
- Entrevistas de contratación
- Curriculum ciegos
- Acciones positivas consensuadas
- Gerentes y promociones

MESA DIÁLOGO SOCIAL

- Planes de Igualdad
- Estrategia Gobierno
- Conciliación corresponsable
- Negociación Colectiva

- Identificar y evaluar lo implantado
- Diagnóstico compartido
- Medidas
- Designación de responsable
- Evaluar periódicamente y corregir