

DIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL



ÍNDICE

Introducción	pg.3
Metodología y ficha técnica	pg.4
Conclusiones	pg.20
Bibliografía complementaria	pg.22

INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo, el principio de igualdad de remuneración en el trabajo entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, es una medida para aplicar si se quiere promover la igualdad de forma efectiva.

Históricamente en base a la separación del trabajo y especialización entre hombres y mujeres en el reparto de actividades dentro y fuera de la casa, las mujeres han desarrollado principalmente las ocupaciones que están relacionadas con el entorno del cuidado y la protección de la familia, los hombres desarrollan su actividad productiva fuera del domicilio familiar, una actividad remunerada económicamente y reconocida socialmente.

Esta separación crea estereotipos que se traducen en diferencia de roles, traspasa las ocupaciones del entorno familiar al productivo fuera de casa, determinando *qué tipos de ocupaciones* (educación, sanidad, cuidados personales, comunicación) y *en qué niveles de responsabilidad* se asume dentro de ellos en el mercado de trabajo. A la concentración de mujeres entre estas ocupaciones en los puestos de base e intermedios está unida una baja salarial.

Hablamos de *brecha salarial* a la diferencia en relación a la *remuneración salarial* en términos netos entre hombres y mujeres por la realización de un mismo trabajo de idéntico valor.

Hay otro tipo de *activos indirectos* que entran dentro de la remuneración neta del trabajo, como es la *categoría profesional* que va a aportar los indicadores de la "hucha" de cada trabajador/a en la seguridad social y determina directamente el cálculo de las coberturas económicas de protección frente al desempleo y de la pensión en la jubilación.

Para conocer la realidad de la situación en cuanto a brecha salarial y medidas de conciliación, desde el Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón se realiza un diagnóstico de situación mediante técnicas de investigación cuantitativas, en donde se va a analizar las diferencias entre hombre y mujeres en cuanto al salario, ocupación, categoría profesional, antigüedad en la empresa, formación y medidas de responsabilidad social corporativa que se adoptan en las empresas en su análisis por diferencia de sexo.

METODOLOGÍA Y FICHA TÉCNICA

Durante la primera semana del mes de octubre de 2014 se diseñó y planificó el tipo de cuestionario y las preguntas a incluir para identificar el objeto del estudio.

Durante las dos semanas siguientes en el mes, se ha realizado el trabajo de campo por medio del envío a una selección de empresas de una carta de presentación y el cuestionario mixto compuesto de una parte autorellenable y otra de preguntas abiertas con envío telemático.

El nivel de respuesta ha sido del 22% de las empresas encuestadas

En una primera fase se enviaron los cuestionarios vía telemática, posteriormente se realizó un seguimiento de respuestas por vía telefónica en donde se ha recogido el 70% del total.

El cuestionario consta de dos partes, una parte abierta en donde se recoge los datos generales de cada empresa tales como la razón social, el número de empleados, la antigüedad y si han incluido alguna medida en materia de responsabilidad social corporativa.

La segunda parte está diseñada en un formato Excel para recoger datos en relación a la ocupación, categoría profesional, jornada laboral, salario, antigüedad en la empresa, sexo, edad y estudios finalizados por cada una de las personas que trabajan en la empresa.

Las variables jornada *laboral*, *salario*, *sexo* están acotadas en un formato entre una selección cerrada entre categorías previamente diseñadas para un mejor tratamiento de la información.

A continuación se analizan y presentan los resultados en función de las respuestas por cada una de las preguntas.

Indicar que los datos que se recogen son únicamente los de las empresas que han participado en el estudio

PRIMERA PARTE

Este apartado está destinado a la recogida general de datos de la empresa y se incluye la única pregunta abierta para conocer la realidad efectiva en materia de responsabilidad social corporativa.

CUESTIONARIO ESTUDIO SALARIAL VILLAVICIOSA DE ODÓN



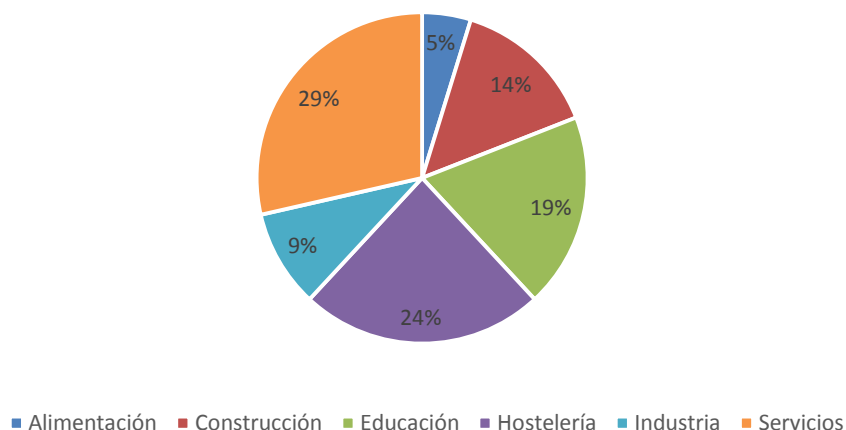
Nombre/Razón social de la empresa _____ N° de trabajadores/as _____

Sector de actividad _____ Antigüedad _____

La empresa dispone de alguna medida de responsabilidad social corporativa? En caso afirmativo indique cuál o cuales:

➤ Empresas que han participado en el estudio por sector.

Sectores de actividad por empresa



Dentro de la categoría "construcción" se han incluido aquellas empresas que se dedican directamente o indirectamente a la edificación, rehabilitación y venta.

El sector servicios y hostelería son los de mayor representación en el estudio.

➤ Antigüedad de las empresas

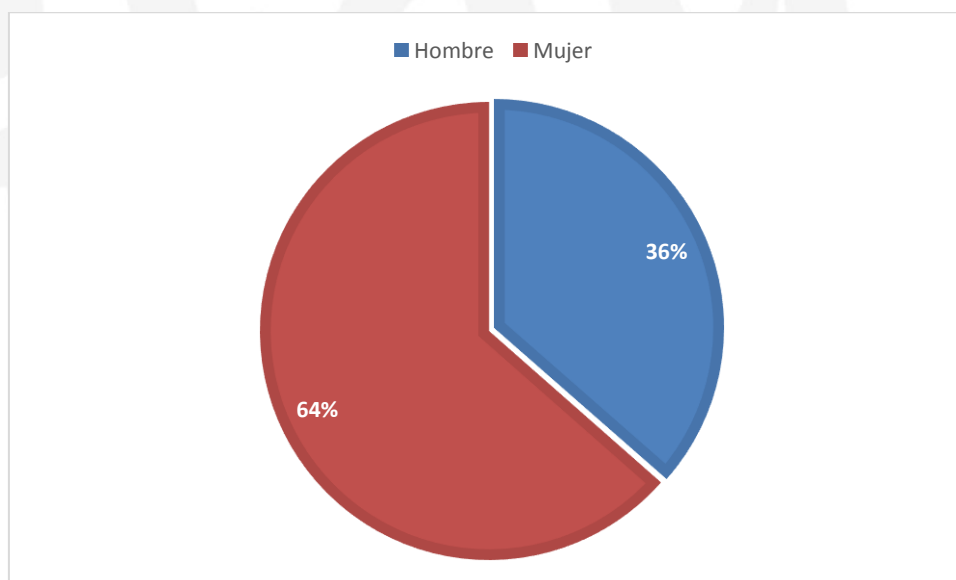
- *El promedio de antigüedad de las empresas es de 17 años, aquellas relacionadas con "construcción" se han constituido mayoritariamente antes del 2007 año de comienzo la recesión y crisis económica actual. Posteriormente la creación de empresas está relacionada con comercio/servicios y educación fundamentalmente.*

Año de fundación	/	sector de actividad
------------------	---	---------------------

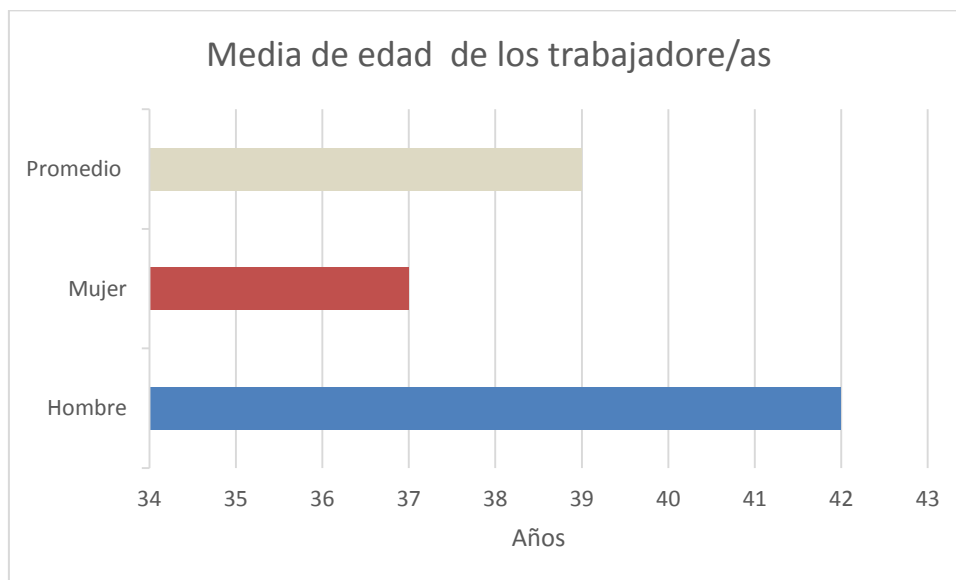
979	1	HOSTELERÍA
981	1	ALQUILER Y VENTA DE MATERIAL
989	1	HOSTELERÍA
989	1	HOSTELERÍA
991	1	INMOBILIARIA
991	1	INMOBILIARIA
991	1	MANTENIMIENTO PISCINAS
994	1	HOSTELERÍA
994	1	DECORACIÓN
994	1	INFORMÁTICA
995	1	ELECTRONICA DE POTENCIA
996	1	VENTA AL POR MAYOR DE PRODUCTOS
999	1	LABORATORIO COSMETICA
003	2	EDUCACIÓN
	2	PROYECTO OBRAS Y CONSTRUCCIÓN

004	2	FOTOGRAFO
004	2	EDUCACIÓN
006	2	CARNICERO
008	2	EDUCACIÓN
008	2	ASESORIA EMPRESAS
008	2	VENTA DE INSTALACIÓN Y PAVIMENTOS
010	2	EDUCACIÓN
012	2	EDUCACIÓN

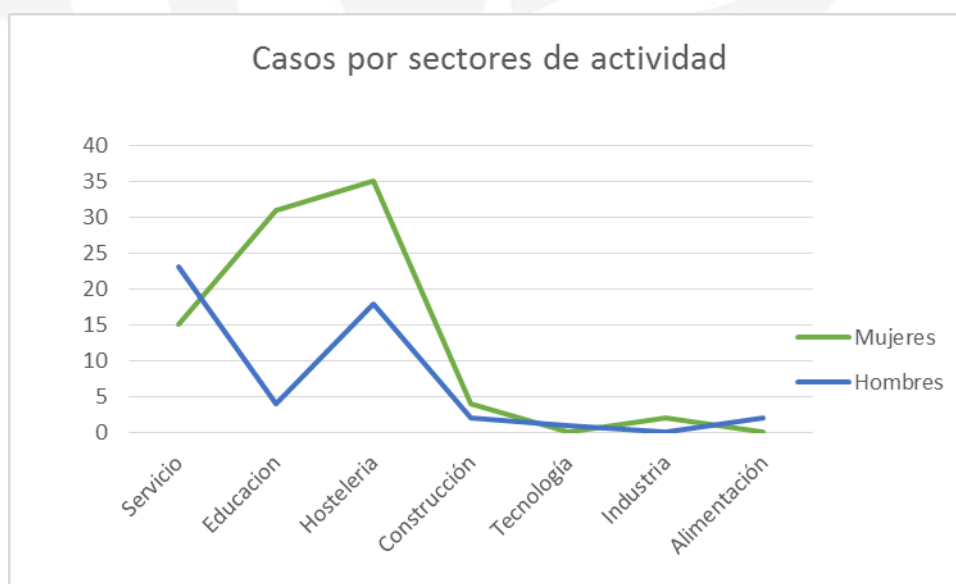
- El número total de trabajadore/as de las empresas que han participado en el estudio es de **137**, el 36% son hombres y el 64% mujeres.



- La media de edad del total es de 39 años, siendo para los hombres 42 años y para las mujeres 37 años.



Número de trabajador/as por sexo y sector de la empresa.



Podemos observar una concentración de representación femenina dentro de los servicios, hostelería, destacando el sector de la educación con una representación del 88% del total.

Como representante en tecnología y alimentación no hay representación femenina y en industria no la hay masculina.

Responsabilidad social corporativa

Es el único campo abierto para que las empresas coloquen libremente las cuestiones en la materia que cada una ha creído conveniente.

El índice de contestaciones ha sido del 36% de las empresas. Los comentarios se recogen a continuación.

"Seguro responsabilidad civil"
"NO. SOY AUTÓNOMA"
"Las de Seguridad, Protección Civil y todas las que marca la normativa vigente y las actualizaciones pertinentes."
"de conciliación vida familiar y laboral. Nuestras empleadas traen a sus hijos a la escuela gratuitamente"
"formación continua, seguridad laboral, control de residuos, ética de transparencia en los productos, trazabilidad transparente a lo productos"
"EL TEMA SALARIO EN ESTOS MOMENTOS TAN DIFÍCILES, ES EL QUE NOS DEJAN, DESPUES DE PAGAR TODOS NUESTROS IMPUESTOS"
"Sí, en la conciliación de la vida familiar y laboral, en el compromiso de igualdad en la remuneración de hombres y mujeres y en el empleo de personas discapacitadas. En otro ámbito, también trabajamos con un centro especial de empleo, que es uno de nuestros proveedores y estamos introduciendo progresivamente alimentos ecológicos."
"seguros de responsabilidad civil de administradores, seguros de accidentes y de vida de empleados"

Las medidas preferidas por las empresas en la materia están relacionados a los *servicios de seguros de protección* y dos de ellas dirigidas a *la conciliación e igualdad de oportunidades*.

En este caso las empresas están relacionadas con el sector de educación e integración social.

Por otro lado destacar dos empresas que han usado el espacio como medio de comunicación o justificación en respuesta a asumir alguna medida de responsabilidad social corporativa.

"EL TEMA SALARIO EN ESTOS MOMENTOS TAN DIFÍCILES, ES EL QUE NOS DEJAN, DESPUES DE PAGAR TODOS NUESTROS IMPUESTOS", aprovechando el espacio para hacer una comunicación en el estado que se encuentra actualmente, y "NO. SOY AUTÓNOMA", haciendo referencia a la pertenencia del régimen especial de la seguridad social.

	Autónomo
	DIRECCION OBRA
	EJECUCION Y VALORACION DE PROYECTOS
Educación	Apoyo aulas
	Auxiliar
	Cocina
	Director
	Educadora
	PROFESOR
	Secretaria
Hostelería	Auxiliar
	AUXILIAR SERV. Y LIMP
	CAMARERA
	Cocinera
	DIRECTORA DE OPERACIONES
	ENCARGADO
	LIMPIEZA
	Monitor
	SALA
	SALA -barra
	Supervisora
Industria	director técnico
	limpieza
servicio	Técnico mantenimiento
	Admin-Comercial
	Admini-Concursos Pub

	Adminis-contabilidad
	ADMINISTRACION
	ADMINISTRATIVO
	Administrativo
	COMERCIAL
	COORDINADORA
	Delegado Comercial
	DIRECTOR
	DIRECTOR COMERCIAL
	DIRECTORA FINANCIERA
	fotógrafo
	GERENTE
	Logística-limpieza
	MANTENIMIENTO
	Mozo almacén
	RECURSOS HUMANOS
	SOCORRISMO
	TÉCNICO
	TRANSPORTISTA
	GERENTE/TECNICO

El listado de ocupaciones son el resultado datos recogidos y su trasladado literal, encontrando dentro del sector servicio un mayor número de tipo de ocupaciones registradas y en donde se concentran mayor número de denominaciones relacionadas con puestos de responsabilidad dentro de la jerarquía de la empresa.

Categoría profesional

La categoría profesional es un determinante directo para el cálculo en la brecha salarial.

Tal y como se ha expuesto anteriormente las categorías están vinculadas directamente al puesto de trabajo que se desarrolla en la empresa y a su vez a una franja salarial reconocida por el convenio colectivo al que se suscribe la empresa.



Dentro de las categorías profesionales encontramos una mayor representación femenina dentro de la categoría de auxiliares, dato que sigue la norma al haber un mayor número de mujeres que hombres en los datos recogidos en el estudio.

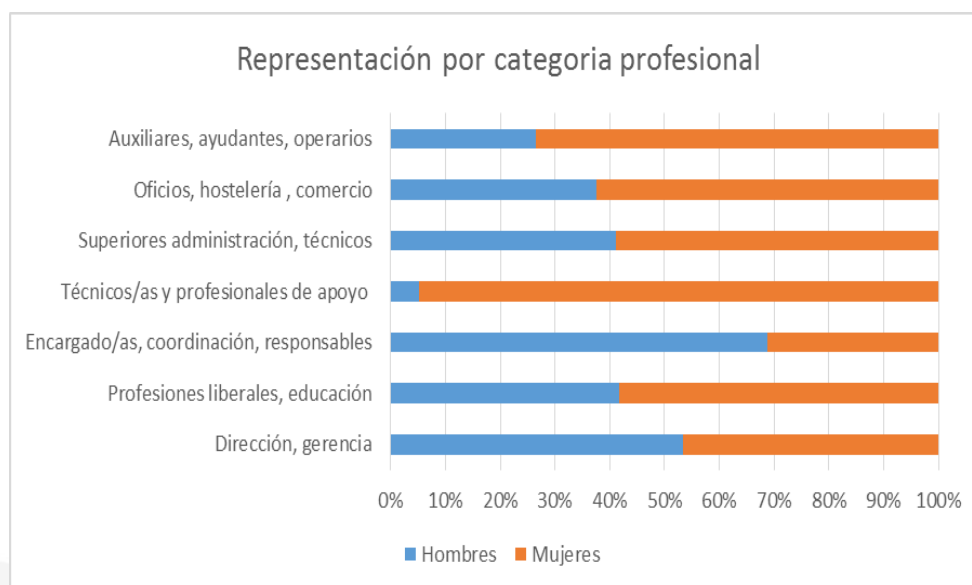
Si analizamos la proporción de hombres en esta categoría y la siguiente "oficios, hostelería, comercio" vemos que es similar, en el caso de las mujeres disminuye proporcionalmente.

Entre los "profesionales de apoyo" las empresas que han catalogado en esta categoría son del sector de educación y administración.

Esta tendencia cambia en la opción de mandos intermedios de "Encargado/as, coordinación", donde encontramos diferencias importantes en cuanto al número de casos por sexo, con una diferencia importante de representación masculina. En el caso de "dirección, gerencia" encontramos más hombres la proporción de diferencia en relación a la categoría anterior analizada "encargado/as" es inferior.

Entre los “profesionales de apoyo” las empresas que han catalogado en esta categoría son del sector de educación y administración.

En el siguiente gráfico se presenta la proporción en datos numéricos, de la representación por sexo.

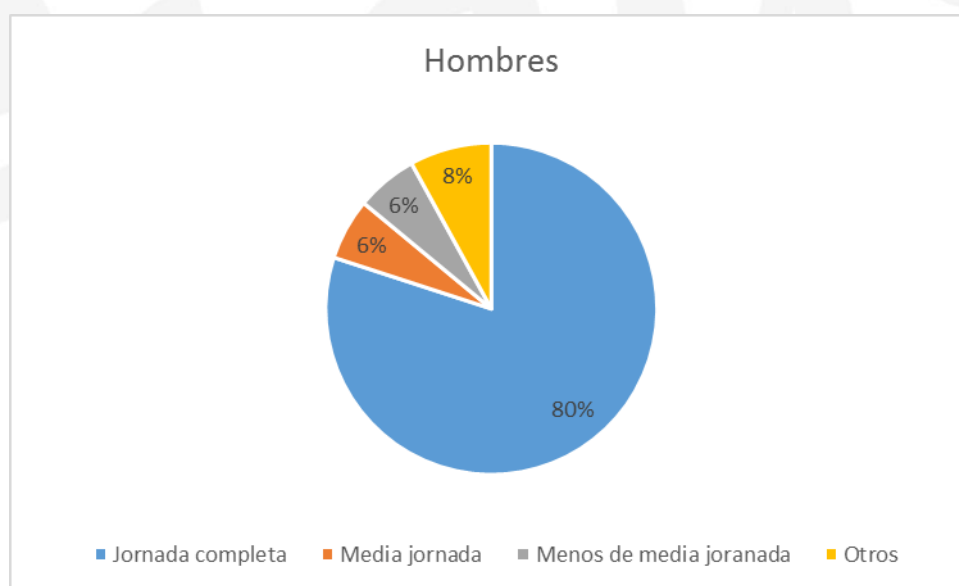
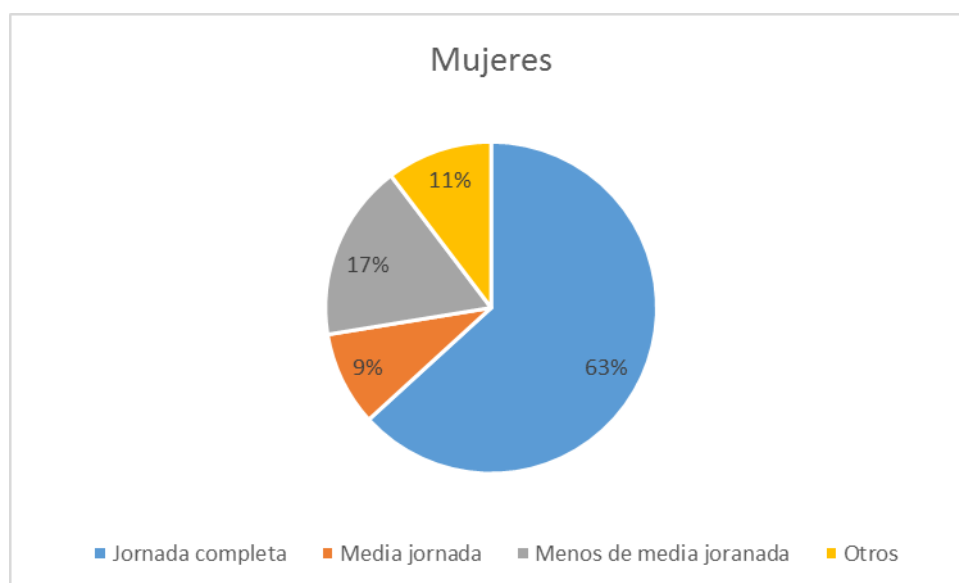


Jornada laboral

La jornada laboral es uno de los factores que determinan directamente el salario.

Los datos que se presentan son tratados en función de las jornadas laborales diarias y se agrupan en jornada completa, media jornada, menos de media jornada y en la categoría de otros se recogen aquellos que se encuentran más de cuatro horas y menos de ocho horas.

Los datos se analizan por sexo.



Encontramos que ambos casos mayoritariamente hay una concentración de casos dentro de una jornada laboral completa.

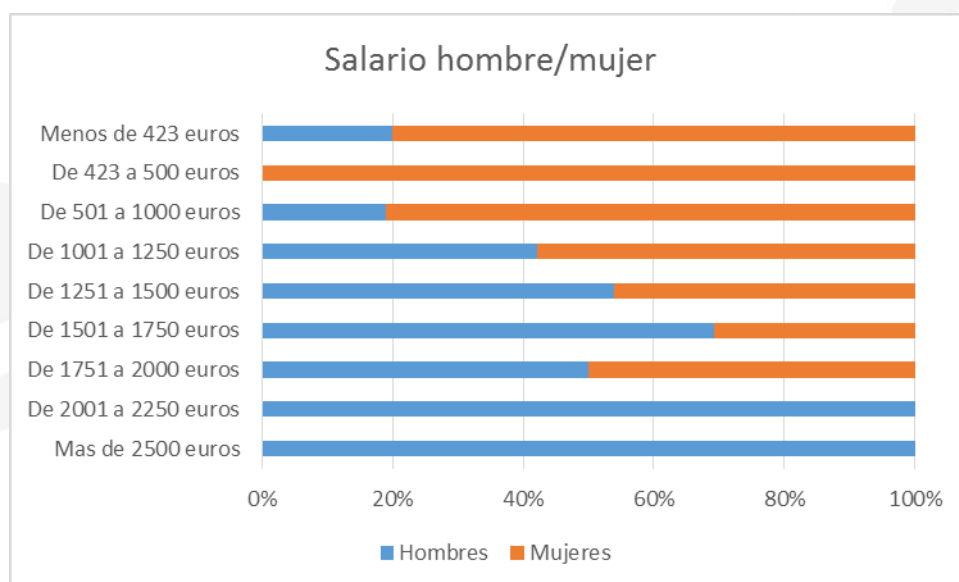
Los grupos que no corresponden a jornadas completas, "media jornada, menos de media jornada y otros"; encontramos en el caso de los hombres el 20% frente a las mujeres que asciende al 37%.

En esta diferencia vemos la brecha en relación al salario y a la jornada laboral.

Salarios

El salario es el factor cuantitativo directo que evalúa las diferencias, para ello se diseña en el cuestionario un formato de intervalos ya predeterminado.

Vamos a presentar los resultados por sexo.



Es significativo apreciar que ninguna mujer se encuentra en las dos última franjas salariales que corresponden los sueldos más altos, a partir de dos mil euros. En cuanto a los hombres no hay casos en la banda salarial "De 423 a 500 euros"

Si analizamos en términos absolutos encontramos que en la banda salarial "De 501-1000 euros", es donde hay mayor número de casos en las mujeres. En el caso de los hombres corresponde "De 1000- a 1250 euros"

	Hombres	Mujeres
Más de 2500 euros	2	0
De 2001 a 2250 euros	1	0
De 1751 a 2000 euros	4	4
De 1501 a 1750 euros	9	4
De 1251 a 1500 euros	7	6
De 1001 a 1250 euros	16	22
De 501 a 1000 euros	8	34
De 423 a 500 euros	0	4
Menos de 423 euros	3	12

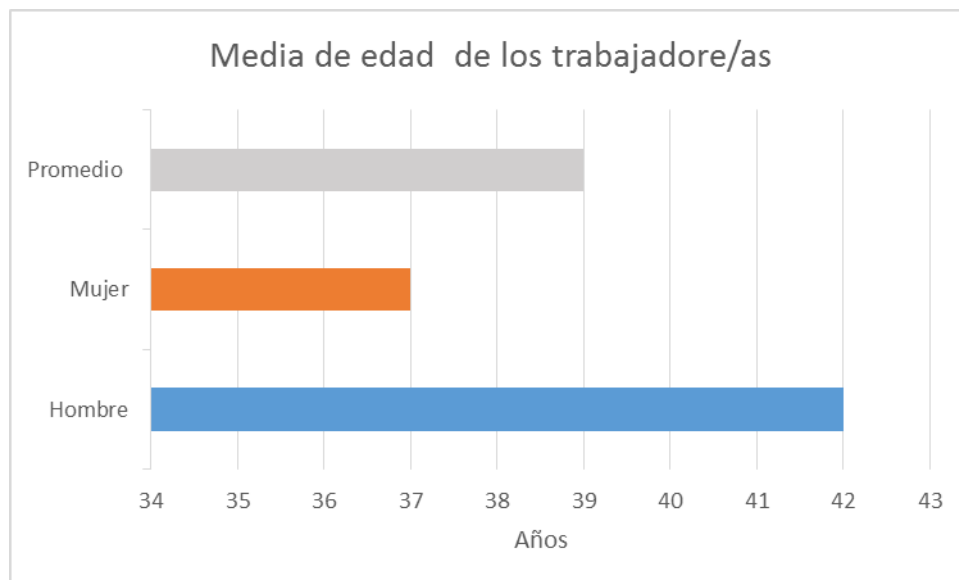
Antigüedad

A continuación vamos a presentar los datos por hombre y mujer en relación a la antigüedad en la empresa.

Antigüedad media			
Media ambos antigüedad en la empresa 7,61			
Media	/	años	Hombres
8,08			
Media	/	años	Mujeres
7,30			

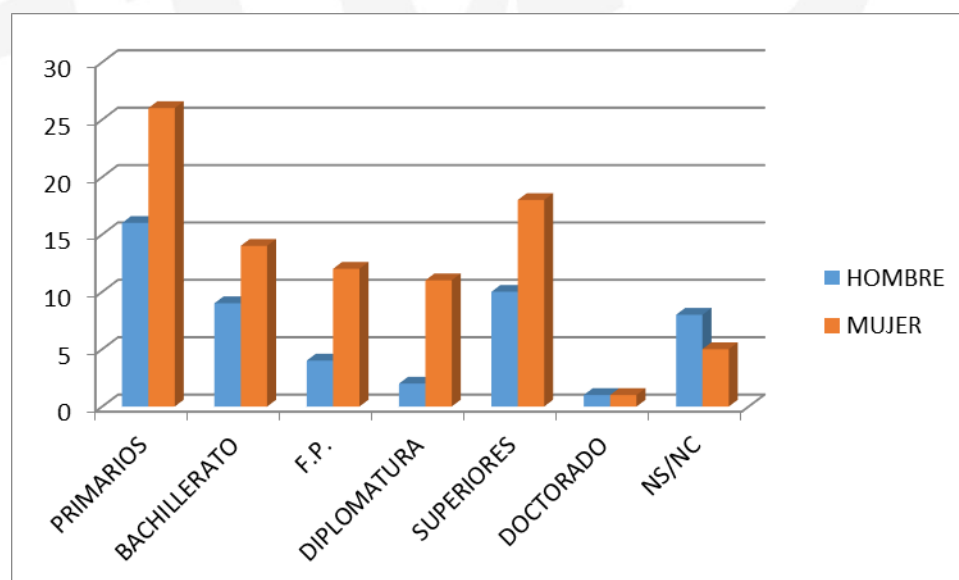
Vemos que los hombres disponen de un número mayor de casos en relación a la antigüedad dentro de la empresa.

Edad media por sexo



FORMACIÓN

En relación a los estudios superados, entre los hombres el mayor número de casos se concentra en estudios primarios y entre las mujeres en estudios superiores.



CONCLUSIONES

RESUMEN Y CONCLUSIONES

- ✓ Por sectores de actividad de las empresas que han participado en el estudio pertenecen a alimentación, construcción, educación, hostelería, industria y servicios.
- ✓ El promedio de antigüedad de las empresas es de 17 años, las empresas creadas en periodo de recesión del 2007 y actual crisis económica están dentro de los servicios, comercio y educación.
- ✓ El 64% de las personas trabajadoras son mujeres, el 36% hombres y la edad media para ambos se encuentra en tramas centrales, 37 años para mujeres y 42 para hombres.
- ✓ Las mujeres tienen una mayor representación en proporción a los hombres dentro de los sectores de educación y hostelería, ámbitos que se relacionan directamente con las labores tradicionales domésticas.

Estas empresas son las que incorporan medidas de conciliación dentro de su estrategia en materia de responsabilidad social corporativa.

- ✓ Las medidas adoptadas en responsabilidad social están dirigidas a la protección y responsabilidad civil, formación y conciliación como se ha detallado anteriormente.

Indicar que es una minoría las empresas que adoptan algún tipo de medida al respectivo.

- ✓ En cuanto a las categorías profesionales se identifica una mayor representación de los hombres entre los mandos intermedios, dirección, gerencia y entre las mujeres en las categorías de auxiliares y personal de apoyo, hecho que contrasta si vemos que el nivel formativo que más casos tiene en las mujeres está dentro de los estudios superiores y el de los hombres en estudios primarios.

Podemos observar que la formación no es un factor determinante únicamente para determinar la categoría profesional.

- ✓ Otro factor en donde podemos valorar la brecha entre hombres y mujeres es en la jornada laboral, en donde vemos que aunque en ambos casos hay una mayoría de trabajadore/as en jornada completa encontramos diferencias en relación al resto de jornadas que no son completas, entre las mujeres representan el 37% de los casos frente al 20% de los hombres que tienen jornadas reducidas.

Este aspecto determina directamente una disminución del salario directo, los tiempos de cotización a la seguridad social, el reconocimiento y la base de cotización al igual que el grupo profesional, generalmente unida a la categoría profesional en donde se está reconocido.

- ✓ En cuanto al nivel salarial los hombres encuentran una mayor concentración en una banda salarial entre 1001 a 1250 y las mujeres se concentran en la banda entre 501 a 1000 euros.

Comentar que ninguna mujer declara ganar más de 1750 euros, cuando existen dos tramos superiores en la escala en donde solamente hay representación masculina, concretamente entre 1751 a 2250 euros y en el siguiente tramo más de 2500 euros.

- ✓ En relación a la antigüedad en la empresa los hombres con una antigüedad de media de ocho es superior a la de las mujeres con una media de 7,3 años, en cuanto a la edad la media de los hombres es de 42 años y las mujeres de 37 años.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- La brecha salarial, realidades y desafíos. Economía, mujer, empresa Presidencia Española. 2010.
- Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local. OIT 2010.