ikertalde

Estudio de la brecha salarial en Barakaldo

Documento Final

Marzo 2018

federación de conocimiento | www.ikertalde.com | info@ikertalde.com

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN 6
   1.1. Pasado presente y futuro de Barakaldo 7

2. METODOLOGÍA 9

3. DERECHOS Y MARCO REGULATORIO A FAVOR DE LA IGUALDAD SALARIAL 12

4. FACTORES DETERMINANTES DEL NIVEL DE INGRESOS 16
   4.1. Aspectos sociodemográficos 17
      4.1.1. Envejecimiento de la población 17
      4.1.2. Composición familiar 18
   4.2. Formación 18
      4.2.1. Nivel de estudios 18
      4.2.2. Segregación por campo de estudios 20
   4.3. Trabajo productivo 23
      4.3.1. Tasa de actividad 23
      4.3.2. Tasa de paro 24
      4.3.3. Tasa de ocupación 24
      4.3.4. Segregación por sectores de actividad 25
      4.3.5. Segregación por ocupación 29
      4.3.6. Tipo de contratos: indefinidos /temporales 31
      4.3.7. Tipo de jornada 32
      4.3.8. Promociones internas. Puestos de Dirección o Gerencia 33
      4.3.9. Participación en acciones de aprendizaje a lo largo de la vida 33
   4.4. Conciliación y corresponsabilidad 34
      4.4.1. Cuidados familiares 34
      4.4.2. Flexibilidad laboral por razones personales y familiares 36
      4.4.3. Tiempo de dedicación a actividades domésticas 38
   4.5. Ingresos económicos 40
      4.5.1. Renta derivada del trabajo 40
      4.5.2. Ingresos por pensiones 41
      4.5.3. Riesgo de pobreza 42

5. ESTIMACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN BARAKALDO 44
   5.1. Brecha salarial por ocupación 48
   5.2. Brecha salarial por sector de actividad 50
   5.3. Brecha salarial por tipo de contrato 52
   5.4. Brecha salarial por grupos de edad 53
   5.5. Brecha salarial en el Ayuntamiento de Barakaldo 54
   5.6. Discriminación salarial 64
   5.7. El papel de los convenios colectivos en la igualdad salarial 67

6. INICIATIVAS Y BUENAS PRÁCTICAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL 71
   6.1. Medidas dirigidas al Sistema educativo para abordar la segregación formativa y laboral 72
   6.2. Medidas dirigidas a las empresas para abordar la desigualdad en el entorno laboral 73

www.ikertalde.com | info@ikertalde.com
federación de conocimiento

6.3. Medidas dirigidas a la Administración Pública para abordar la desigualdad en el entorno laboral 75
6.4. Medidas dirigidas a las empresas para promover una conciliación corresponsable 79
6.5. Medidas dirigidas a la Administración Pública para promover una conciliación corresponsable 83

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA FAVORECER LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN BARAKALDO 85
7.1. Conclusiones 85
7.2. Recomendaciones para favorecer la reducción de la brecha salarial en Barakaldo 92

Tablas

T 1. Estructura de los hogares de Barakaldo ... 18
T 2. % de mujeres de 16 años y más años por nivel de instrucción en Barakaldo y en la CAE (% verticales) ... 18
T 3. % de hombres de 16 años y más años por nivel de instrucción en Barakaldo y en la CAE (% verticales) ... 19
T 4. Personas de Bizkaia presentadas y porcentajes de aprobadas en las pruebas de acceso a la universidad según sexo (2016) ... 20
T 5. Establecimientos de Barakaldo por actividad económica y estrato de empleo (2017) ... 26
T 6. Ranking de empresas de Barakaldo por empleo, sector de actividad y sexo ... 27
T 7. Contratos registrados en Barakaldo por sexo según tipo de contrato 2016 ... 31
T 8. Población ocupada según tipo de jornada y sexo. CAE 2016 ... 32
T 9. Población ocupada por tipo de horario y flexibilidad, según sexo. CAE 2016 ... 37
T 10. Maternidad y paternidad como obstáculo para la carrera profesional de la población de la CAE. 2016 (%) ... 37
T 11. Evolución de la brecha salarial de género en la CAE. Ganancia media anual en Barakaldo y en el Estado ... 46
T 12. Evolución de la brecha salarial de género en la CAPV. Ganancia por hora normal de trabajo en Barakaldo y en el Estado ... 47
T 13. Ganancia media anual de trabajo por ocupación y brecha salarial en Barakaldo. 2015 ... 49
T 14. Ganancia por hora normal de trabajo por ocupación y brecha salarial en Barakaldo y en la CAPV. 2015 ... 50
T 15. Ganancia media anual de trabajo por Sector de actividad y brecha salarial en Barakaldo y en la CAPV. 2015 ... 50
T 16. Ganancia media anual de trabajo por actividad económica y brecha salarial en Barakaldo. 2015 ... 51
T 17. Ganancia media por hora normal de trabajo por Sector de actividad y brecha salarial en Barakaldo y en la CAPV. 2015 ... 52
T 18. Ganancia media anual de trabajo por tipo de contrato y brecha salarial en Barakaldo y en la CAPV. 2015 ... 52
T 19. Ganancia media hora normal de trabajo por tipo de contrato y brecha salarial en Barakaldo y en la CAPV. 2015 ... 53
T 20. Ganancia media anual de trabajo por actividad económica y brecha salarial en Barakaldo. 2015 ... 54
T 21. Ganancia media anual de trabajo por actividad económica y brecha salarial en el Ayto. de Barakaldo ... 56
T 22. Ganancia media anual por complemento de Antigüedad según grupos de personal en el Ayto. de Barakaldo ... 59
T 23. Ganancia media anual por Complemento de Destino según grupos de personal en el Ayto. de Barakaldo ... 59
T 24. Ganancia media anual por Complemento Específico según grupos de personal en el Ayto. de Barakaldo ... 60
T 25. Ganancia media anual por Otros complementos según grupos de personal en el Ayto. de Barakaldo ... 61
T 26. Ranking de los 10 puestos del Grupo A1 con salarios más elevados según sexo ... 62
T 27. Ranking de los 10 puestos del Grupo A2 con salarios más elevados, según sexo ... 62
T 28. Ranking de los 10 puestos del Grupo C1 con salarios más elevados, según sexo ... 63
T 29. Ranking de los 10 puestos del Grupo C2 con salarios más elevados, según sexo ... 63
T 30. Ranking de los 10 puestos del Grupo AP con salarios más elevados, según sexo ... 64
T 31. Detalle de pormenorizado de las actuaciones, infracciones detectadas y requerimientos efectuados relacionados de forma directa o indirecta con la discriminación salarial ... 66
T 32. Distribución de las actuaciones por sectores ... 66
T 33. Relación de centros de trabajo con sede en Barakaldo y con convenio de empresa por CNAE, empleo, sexo ... 68

Gráficos

G 1. Pirámide de Población de Barakaldo y Bizkaia 17
G 2. Población de 16 años y más años de Barakaldo por nivel de instrucción y sexo (% horizontales)..... 19
G 3. Alumnado matriculado en la enseñanza universitaria, según sexo CAE curso 2015/2016) 20
G 4. Alumnado de Formación Profesional de Grado Superior por familia profesional y sexo. CAE. Curso 2015/2016 22
G 5. Alumnado matriculado en la enseñanza universitaria por área de conocimiento según sexo, según sexo CAE curso 2015/2016)..... 23
G 6. Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años de Euskadi y Barakaldo por sexo (2015) 23
G 7. Tasa de paro de Barakaldo y Bizkaia por sexo (Septiembre 2017)..... 24
G 8. Coeficiente de ocupación de la población de 16 a 64 años de Euskadi y Barakaldo por sexo (2015) 24
G 9. Población ocupada de 16 y más años de Barakaldo por sectores económicos, según sexo (2016)..... 28
G 10. Población ocupada de 16 y más años de Barakaldo por actividad económica del establecimiento donde se emplea, según sexo (2011)..... 29
G 11. Población ocupada de 16 y más años de Barakaldo por ocupación según sexo (2011)..... 30
G 12. Población ocupada de 16 y más años de Barakaldo por tipo de contrato según sexo (2015) 31
G 13. Personas ocupadas a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, por sexo (2017)..... 32
G 14. Población ocupada de 16 y más años de Barakaldo en puestos de dirección o gerencia según sexo (2011)..... 33
G 15. Participantes en iniciativas de formación bonificada en las empresas y Número de Permisos Individuales de Formación (CAE 2016) 34
G 16. Prestaciones por maternidad en Bizkaia por sexo de la persona perceptora (2016)..... 35
G 17. Excedencias laborales concedidas para el cuidado de hijas e hijos (CAE. 2016) 35
G 18. Excedencias laborales concedidas para el cuidado de familiares (CAE. 2016) 36
G 19. Promoción laboral tras la maternidad y paternidad. CAE 2016 (%)..... 38
G 20. Encontrar o cambiar de trabajo y la maternidad y paternidad. CAE 2016 (%)..... 38
G 21. Población ocupada por horas diarias dedicadas a actividades del trabajo doméstico. CAE 2016 (horas) 39
G 22. Renta personal media de trabajo en Barakaldo y en la CAE según género (2015)..... 40
G 23. Renta personal media de trabajo en Barakaldo según género (2015) 41
G 24. Importe medio de las pensiones de la CAE (2016) 41
G 25. Situaciones de pobreza y precariedad real en la CAE. 2016. (%) 42
G 26. Personas perceptoras de Renta de Garantía de Ingresos RGI en Barakaldo. Noviembre de 2017 43
G 27. Distribución de la plantilla del Ayuntamiento de Barakaldo por sexo..... 55
G 28. Distribución de la plantilla del Ayuntamiento de Barakaldo por Grupos de personal, según sexo (% verticales)..... 55
G 29. Distribución de la plantilla del Ayuntamiento de Barakaldo por sexo, según grupos de personal (% horizontales)..... 56
G 30. Distribución de la plantilla del Ayuntamiento de Barakaldo según grupos de personal. Diferencias salariales anuales 57
G 31. Distribución de la plantilla del Ayuntamiento de Barakaldo, según grupos de personal. Brecha salarial..... 58
G 32. Distribución del empleo de los centros de trabajo con sede en Barakaldo y con convenio de empresa por sector de actividad según sexo 68

1. PRESENTACIÓN

Este documento representa la propuesta de Ikertalde Grupo Consultor para llevar a cabo un estudio que permita estimar la brecha salarial en Barakaldo, conocer los factores que inciden en la brecha salarial de género y presentar líneas de actuación que favorezcan su reducción.

Responde a la solicitud realizada por el Área de Mujer y se inscribe en las acciones previstas en el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres elaborado por el Ayuntamiento de Barakaldo para el periodo 2016-2019.

La información presentada es de naturaleza cuantitativa y cualitativa, y describe las diferencias entre mujeres y hombres en las variables contextuales que facilitan su interpretación.

Este documento se estructura a través de los siguientes apartados:

- Un apartado con la metodología utilizada en el estudio para estimar la brecha salarial en Barakaldo.
- Un recorrido del marco regulatorio a favor de la igualdad de género y contra la discriminación salarial a nivel internacional, Estado, CAE y a nivel local.
- Una recopilación de los factores que pueden determinar la brecha salarial en Barakaldo.
- La estimación de la brecha salarial de género en Barakaldo por ocupaciones, sectores de actividad, tipo de contrato y edades.
- La estimación de la brecha salarial de género en el Ayuntamiento de Barakaldo por categorías profesionales.
- Un apartado de conclusiones que incluye una recopilación de iniciativas y buenas prácticas y recomendaciones para favorecer la reducción de la brecha salarial en Barakaldo.

1.1. Pasado presente y futuro de Barakaldo

Barakaldo es un municipio de referencia en la CAPV. Superando los 100.000 habitantes, es el municipio más habitado del Territorio después de Bilbao.

Durante gran parte del siglo XX, la economía barakaldesa se desarrolló a través de la industria siderúrgica encabeza por los Altos Hornos de Vizcaya y sostenida por el resto de empresas auxiliares que formaban parte de toda la cadena de producción. Su proceso de urbanización ha ido parejo al de la industrialización. El volumen de empleo generado provocó, en un corto periodo de tiempo, un importante crecimiento poblacional que fue copando desordenadamente los diferentes barrios del municipio. En esa época, el modelo terciario era subsidiario del sector industrial y respondía a las necesidades básicas que demandaba su población.

La crisis industrial de los años 80 provocó el derrumbe del sector industrial y la desaparición de muchos puestos de trabajo, lo que tuvo su reflejo en una evolución demográfica negativa en el municipio entre los años 1980 y 2000.

Sin embargo, durante los últimos 15 años, **la ciudad se ha ido transformando** a la vez que ha ido recuperando población a través de un proceso de terciarización basado en la incorporación de nuevas actividades, nueva estética y nuevas actitudes. Concretamente, ha puesto en valor sectores importantes como son el turismo (impulsado por la feria de muestras BEC).

Actualmente, según el Directorio de Actividades Económicas de 2017 que publica el Eustat, en Barakaldo hay registrados 6.027 establecimientos que dan empleo a 29.599 personas.

La regeneración y la apuesta por la calidad medioambiental y urbana tienen un especial protagonismo en la nueva imagen de Barakaldo. Son relevantes sus actuaciones urbanísticas en: paseos, plazas, peatonalizaciones...; la regeneración de antiguos barrios, un nuevo mobiliario urbano…; parques, bidegorris, el Jardín botánico, etc.

A futuro, en Barakaldo se prevén líneas de actuación que apuesten por la adecuación de los entornos urbanos adaptándose a las necesidades de la ciudadanía, especialmente a las que precisan las mujeres.

Entre los factores que debe recoger un empleo de calidad se incluye **la reducción de la brecha salarial de género**, ya que su existencia pone de manifiesto la pervivencia de desigualdades retributivas que perduran durante la vida laboral de las mujeres, con consecuencias posteriores en el periodo de la jubilación.

2. METODOLOGÍA

El análisis de la diferencia de los salarios de las mujeres y hombres de Barakaldo se ha realizado a través de diferentes aproximaciones, ya que no existen registros estadísticos oficiales que cubran esta variable.

El punto de partida es la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) que publica el INE pero que ofrece únicamente información desagregada por Comunidades Autónomas para las principales variables, con datos de situación a fecha de 2015 (último año de publicación).[1]

Para estimar el valor de esta brecha en Barakaldo, partiendo de la hipótesis de que el nivel de los salarios en Barakaldo es similar al registrado en otros territorios (ajuste CAV- Estado), se ha llevado a cabo una investigación en varias etapas:

- En primer lugar, a través de la ganancia bruta anual según ocupaciones a un dígito de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) a nivel nacional.

- En segundo lugar, se realiza una ponderación de la ganancia bruta anual por persona trabajadora según ocupaciones para la CAE según sexo[2]. Para tratar de acotar un potencial sesgo en este ámbito se ha analizado el nivel de Renta de la población de Barakaldo derivadas del trabajo[3], aplicando el factor corrector correspondiente.

[1] El ámbito poblacional de la EAES está formado por todas las trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena incluidos en la Seguridad Social. Se incluyen todas las unidades (cuentas de cotización) independientemente de su tamaño. Se excluye a presidentes, miembros de consejos de administración y, en general, a todo aquel personal cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario sino de comisiones o beneficios. Abarca todo el territorio nacional. El diseño permite ofrecer resultados por comunidades autónomas para las principales variables. La cobertura sectorial se extiende a la Industria, la Construcción y los Servicios, excepto el Servicio Doméstico. En conjunto se abarcan las secciones B a la S de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-09. En cuanto a los conceptos salariales. Todos los conceptos salariales se recogen en valores brutos, es decir, antes de practicar retenciones a cuenta del IRPF o contribuciones a la Seguridad Social por parte del trabajador. La información se obtiene de la explotación conjunta del Fichero General de Afiliación de la Seguridad Social (SS) y de las declaraciones del Modelo 190: Resumen anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta del IRPF de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) y de las Haciendas Forales de Navarra, Bizkaia y Gipuzkoa, junto con las variables ocupación y tiempo de trabajo provenientes de la encuesta anexa a la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del INE. La colaboración de las entidades citadas es fundamental para la elaboración de esta operación estadística.

[2] La EAES publica que en el caso de las CC.AA. ha sido necesario agrupar las ocupaciones debido a la falta de observaciones muestrales en muchas celdas si se usaban los grandes grupos de ocupación. Se ha agregado de la siguiente manera: Alta incluye los grandes grupos 1,2 y 3; Media incluye los grandes grupos 4,5,6,7 y 0; Baja incluye los grandes grupos 8 y 9.

[3] EUSTAT. Estadística de Renta Personal y Familiar 2015.

- El último ajuste se ha realizado en base a la Población ocupada de 16 y más años de Barakaldo por ocupación según sexo recogida en el año 2011 por el Censo de Población Municipal. Esta cifra se ha actualizado a través en base a los resultados que ofrece el Censo de Mercado de Trabajo 2015 (Fase Demanda) que, si bien no tienen la suficiente significación estadística a nivel de Barakaldo, permiten actualizar el dato de ocupación.

- Para establecer la ganancia media por hora normal de trabajo, se parte de la situación de la ganancia bruta anual establecida anteriormente para Barakaldo. A continuación, se toma como referencia la ganancia media por hora de la CAV y se aplica una relación lineal.

Se ha utilizado esta misma metodología para las siguientes variables: ocupaciones, sector de actividad, tipo de contrato y grupos de edad. Los resultados obtenidos han sido los siguientes:

- Ganancia media anual y por hora normal de trabajo por ocupación y brecha salarial.
- Ganancia media anual y por hora normal de trabajo por sector de actividad y brecha salarial.
- Ganancia media anual y por hora normal de trabajo por tipo de contrato y brecha salarial.
- Ganancia media anual por grupos de edad y brecha salarial.

Una vez realizados los análisis anteriores, y partiendo de la imagen de la brecha obtenida, se ha efectuado un contraste experto, a través de entrevistas focalizadas con objeto de:

- Validar y ajustar, en su caso, los resultados obtenidos.
- Identificar, en su caso, iniciativas de buenas prácticas en materia de reducción/eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres, que puedan proponerse como ejemplo a nivel municipal.

El **perfil de los agentes invitados a participar:**

Agentes sociales (sindicales y empresariales) de aquellos ámbitos de actividad más representativos de Barakaldo:

- Inguralde
- CC.OO. Euskadi.
- UGT. Bizkaia
- LAB Lab Langile Abertzaleen Batzordeak. Barakaldo
- Lanbide. Oficinas de Barakaldo
- Asociación de Comercio y Empresa Urbana de Barakaldo (ACE)
- ELA. Euskal Sindikatua. Barakaldo

Además, el día 22 de febrero se llevó a cabo un **grupo de trabajo** al cual se invitó a las principales asociaciones locales para contrastar el diagnóstico elaborado, conocer su opinión sobre la brecha salarial y recoger sus propuestas.

3. DERECHOS Y MARCO REGULATORIO A FAVOR DE LA IGUALDAD SALARIAL

La igualdad de remuneración o "igualdad salarial" es un derecho reconocido y amparado por la legislación internacional, europea, estatal, regional y local. En el ámbito **internacional** se recogen 4 momentos significativos:

El art. **23.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos** de 10 de diciembre de 1945 establece que *toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual*.
El ***Convenio 100* de la Organización Internacional del Trabajo** (OIT) 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 e introduce el concepto de trabajo de igual valor.
El **Tratado de Roma** (1957), reconoce este derecho, pero de una forma limitada, pues establece la igualdad salarial entre mujeres y hombres por el mismo trabajo.
No obstante, posteriormente la normativa comunitaria iniciada con la **Directiva 75/117/CE y que culmina con la Directiva 2006/54/CE (refundición)** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, establece que (artículo 4), para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo

A nivel **estatal** la normativa destacada es la siguiente

La **Constitución Española** (1978) en su art. 14 prohíbe la discriminación por razón de sexo y el art. 35.1 consolida el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades de la persona trabajadora y su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
El Artículo 28 del **Estatuto de los Trabajadores**, establece que el empresario o empresaria debe "pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella". También en el Artículo 22.3 se señala que "la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres".
La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, en su Artículo 6, establece los conceptos de discriminación directa e indirecta. La *discriminación directa por razón de sexo* es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. La *discriminación indirecta por razón de sexo* es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Un mayor desarrollo se produce en nuestra **Comunidad Autónoma**, en la que destacan por encima del resto 4 actuaciones:

Con la **Ley 2/1988 se crea Emakunde** que da origen a las políticas de igualdad en Euskadi. Al estar regulada por una norma con rango de Ley Emakunde tiene un blindaje normativo que le permite desarrollar un trabajo estable, sistemático y continuo.
La **Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres** obliga a todas las administraciones públicas vascas a: 1) Tener estructuras para el impulso de la igualdad (servicios o unidades de igualdad). 2) Elaborar y aplicar planes de igualdad. 3) Asegurarse de que sus estadísticas reflejan la perspectiva de género. 4) Elaborar y poner en práctica planes de formación sobre igualdad. 5) Llevar a cabo evaluaciones previas de impacto de género. 6) Incluir cláusulas de igualdad en los contratos y las subvenciones. 7) Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones, incluidos los sistemas de cuotas. 8) Incorporar la perspectiva de género en las políticas sectoriales, con especial hincapié en el ámbito educativo, en el laboral y en el de los derechos sociales básicos.
El **vigente VI Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres** en la CAE establece que las principales áreas de intervención de los poderes públicos vascos en este campo son las siguientes: el fomento de una gobernanza para la igualdad; el cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres; la promoción de una organización social corresponsable; y la erradicación de la violencia contra las mujeres
La **Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi** establece en el Artículo 4. "Principios rectores del régimen local y de la dirección política y acción de gobierno de los municipios y del resto de entidades locales" que la dirección política y acción de gobierno de los municipios y del resto de las entidades locales se desarrollará de acuerdo con lo establecido en esta ley y de conformidad con los siguientes principios: *i) "Principio de igualdad entre mujeres y hombres"*. Además, el apartado 27 del Artículo 17."Competencias propias de los municipios". Cita que "*la Administración local tiene que atender la "Ordenación y gestión de las políticas de igualdad de género y fomento de la equidad"*.

Además, se recogen otras actuaciones impulsadas por Emakunde:

- Comisión Interdepartamental para la Igualdad entre mujeres y hombres (1993).
- Foro para la Igualdad de mujeres y hombres (2004).
- Defensoría para la Igualdad de mujeres y hombres (2006).
- Comisión Interinstitucional para la Igualdad entre mujeres y hombres (2005).
- La Red de Municipios Vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres. Berdinsarea (2005), a la que Barakaldo pertenece desde el inicio.
- Gizonduz: nuevas masculinidades (2007).
- Berdinbidean: Servicio de asesoramiento y apoyo a los servicios con menor población (2010).
- BAI Sarea. Red de Entidades Colaboradoras con la Igualdad de mujeres y hombres (2014).

Por último, el **Ayuntamiento de Barakaldo** también ha desarrollado una serie de acciones para impulsar las políticas de igualdad en el ámbito local entre las que destacamos las siguientes:

- I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Barakaldo 2000-2004.
- Carta de Ciudades y Pueblos hacia la Sostenibilidad (Carta de Aalborg), firmada por Barakaldo en febrero de 2002.
- II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Barakaldo 2006-2010.
- Adhesión del municipio a la Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la Vida Local de 2006.
- I Plan de Acción Local 2009-2014 (derivado de la adhesión a la Carta de Aalborg y vinculado a la Agenda 21).
- Plan Sectorial de Empleo y Formación de las mujeres de Barakaldo (2013-2014).
- I Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la ciudadanía de Barakaldo (2015).
- Evaluación de avances y retos en urbanismo con perspectiva de género del Ayuntamiento de Barakaldo. 2015.
- Plan estratégico de participación en urbanismo con perspectiva de género del Ayuntamiento de Barakaldo.
- Diagnóstico sobre la presencia de expresiones de micromachismo en la juventud barakaldesa.
- III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres. Ayuntamiento Barakaldo 2016-2019.

4. FACTORES DETERMINANTES DEL NIVEL DE INGRESOS

A lo largo de este capítulo se va a profundizar en las variables que de forma directa o indirecta afectan al nivel de ingresos que tiene la población de Barakaldo. En la mayoría de los casos se presentan datos específicos de Barakaldo, si bien, para determinadas variables, y a falta de datos locales, se han utilizado los datos relativos a la CAE.

Todo este análisis va a resultar muy útil para poder interpretar y justificar los niveles de brecha salarial de Barakaldo que figuran en el siguiente capítulo.

Las variables analizadas son las siguientes:

Aspectos sociodemográficos

- Envejecimiento de la población.
- Composición familiar.

Formación

- Nivel de estudios
- Segregación por campo de estudios.

Trabajo productivo

- Tasa de Actividad.
- Tasa de paro.
- Tasa de ocupación.
- Segregación por sectores de actividad.
- Segregación por ocupación.
- Tipo de contratos: indefinidos / temporales.
- Tipo de jornada.
- Promociones internas: puestos de dirección o gerencia.
- Participación en acciones de aprendizaje a lo largo de la vida

Conciliación y corresponsabilidad

- Cuidados familiares.
- Flexibilidad laboral por razones personales y familiares.
- Tiempo de dedicación a actividades domésticas.

Ingresos económicos

- Renta derivada del trabajo.
- Riesgo de pobreza.
- Renta de Garantía de Ingresos (RGI).
- Pensiones.

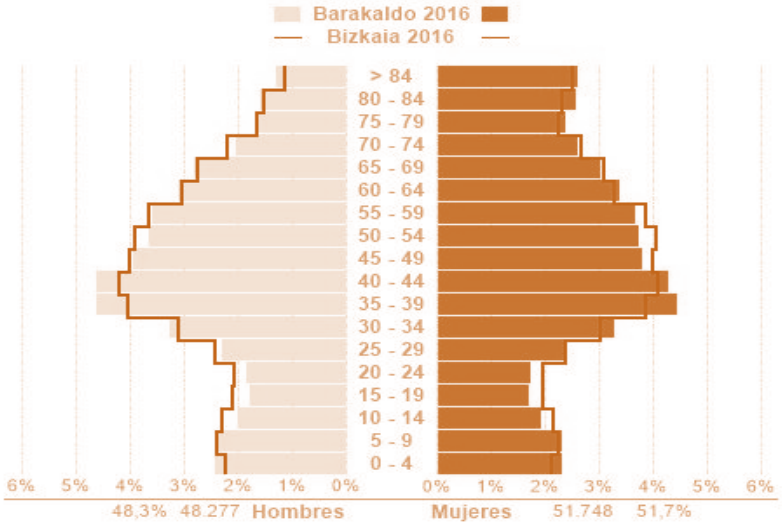
4.1. Aspectos sociodemográficos

4.1.1. Envejecimiento de la población

Barakaldo cuenta con un total de 100.025 habitantes, siendo el segundo municipio de mayor población de Bizkaia tras Bilbao. **La población del municipio está formada por 51.748 mujeres y 48.277 hombres**[4].

La pirámide de población del municipio de Barakaldo presenta la misma tendencia que las de las sociedades avanzadas. Es de tipo regresivo, caracterizada por una base más estrecha que el cuerpo central. Los tramos superiores de la pirámide son similares a los inferiores. Esta forma tan peculiar se debe a unas tasas de natalidad bajas y a una reducida mortalidad, sobre todo en el caso de las mujeres. Consecuencia de ello son: un crecimiento natural muy pequeño; un **alto porcentaje de personas mayores, y una cada vez mayor presencia de mujeres**.

G 1. **Pirámide de Población de Barakaldo y Bizkaia**



Fuente: Eustat. Padrón municipal de habitantes (2016).

[4] Fuente: Eustat. Padrón municipal de habitantes 2016.

4.1.2. Composición familiar

En cuanto a la composición familiar, en Barakaldo, **los hogares encabezados por mujeres representan el 22% sobre el total de familias y duplican al número de hogares cuyo cabeza de familia es un hombre**. Aunque se trata de datos de 2011, no existe ningún factor que apunte a que esta cifra haya podido disminuir. Más bien, todo lo contrario, el aumento progresivo de la esperanza de vida, así como el incremento de las separaciones y divorcios y de las madres solteras determina que esta cifra pueda ser aún mayor.

T 1. **Estructura de los hogares de Barakaldo**	Abs.	%
Hogares encabezados por una mujer	9.240	22%
Hogares encabezados por hombres	4.770	11%
Hogares encabezados por parejas y resto de hogares	27.903	67%
Total	**41.913**	**100%**

Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda, 2011.

4.2. Formación

4.2.1. Nivel de estudios

El nivel de instrucción de la población adulta de Barakaldo es inferior a la de la CAE. Su reflejo se observa en que presenta un mayor peso en las categorías de población analfabeta, sin estudios o con estudios de primer grado, y una menor presencia en estudios de segundo y tercer grado. Esto es común tanto en el caso de las mujeres como de los hombres.

T 2. **% de mujeres de 16 años y más años por nivel de instrucción en Barakaldo y en la CAE (% verticales)**	Barakaldo	CAE	Dif.
Analfabetas	0,63	0,52	0,11
Sin estudios (menos de 5 años en educación primaria)	5,15	3,52	1,63
Primer grado (5 o más años en educación primaria)	9,18	8,2	0,98
Segundo grado (finalizado ESO, EGB Bachiller, FP I, II)	26,88	27,12	-0,24
Tercer grado (finalizado Diplomatura, licenciatura o tres cursos de licenciatura)	9,96	12,18	-2,22

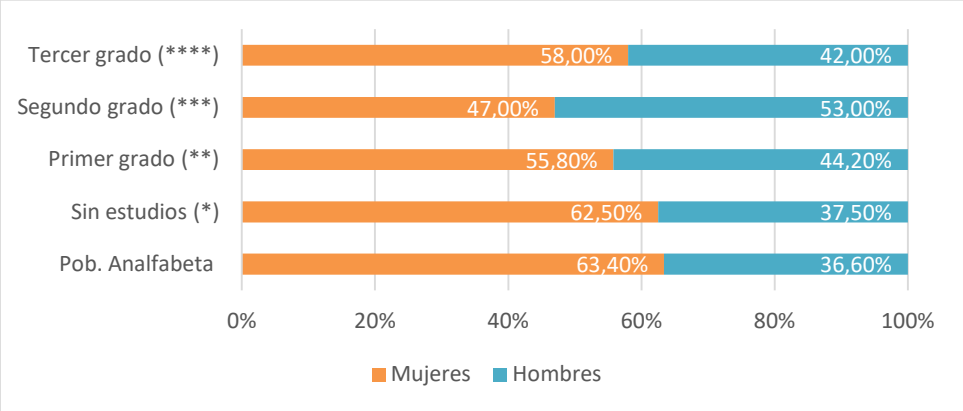
Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda, 2011.

T 3. % de hombres de 16 años y más años por nivel de instrucción en Barakaldo y en la CAE (% verticales)	Barakaldo	CAE	Dif.
Personas analfabetas	0,36	0,28	0,08
Sin estudios (menos de 5 años en educación primaria)	3,09	2,33	0,76
Primer grado (5 o más años en educación primaria)	7,26	6,13	1,13
Segundo grado (finalizado ESO, EGB Bachiller, FP I, II)	30,28	29,9	0,38
Tercer grado (finalizado Diplomatura, licenciatura o tres cursos de licenciatura)	7,21	9,81	-2,6
Total	**100%**	**100%**	**---**

Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda, 2011.

Las mujeres barakaldesas son protagonistas en los dos extremos del nivel de estudios. Son mayoría en los casos de población analfabeta y sin estudios, pero también los son en los casos de estudios de tercer grado. La variable edad es la determinante de esta tendencia. Entre la población de mayor edad, donde son mayoría las mujeres predomina la población analfabeta y sin estudios. En este sentido, **la edad, junto con el nivel de estudios son los factores más determinantes para sufrir el paro de larga duración**.

G 2. **Población de 16 años y más años de Barakaldo por nivel de instrucción y sexo (% horizontales)**



(*) Menos de 5 años en educación primaria); (**) 5 o más años en educación primaria; (***) Finalizado ESO, EGB Bachiller, FP I, II); (****) Finalizado Diplomado, Licenciado o tres cursos de licenciatura).)

Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda, 2011.

El nivel de estudios marca importantes diferencias salariales. Las personas jóvenes con estudios superiores superan ampliamente los niveles salariales de quienes poseen formación básica y con la edad, la brecha salarial es mayor. Además, aguantan mejor la retribución en tiempos de crisis.

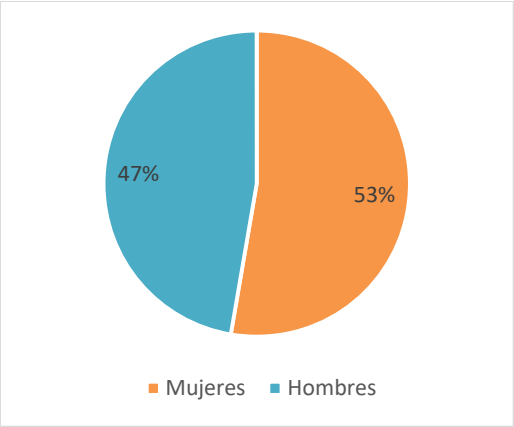
Como dato positivo, debe destacarse **que las mujeres vizcaínas tienen mayor presencia en las pruebas de acceso a la enseñanza universitaria superando a los hombres en número, en porcentaje de aprobados y en nota media**.

T 4. **Personas de Bizkaia presentadas y porcentajes de aprobadas en las pruebas de acceso a la universidad según sexo (2016)**	Mujeres	Hombres
Alumnas/os	2.840	2.574
% aprobados	97,9	96,8
Nota media (bachillerato + selectividad)	7,3	6,9

Fuente: EUSTAT. Estadística universitaria, 2016.

Y como consecuencia de todo ello, **las mujeres son mayoría en el número de matriculaciones universitarias, superan a los hombres en 6 puntos porcentuales**.

G 3. **Alumnado matriculado en la enseñanza universitaria, según sexo CAE curso 2015/2016)**



Fuente: EUSTAT. Estadística universitaria, 2016.

4.2.2. Segregación por campo de estudios

Como se ha observado en el apartado anterior, las mujeres logran un mayor nivel de estudios que los hombres, pero persisten otro tipo de desigualdades.

Los sesgos en las preferencias de los estudios elegidos emergen a edades tempranas y no dependen de sus resultados escolares; y como es de esperar, este sesgo en la elección de estudios se traslada posteriormente al empleo.

Se siguen produciendo, por lo tanto, diferencias en la selección de áreas de conocimiento de las alumnas y de los alumnos. Un ejemplo relevante tiene que ver con la **segregación horizontal**, es decir, con la desigual presencia de mujeres en ciertas áreas de estudio.

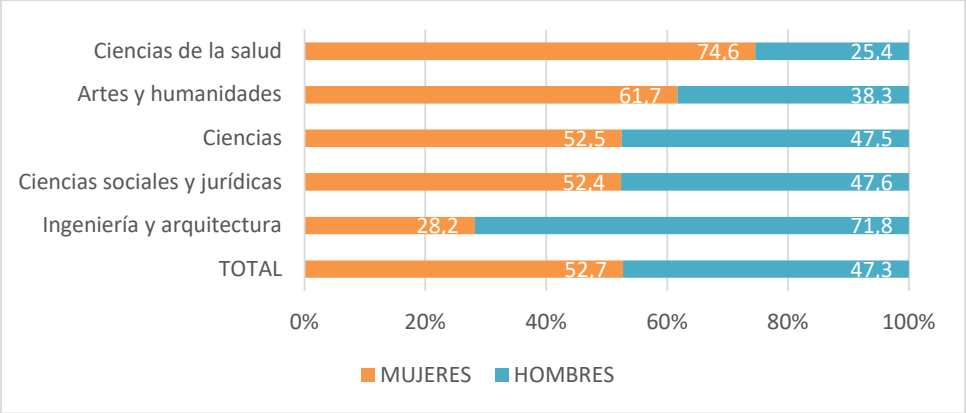
De esta forma, y por ejemplarizar esta situación, en el caso del **alumnado de Formación Profesional de grado superior,** las mujeres son mayoría en las áreas de: Imagen personal; Textil, confección y piel; Servicios Socioculturales; Sanidad y Servicios de Administración y gestión. Pero su presencia es anecdótica en las familias profesionales de: Transporte y mantenimiento de vehículos; Marítima pesquera; Electricidad y electrónica, Mantenimiento y servicios de producción, y en general, en todos aquellos que tienen que ver con la industria y la construcción.

Esta misma tendencia se observa en la elección de carreras universitarias y se mantiene más o menos estable en la última década. Las dos carreras que podríamos denominar generalistas y que más nuevos estudiantes reciben (Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias Económicas y Empresariales) son también dos de las áreas de conocimiento donde existe un mayor equilibrio entre chicas y chicos. En el resto de grados, la desproporción de uno y otro sexo es enorme. En los casos de áreas como Salud, Educación, Humanidades, Artes o Ciencias de la vida, dos de cada tres estudiantes son mujeres; pero éstas, representan solo el 28% del alumnado que cursa estudios de Ingeniería y Arquitectura. Por cierto, en ambos casos, se trata de carreras con mejores condiciones laborales y mejores perspectivas. En este sentido, cabe preguntarse, **por qué las chicas y chicos que están accediendo a la universidad, millennials nacidos entre 1995 y 2000, mantienen estas diferencias en sus elecciones y si son conscientes del impacto que su elección tiene en sus posteriores carreras y sueldos**.

G 4. **Alumnado de Formación Profesional de Grado Superior por familia profesional y sexo. CAE. Curso 2015/2016**

Fuente: EUSTAT. Estadística de la actividad escolar 2016.

G 5. **Alumnado matriculado en la enseñanza universitaria por área de conocimiento según sexo, según sexo CAE curso 2015/2016)**



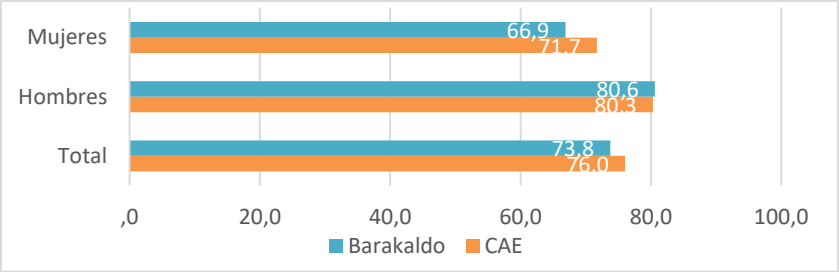
Fuente: EUSTAT. Estadística universitaria, 2016.

4.3. Trabajo productivo

4.3.1. Tasa de actividad

Menor tasa de actividad. La tasa de actividad de Barakaldo se sitúa al 73,8% con una diferencia de 2,3 puntos porcentuales con el conjunto de la CAE (76%). **Esta distancia en Barakaldo viene provocada por la menor tasa de actividad de las mujeres**. En la CAE son activas el 71,7% de las mujeres con edades entre 16 y 64 años, mientras que en Barakaldo esta cifra se reduce al 66,9%.

G 6. **Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años de Euskadi y Barakaldo por sexo (2015)**



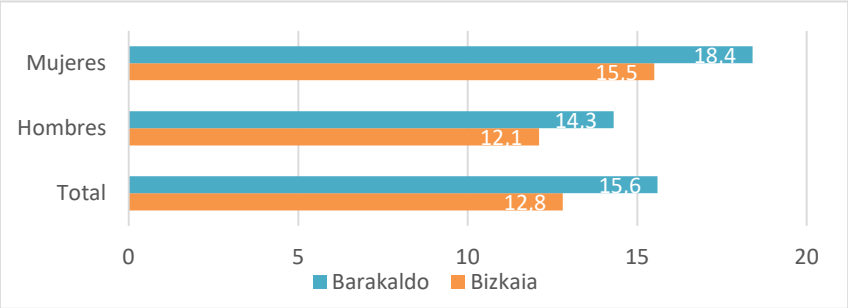
Fuente: Gobierno Vasco. Dpto. de Empleo y Políticas Sociales. CMT 2015. OFERTA.

A pesar de que año tras año está aumentando el peso de la mujer en la población activa aún existen diferencias con la tasa de actividad de los hombres.

4.3.2. Tasa de paro

Mayores tasas de paro. En septiembre de 2017, la tasa de paro de Barakaldo asciende al 15,6%, 2,8 puntos por encima de la de Bizkaia. Esta diferencia disminuye en el caso de los hombres en 2,2 puntos porcentuales y aumentan en el caso de las mujeres a 2,9 puntos porcentuales

G 7. **Tasa de paro de Barakaldo y Bizkaia por sexo (Septiembre 2017)**



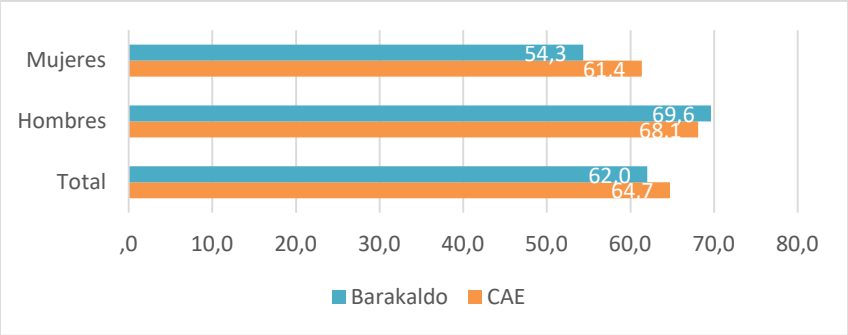
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Septiembre 2017.

La población femenina de Barakaldo, al igual que en Bizkaia presenta una tasa de paro superior a la de los hombres.

4.3.3. Tasa de ocupación

El **coeficiente de ocupación** de la población compara la población de 16 a 64 años que trabajan respecto a la población total que tiene esa franja de edad. La población de Barakaldo entre 16 y 64 años presenta un coeficiente de ocupación del 62% y es 2,7 puntos porcentuales inferior al de la CAE. Este peor comportamiento obedece exclusivamente a los datos que arroja la población femenina.

G 8. **Coeficiente de ocupación de la población de 16 a 64 años de Euskadi y Barakaldo por sexo (2015)**



Fuente: Gobierno Vasco. Dpto. de Empleo y Políticas Sociales. CMT 2015. OFERTA.

En el caso de la población femenina de Barakaldo el coeficiente de ocupación (54,3%) desciende respecto a la cifra que presentan los hombres (69,6%). Ellas tienen más estudios y ellos, más trabajo.

4.3.4. Segregación por sectores de actividad

Actualmente, según el Directorio de Actividades Económicas de 2017 que publica el Eustat, **en Barakaldo están registrados 6.027 establecimientos que dan empleo a 29.599 personas**.

La rama de actividad más voluminosa es el Comercio, transporte y hostelería con un total de 2.633 establecimientos y con una representación del 42,3% en términos de establecimientos y del 28,3% en términos de empleo. Del resto de sectores merecen destacarse la Construcción con 979 establecimientos, pero con solo 1.803 empleos; las Actividades profesionales y auxiliares con 759 establecimientos y 3.731 empleos y la Administración pública, educación y sanidad, con 523 establecimientos y 11.309 empleos. También es mencionable la baja representación del sector industrial con solo 197 establecimientos y con 1.578 empleos.

El sector Servicios de Barakaldo constituye el 88,25% de la actividad económica en términos de empleo.

65 empresas barakaldesas superan los 50 puestos de trabajo. Sin embargo, su empleo agregado representa 13.473 puestos de trabajo, es decir, el 45,5% de todo el empleo.

En la estructura de las empresas predominan aquellas que no alcanzan los 3 empleos (microempresas), pero los segmentos con mayor empleo pertenecen a las empresas con 500 o más empleos y a las que tienen entre 20 y 49.

La mayor parte del empleo se concentra en las empresas de mayor tamaño.

T 5. Establecimientos de Barakaldo por actividad económica y estrato de empleo (2017)	Estab. Total		Empleo Total		Estrato de empleo									
	Abs.	%	Abs.	%	0 a 2	3 a 5	6 a 9	10 a 14	15 a 19	20 a 49	50 a 99	100 a 249	250 a 499	>= 500
01. Agricultura, ganadería y pesca	21	**0,3**	98	**0,3**	--	19	1	1	--	--	--	--	--	--
02. Industria, energía y saneamiento	197	**3,2**	1578	**5,3**	124	25	10	16	6	13	1	1	1	--
03. Construcción	979	**15,9**	1803	**6,1**	892	60	10	8	1	5	2	1	--	--
04. Comercio, transporte y hostelería	2633	**42,8**	8547	**28,9**	1975	402	123	55	25	41	7	4	1	--
05. Información y comunicaciones	121	**2,0**	475	**1,6**	101	11	3	1	1	2	1	1	--	--
05. Información y comunicaciones	121	**2,0**	475	**1,6**	101	11	3	1	1	2	1	1	--	--
06. Actividades financieras y seguros	165	**2,7**	456	**1,5**	106	43	9	4	3	--	--	--	--	--
07. Actividades inmobiliarias	96	**1,6**	154	**0,5**	80	14	2	--	--	--	--	--	--	--
08. Actividades profesionales y auxiliares	759	**12,3**	3731	**12,6**	614	86	24	6	5	9	7	5	3	--
09. Adm. pública, educación y sanidad	523	**8,5**	11309	**38,2**	324	82	33	18	8	29	13	14	--	2
10. Activ. artísticas y otros servicios	533	**8,7**	1208	**4,1**	427	79	12	7	3	4	1	--	--	--
Total	**6148**	**100,0**	**29.599**	**100,0**	**4662**	**803**	**227**	**115**	**52**	**103**	**32**	**26**	**5**	**2**

Fuente: EUSTAT. Directorio de actividades económicas. 2017.

Se ha elaborado un r**anking con los 27 centros de trabajo ubicados en Barakaldo con más de 100 empleos** según sector de actividad y distribución del empleo por sexo.

Las conclusiones derivadas son las siguientes:

- El 73% de las personas que trabajan en una empresa con más de 100 empleos lo hacen en el sector de Sanidad y actividades sociales.

- Las mujeres representan el 68% de todo el empleo que existe en las empresas barakaldesas de más de 100 empleos.

- Las mujeres son mayoría en los sectores de Sanidad y actividades sociales, Comercio y Educación.

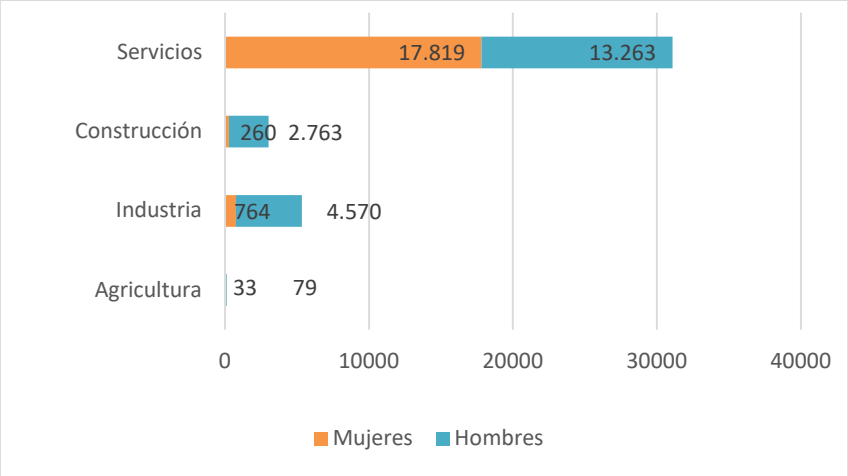
- Los hombres lo son en: Actividades administrativas y servicios auxiliares; Construcción e Industria manufacturera.

T 6. Ranking de empresas de Barakaldo por empleo, sector de actividad y sexo	Sector	Total	Mujeres	Hombres	Mayoría mujeres / Hombre
ENTE PUBLICO OSAKIDETZA	Sanidad, act. Social	7.407	5.841	1.566	♀
IKEA NORTE S.L.	Comercio	433	277	156	♀
TALLER USOA LANTEGUIA, S.A. (SDAD. UNIPERSONAL)	Sanidad, act. Social	323	96	227	♂
PRECICAST BILBAO, S.A.	Industria Manufacturera	280	85	195	♂
SERVICIOS INTEGRALES DE ATENCION Y VENTAS XUPERA XXI SA	Actividades Administrativas Y Servicios Auxiliares	276	211	65	♀
PROTECCION Y SEGURIDAD TECNICA, S.A.	Actividades Administrativas Y Servicios Auxiliares	264	43	221	♂
MERCADONA, S.A.	Comercio	256	158	98	♀
AYUNTAMIENTO DE BARAKALDO	Actividades Administrativas Y Servicios Auxiliares	572	255	317	♂
SANITAS RESIDENCIAL PAIS VASCO, S.A.	Sanidad, act. Social	229	204	25	♀
DECATHLON ESPAÑA, S.A.	Comercio	196	110	86	♀
FUNDACION MIRANDA	Sanidad, act. Social	182	157	25	♀
CESPA, S.A. SAMOS UTE LEY 18/1982	Actividades Administrativas Y Servicios Auxiliares	166	11	155	♂
AMBUBASK S.A	Sanidad, act. Social	158	29	129	♂
FUNDA.VASCA INNOVACION E INVESTIGACION SANITARIAS	Actividades Profesionales, Científicas Y Técnicas	132	113	19	♀
ORGANIS.AUTM.PARA DESARROLLO INTEGRAL DE BARAKALDO	Otros servicios	131	71	60	♀
INTEGRAL DE VIGILANCIA Y CONTROL, S.L.	Actividades Administrativas Y Servicios Auxiliares	128	5	123	♂
TRANSPORTE SANITARIO BIZKAIA, S.L.	Sanidad, act. Social	122	13	109	♂
GEOTUNEL, S.L.	Construcción	117	9	108	♂
COOPERATIVA ENSEÑANZA BARAKALDO	Educación	116	85	31	♀
BEURKO RESIDENCIAL VITALITAS,S.L.	Sanidad, act. Social	115	103	12	♂
MEDIA MARKT BARAK.,VIDEO-TV-HIFI ELEKT.COMPUT FOTO SAU	Comercio	100	57	43	♀
TOTAL		**3.831**	**1.923**	**1.908**	♀

Fuente: Camerdata S.A. Cámaras de Comercio. 2016.

Si analizamos el sector de actividad donde trabaja la población ocupada de Barakaldo, llegamos a la misma conclusión anterior: **la vinculación con el sector terciario en la gran mayoría de la población ocupada**. En el caso de las mujeres, el 94% se emplea en este sector, mientras que, en el caso de los hombres, se reduce a un 64%. Tan solo 764 mujeres se emplean en el sector industrial, aunque aún menor es su representación en el sector de la construcción, con 260 empleos.

G 9. **Población ocupada de 16 y más años de Barakaldo por sectores económicos, según sexo (2016)**

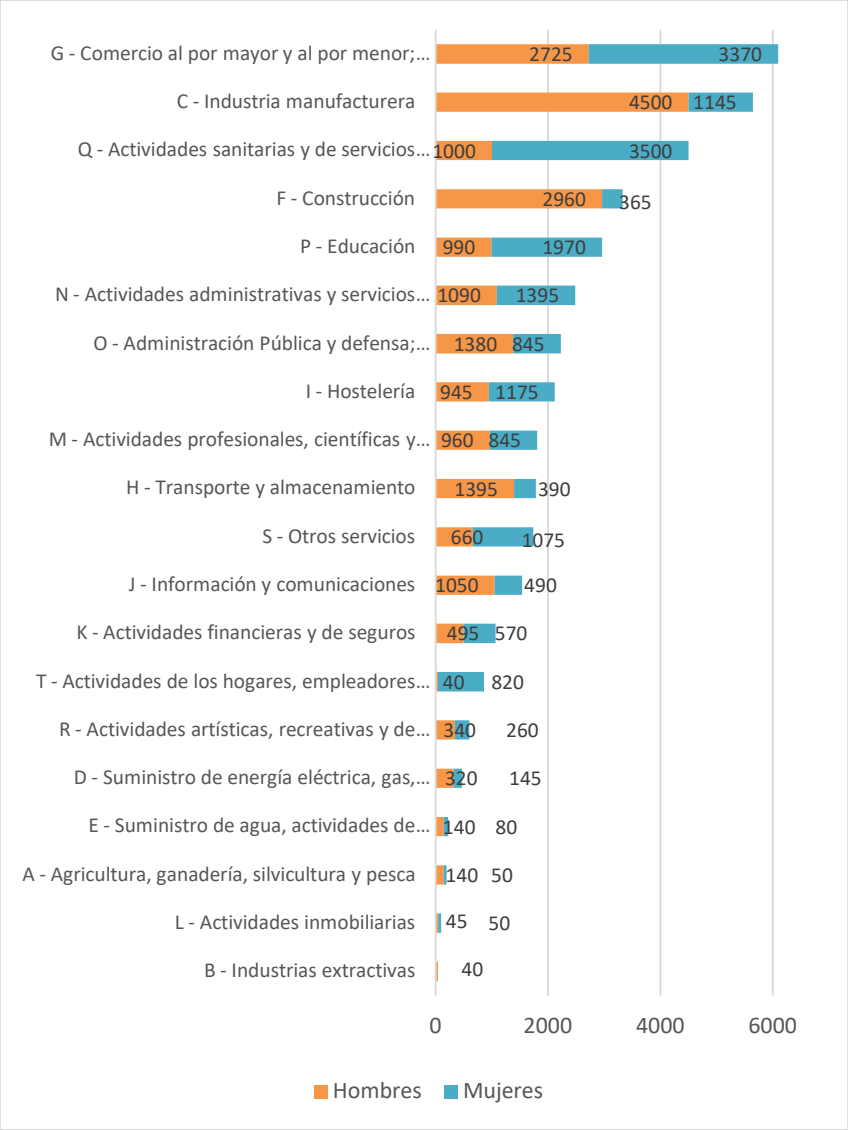


Fuente: EUSTAT. Estadística municipal de población activa.

Al igual que lo que ocurría con los estudios, los sectores de actividad económica presentan una segregación ocupacional de mujeres y hombres. Las ramas de actividad que emplean a más mujeres barakaldesas son: las Actividades sanitarias y de los servicios sociales, la Educación y Comercio al por mayor y por menor.

Los hombres mantienen su mayoría en el ámbito de la construcción y de la industria manufacturera.

G 10. **Población ocupada de 16 y más años de Barakaldo por actividad económica del establecimiento donde se emplea, según sexo (2011)**



Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda, 2011.

4.3.5. Segregación por ocupación

Por ocupación, las mujeres son mayoría en las categorías de: Trabajadoras/es de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras/es; Empleadas/os contables, administrativas/os y otras empleadas/os de oficina y ocupaciones elementales.

Por su parte, los hombres son mayoría en las categorías de: Artesanas/os y trabajadoras/es cualificados de las industrias manufactureras y la construcción; Operadoras/es de instalaciones y maquinaria, y montadoras/es; Trabajadoras/es cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero y Directoras/es y gerentes.

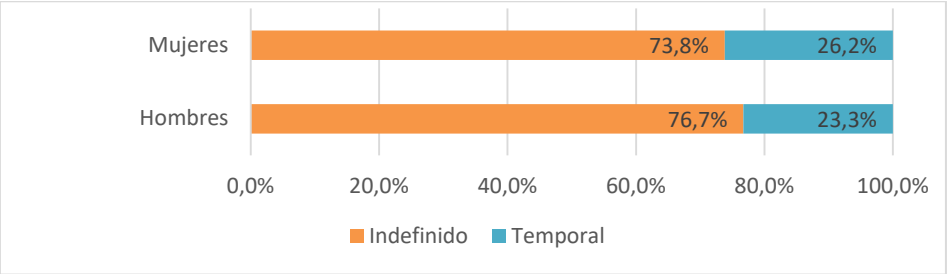
G 11. **Población ocupada de 16 y más años de Barakaldo por ocupación según sexo (2011)**

Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda, 2011.

4.3.6. Tipo de contratos: indefinidos /temporales

En Barakaldo, las mujeres asalariadas cuentan con contratos indefinidos en un 73,8% de los casos. Los hombres aumentan esta tasa en 3 puntos porcentuales (76,7%).

G 12. **Población ocupada de 16 y más años de Barakaldo por tipo de contrato según sexo (2015)**



Fuente: Elaboración propio a partir de los datos de Gobierno Vasco. Dpto. de Empleo y Políticas Sociales. CMT 2015. OFERTA.

El perfil de actividad que presenta el municipio de Barakaldo incide en que **el 62% de los contratos registrados en 2016 se realizaron a mujeres y el 38% a hombres**. Si bien, **más del 95% de los contratos fueron temporales**.

T 7. **Contratos registrados en Barakaldo por sexo según tipo de contrato 2016**	Mujeres	Hombres
Indefinido (% verticales)	4%	7%
Temporal (% verticales)	96%	93%
Total contratos (% verticales)	100%	100%
Total de contratos (Abs.)	**19.121**	**11.847**
Total contratos (% horizontales)	**62%**	**38%**

Municipio: Lugar del puesto de trabajo
Fuente: Lanbide. Fichero estadístico contratos SISPE (2016).

4.3.7. Tipo de jornada

El tipo de jornada es la variable más determinante del nivel salarial. **En 2015, en Barakaldo, el 76,4% de las personas que tenían una jornada a tiempo parcial eran mujeres**. Además, las mujeres constituyen solo el 35,4% del empleo a jornada completa. La incidencia de la jornada parcial en las mujeres barakaldesas es ligeramente superior a la que presentan las mujeres del conjunto de la CAE (75,7%).

T 8. **Población ocupada según tipo de jornada y sexo. CAE 2016**	Barakaldo (1)		CAE (2)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Jornada a tiempo completo	35,4	64,6	40,7	59,3
Jornada a tiempo parcial	76,4	23,6	75,7	24,3

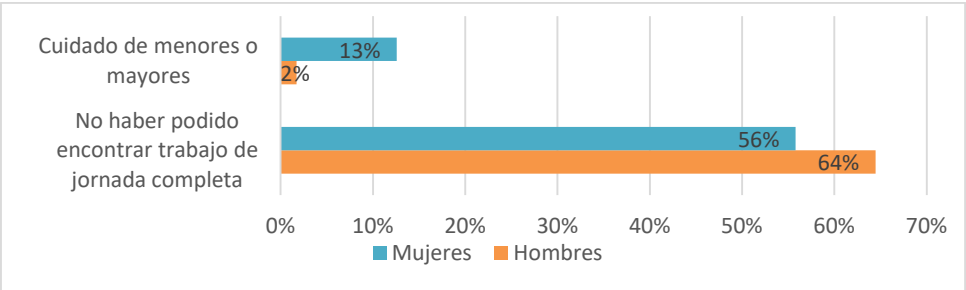
(1). Fuente: Elaboración propio a partir de los datos de Gobierno Vasco. Dpto. de Empleo y Políticas Sociales. CMT 2015. OFERTA.
(2) Fuente: INE. Encuesta de la Población Activa (2016).

Se estima que en la CAE al igual que lo que ocurre en el Estado **la gran mayoría del trabajo a tiempo parcial es indeseado y precario**. Los últimos datos de la EPA arrojan los siguientes resultados:

- El 64% de los hombres y el 56% de las mujeres ocupadas **trabajan a tiempo parcial por no haber podido encontrar trabajo de jornada completa**;

- **El 13% de las mujeres y, solo el 2% de los hombres eligen la jornada parcial para el cuidado de hijas, hijos o adultos**.

G 13. **Personas ocupadas a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, por sexo (2017)**



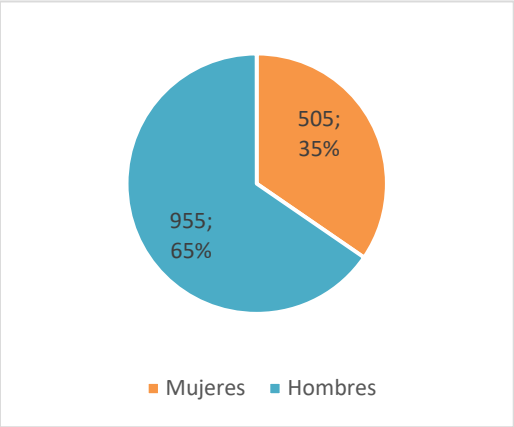
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. (Tercer trimestre de 2017).

Esto evidencia que el trabajo a tiempo parcial responde en la mayoría de los casos a los requerimientos de las empresas y en menor medida a la conciliación.

4.3.8. Promociones internas. Puestos de Dirección o Gerencia

Al igual que ocurre en otros entornos geográficos, en Barakaldo, **en los puestos de responsabilidad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres dista de ser una realidad**. Los datos disponibles constatan que solamente el 35% de los puestos de dirección o gerencia están ocupados por mujeres. **Entre las medidas que se pueden implementar para regular estos desequilibrios se señalan las posibles acciones positivas hacia la mujer en los procesos de promoción interna**.

G 14. **Población ocupada de 16 y más años de Barakaldo en puestos de dirección o gerencia según sexo (2011)**

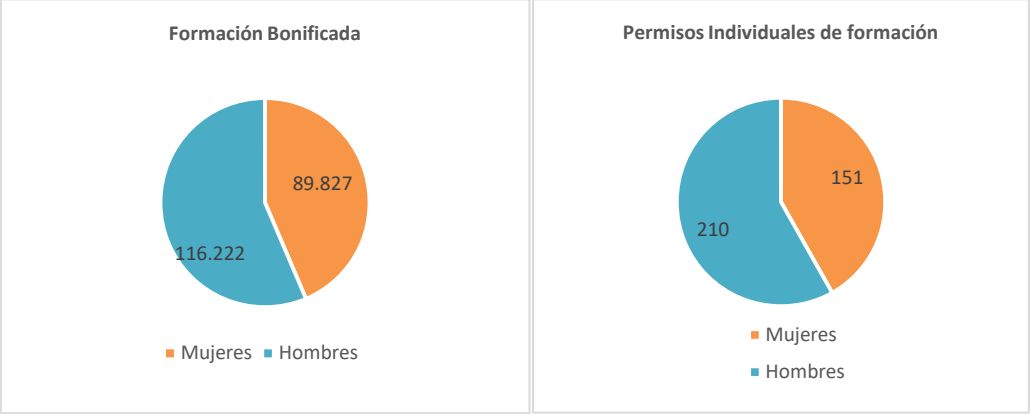


Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda, 2011.

4.3.9. Participación en acciones de aprendizaje a lo largo de la vida

Relacionado con las posibilidades de promoción y con la calidad del trabajo se sitúa el aprendizaje a lo largo de la vida laboral. Dos indicadores nos acercan a la situación de las mujeres de la CAE respecto a los hombres: *participantes en iniciativas de formación bonificada en las empresas* y *permisos Individuales de Formación*. En ambos casos, **las mujeres de la CAE no alcanzan el nivel de paridad ya que representan el 43,6% de las personas participantes en la formación bonificada y el 41,8% de los PIF** y tienen una proporción inferior a su presencia en el conjunto del empleo.

G 15. **Participantes en iniciativas de formación bonificada en las empresas y Número de Permisos Individuales de Formación (CAE 2016)**



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

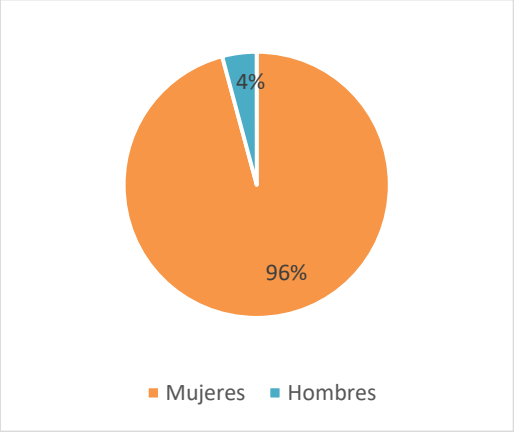
4.4. Conciliación y corresponsabilidad

4.4.1. Cuidados familiares

El tiempo dedicado al cuidado de hijas e hijos es una de las actividades en las que mujeres y hombres muestran mayores diferencias, y esto tiene una notable repercusión en su situación en el mercado laboral.

Durante 2016 en Bizkaia, 7.230 personas se han beneficiado de las prestaciones por maternidad. **De ellas, 96% fueron mujeres y tan solo un 4% fueron hombres**.

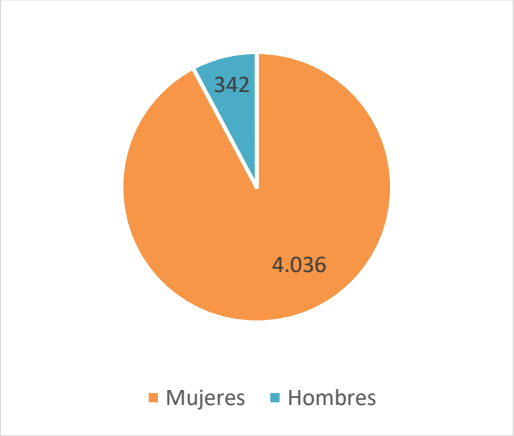
G 16. **Prestaciones por maternidad en Bizkaia por sexo de la persona perceptora (2016)**



Fuente: Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Otro tipo de ayudas de conciliación de la vida personal y laboral son las excedencias o reducciones de jornadas laborales para la atención de hijas e hijos u otras personas de la familia que requieran cuidados. Durante 2016 se concedieron 4.378 **excedencias para el cuidado de hijas e hijos**. **En el 92,2% de los casos la persona beneficiaria fue una mujer**.

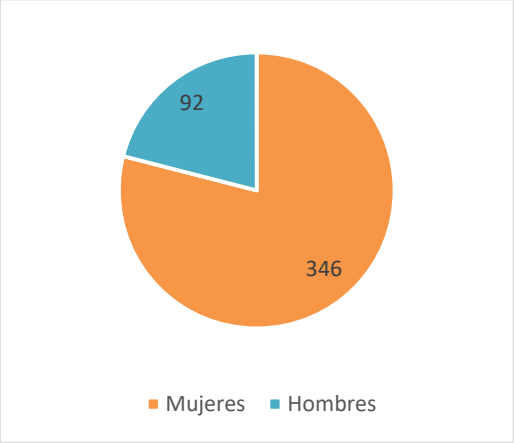
G 17. **Excedencias laborales concedidas para el cuidado de hijas e hijos (CAE. 2016)**



Fuente: Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

También son las mujeres las que principalmente utilizan las excedencias laborales y las reducciones de jornada para cuidar a un familiar. En el 79% de los casos, la titular de la ayuda es una mujer, y, solo en el 21% restante, es un hombre quien se beneficia de esta ayuda.

G 18. **Excedencias laborales concedidas para el cuidado de familiares (CAE. 2016)**



Fuente: Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Y lo que esconde este desequilibrio, es que, **estas decisiones, tomadas a veces de forma individual, otras de forma consensuada en el entorno familiar, en muchos casos, tienen su impacto en la trayectoria profesional de las mujeres**.

4.4.2. Flexibilidad laboral por razones personales y familiares

El horario laboral puede obstaculizar o favorecer la conciliación familiar. En el primer caso, **los hombres ven prolongada su jornada laboral en más ocasiones que las mujeres.** El 35% de las mujeres y el 42% de los hombres vascos tienen que prolongar su jornada laboral algunas veces o casi siempre.

Pero son ellos, los que también en mayor medida **se benefician de un horario flexible de salida** (39,2% frente a un 33,8% que presentan las mujeres).

La opción de **trabajar en el domicilio** es escasa y similar para mujeres y hombres. En torno a un 17% de las personas ocupadas se benefician de esta opción.

T 9. Población ocupada por tipo de horario y flexibilidad, según sexo. CAE 2016	Mujeres	Hombres
Prolongación de jornada		
Casi nunca	65,2	58,1
Algunas veces	19,8	21,3
Casi siempre	15,0	20,5
Horario flexible de salida	33,8	39,2
Trabajo en domicilio (al menos la mitad de los días u ocasionalmente)	16,7	16,9

Fuente: EUSTAT. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En cuanto al impacto que la maternidad o paternidad pueden tener en la carrera profesional, tres indicadores revelan la situación de desigualdad que existe entre las mujeres y los hombres.

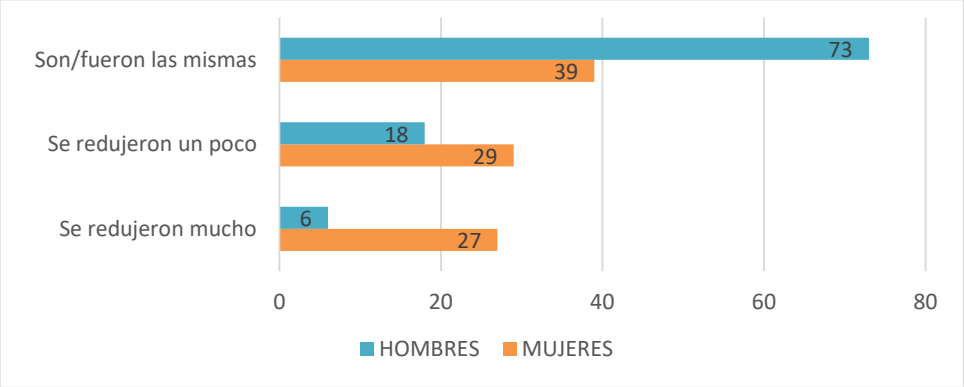
El primero de ellos analiza la opinión de la ciudadanía sobre el efecto que tiene la maternidad o paternidad en la carrera profesional. La mayoría de las personas, con independencia de su sexo, cree **la maternidad afecta mucho o bastante a las mujeres y poco o nada a los hombres**.

T 10. Maternidad y paternidad como obstáculo para la carrera profesional de la población de la CAE. 2016 (%)	Opinión de las mujeres	Opinión de las hombres
¿Cuánto afecta la maternidad a la carrera profesional de las mujeres?		
Mucho - Bastante	73%	68%
Poco – Nada	24%	29%
Ns-Nc	3%	3%
¿Cuánto afecta la paternidad a la carrera profesional de los hombres?		
Mucho - Bastante	10%	15%
Poco – Nada	86%	83%
Ns-Nc	4%	2%

Fuente: Presidencia del Gobierno Vasco. Gabinete de Prospección Sociológica. IKUSKERAK 10. Familia 2017.

El segundo indicador se refiere a los efectos que la maternidad o paternidad tiene en la promoción laboral. En el caso de las mujeres, **el 46% opina que tras la maternidad sus posibilidades de promoción laboral se redujeron** "mucho" (27%) o "un poco" (29%). Sin embargo, en el caso de los hombres, tan solo un 24% que la paternidad pudo afectar a s promoción laboral (6%, "mucho" y un 18%, "un poco".

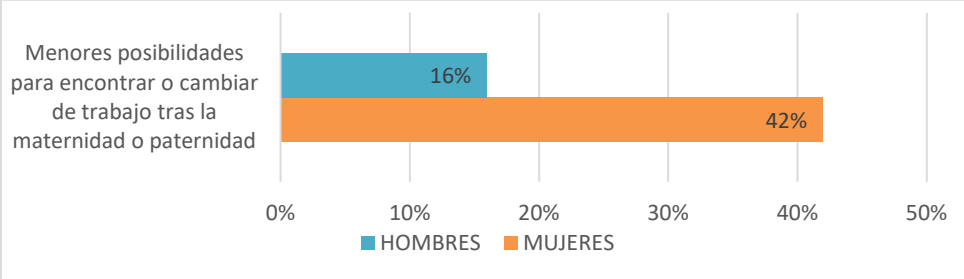
G 19. **Promoción laboral tras la maternidad y paternidad. CAE 2016 (%)**



Fuente: Presidencia del Gobierno Vasco. Gabinete de Prospección Sociológica. IKUSKERAK 10. Familia 2017.

El tercer indicador se refiere a si **la maternidad o paternidad ha afectado, respectivamente, a mujeres y hombres a la hora de encontrar o cambiar de trabajo**. El 42% de las mujeres opina que sí, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje se reduce al 16%.

G 20. **Encontrar o cambiar de trabajo y la maternidad y paternidad. CAE 2016 (%)**



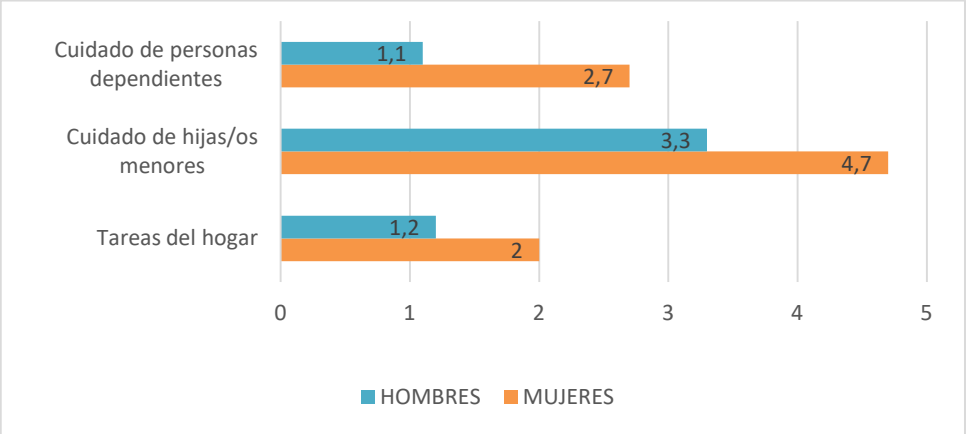
Fuente: Presidencia del Gobierno Vasco. Gabinete de Prospección Sociológica. IKUSKERAK 10. Familia 2017.

4.4.3. Tiempo de dedicación a actividades domésticas

Sumado al tiempo de trabajo, **las mujeres ocupadas de la CAE dedican 9,4 horas de media diarias a tareas domésticas**. La mitad de ese tiempo lo dedican al cuidado de hijas e hijos menores.

Las tareas domésticas, en el caso de los hombres ocupados se reducen a 5,6 horas diarias. Es decir que **ellos disponen diariamente de 3,8 horas más que las mujeres para trabajar, o actividades deportivas, culturales y de ocio tiempo de ocio, y asuntos personales, voluntariado, etc**.

G 21. **Población ocupada por horas diarias dedicadas a actividades del trabajo doméstico. CAE 2016 (horas)**



Fuente: EUSTAT. Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Las mujeres trabajadoras de la CAE dedican al año 1.300 horas más que los hombres a las actividades de trabajo doméstico.

Los efectos de esta mayor dedicación de las mujeres a las tareas domésticas implican la pérdida de oportunidades para mujeres y hombres en distintas facetas de la vida, pues crean desequilibrios sociales, cotidianos e individuales. Concretamente dificulta:

- que las mujeres puedan contar con más tiempo disponible para el desarrollo laboral, con consecuencias en el menor nivel adquisitivo, mayor precariedad laboral y mayor dependencia económica. También afecta al ámbito personal y a la participación cívica;

- y que los hombres puedan disfrutar en mayor medida de un mejor desarrollo en sus relaciones familiares y afectivas, lo que supone una carencia en esta dimensión fundamental de la vida humana, con graves consecuencias para ellos y para la totalidad de la sociedad.

Esto datos muestran la **necesidad de establecer y desarrollar Políticas Públicas de los usos sociales del tiempo: en el trabajo, en el cuidado, en el ocio y en el desarrollo personal… para avanzar en conciliación**.

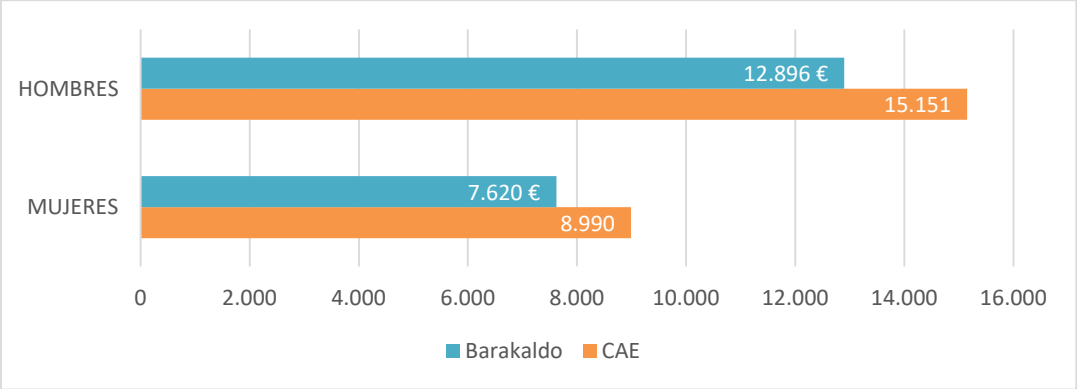
4.5. Ingresos económicos

4.5.1. Renta derivada del trabajo

La renta personal media de trabajo es el resultado de calcular la media anual de las rentas derivadas del trabajo cada persona de 18 y más años y supone, por lo tanto, un primer acercamiento a la brecha salarial existente en Barakaldo.

Respecto de la CAE, **el nivel de renta personal media derivada del trabajo en Barakaldo es inferior a la que presenta la CAE**. En el caso de los hombres, la diferencia es de un 14,8%, y en el caso de las mujeres aumenta hasta un 16%.

G 22. **Renta personal media de trabajo en Barakaldo y en la CAE según género (2015)**

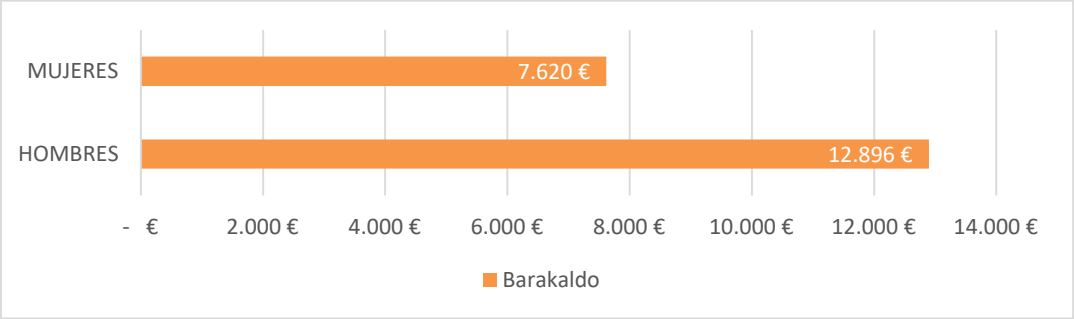


Fuente: EUSTAT. Estadística de Renta Personal y Familiar 2015.

La renta media derivada del trabajo en el caso de las mujeres barakaldesas asciende en 2015 a 7.620 €. Esta cantidad es inferior a la de los hombres en 5.276 €. Además, mientras que los hombres aumentan la renta de trabajo en 82 € entre 2014 y 2015, las mujeres pierden 83 euros en ese mismo periodo.

Porcentualmente, la brecha en términos de renta personal media derivada del trabajo es un 40,9% inferior en el caso de las mujeres respecto a los hombres.

G 23. **Renta personal media de trabajo en Barakaldo según género (2015)**

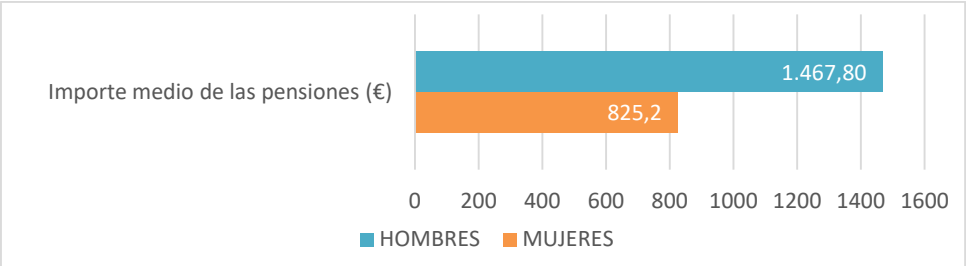


Fuente: EUSTAT. Estadística de Renta Personal y Familiar 2015.

4.5.2. Ingresos por pensiones

El importe medio por pensiones que percibe la ciudadanía vasca refleja la diferente situación desigual que ha tenido la mujer en el mercado laboral. Las mujeres pensionistas reciben de media 825,2 euros. Esta cifra está muy lejos de la pensión media que obtienen los hombres pensionistas (1.467,80 euros). **La distancia económica que separa a las mujeres pensionistas respecto a los hombres son 642,60 euros, diferencia que supone un 78% de la pensión media de las mujeres**.

G 24. **Importe medio de las pensiones de la CAE (2016)**



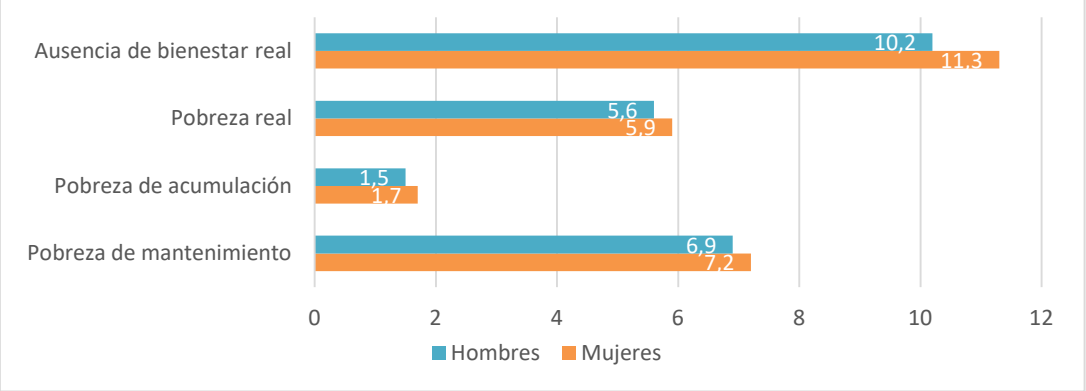
Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. Muestra Continua de Vidas Laborales 2016. Elaboración: Servicio de Análisis, Estudios y Estadísticas del Gabinete Técnico de LANBIDE.

4.5.3. Riesgo de pobreza

El nivel de pobreza de la población y la insuficiencia de ingresos para hacer frente a las necesidades básicas es un referente básico para conocer el acceso y control de los recursos sociales.

Como se puede observar, **las mujeres de la CAE presentan una peor situación que los hombres en todos los tipos de pobreza[5] analizados: ausencia de bienestar real, pobreza real, pobreza de acumulación y pobreza de mantenimiento**.

G 25. **Situaciones de pobreza y precariedad real en la CAE. 2016. (%)**



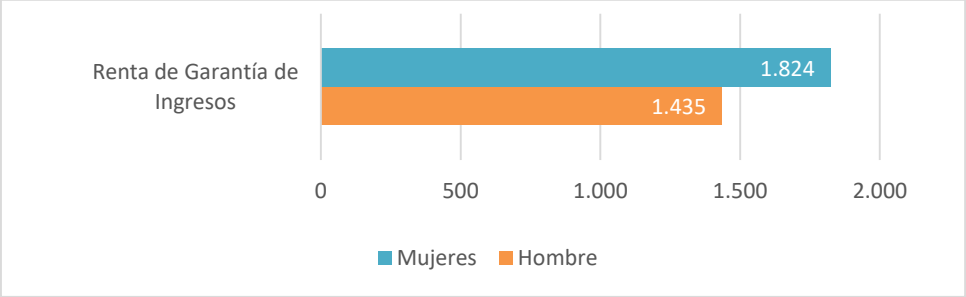
Fuente: Gobierno Vasco. Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de pobreza y desigualdades sociales.

[5] **Ausencia de Bienestar real**: hace referencia a una situación de insuficiencia de recursos económicos para hacer frente - en el corto plazo - a los gastos que son considerados, en una determinada sociedad, como necesarios para participar mínimamente en el modo de vida, las costumbres y las actividades normales de dicha sociedad. Se encuentran en riesgo de ausencia de bienestar los hogares que disponen en, un periodo de referencia dado, de ingresos inferiores a los umbrales señalados para acceder a estos niveles mínimos de bienestar esperados en una sociedad concreta.
La pobreza real recoge aquellas circunstancias en las que las situaciones de riesgo de insuficiente cobertura de las necesidades básicas que aparecen en una u otra de las distintas dimensiones de la pobreza (mantenimiento o acumulación) no se encuentran suficientemente compensadas en la vida cotidiana de la población de forma que sea posible acceder a un nivel mínimo de bienestar, ajeno a la vivencia de la pobreza.
La pobreza de acumulación se relaciona con la incapacidad de un hogar para conseguir acceder a los bienes de consumo duradero necesarios para mantener, en el largo plazo, un nivel de vida mínimamente adecuado. Implica una situación, no específica sino global, de precariedad diferencial en la disponibilidad de este tipo de bienes así como en el nivel de los recursos patrimoniales disponibles, circunstancia que se traduce en unas condiciones de vida insuficientes para mantener una existencia digna.
Pobreza de mantenimiento: hace referencia a una situación de insuficiencia de recursos económicos para hacer frente, en el corto plazo, a la cobertura de las necesidades básicas, particularmente las relacionadas con los gastos de alimentación, vivienda, vestido y calzado. Se encuentran en riesgo de pobreza grave los hogares que disponen, en un periodo de referencia dado, de ingresos inferiores a los umbrales señalados para hacer frente a estas necesidades básicas.

La Renta de Garantía de Ingresos (RGI) es una prestación económica mensual para atender las necesidades básicas de las personas y familias que no disponen de recursos suficientes, y por lo tanto, es otro indicador del nivel de pobreza.

En noviembre de 2017, **1.824 mujeres barakaldesas perciben la RGI. Se vuelve a confirmar que la pobreza afecta en mayor proporción a las mujeres ya que éstas superan a los hombres en 389 efectivos**.

G 26. **Personas perceptoras de Renta de Garantía de Ingresos RGI en Barakaldo. Noviembre de 2017**



Fuente: LANBIDE Elaboración: Servicio de análisis, estudios y estadísticas.

5. ESTIMACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN BARAKALDO

El concepto de desigualdad salarial, también llamado **diferencia o brecha salarial de género**, mide la distancia en la *remuneración* media entre mujeres y hombres, incluyendo el salario base y la retribución variable (pagos extraordinarios, variables y complementos salariales…). De esta forma, un porcentaje elevado en algunas de las variables analizadas nos indica que la desigualdad salarial de género es más significativa.

Las dos unidades más habituales de medida para construir la brecha salarial que hemos utilizado en este estudio son la ganancia media por hora y la ganancia media anual. Si bien, es preferible utilizar el indicador de la **ganancia media por hora** frente a la ganancia media anual, ya que en general las mujeres trabajan menos horas dado que son las que en mayor medida suscriben contratos temporales y/o a tiempo parcial.

No obstante, también es interesante analizar la **ganancia media anual** ya que nos permite tener conciencia de la mayor precariedad laboral que padecen las mujeres, lo que provoca el aumento sustancial de la brecha salarial.

Tal y como se ha venido explicando, existen factores o ejes desigualdad que intervienen en la forma en que mujeres y hombres participan en el mercado laboral y que inciden en la brecha salarial:

- Factores **de tipo personal**: nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.

- Factores relacionados con el **puesto de trabajo**: funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.

- Factores relacionados con **la empresa para la que se trabaja**: tamaño, tipo de actividad, etc.

De todos ellos, y en función de los datos disponibles por comunidades autónomas, se han obtenido resultados que comparan las desigualdades salariales entre mujeres y hombres de Barakaldo para las siguientes variables:

- Ocupaciones a un dígito de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11).
- Secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09) y grandes sectores de actividad.
- Tipo de contrato.
- Grupos de edad.

La brecha salarial también puede venir explicada por la discriminación laboral de género. No se debe confundir ***brecha salarial*** con ***discriminación salarial***. La legislación establece que las mujeres tienen el derecho legal a cobrar lo mismo que los hombres por realizar el mismo trabajo.

I**gualdad salarial**, significa que el salario debe ser igual, no sólo cuando se realiza un trabajo igual o similar, sino también cuando se lleva a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos (competencias, esfuerzo, responsabilidades…), es de igual valor.

Durante el capítulo, en el apartado 5.6, se profundiza en las causas y situaciones más frecuentes de discriminación salarial.

Con todo, la información recogida va a mostrar que:

- la brecha salarial de género es un fenómeno global y persistente en el tiempo;
- en Barakaldo, al igual que en otros lugares existen diferencias salariales entre mujeres y hombres y son superiores a las que presenta la CAE;
- en la Administración local, aunque con una menor incidencia, también está presente la brecha salarial de género;
- existen múltiples factores que intervienen en las diferencias de las retribuciones salariales;
- aún estamos muy lejos de conseguir la igualdad salarial.

Los últimos datos publicados establecen que la diferencia salarial entre mujeres y hombres vascos es significativa. La ganancia media anual de los hombres es 31.088,99 euros, frente a los 23.537,06 de ellas. Se establece, por lo tanto, una brecha salarial del 24,29% que supera en 1,43 puntos porcentuales los datos del Estado.

Si analizamos la evolución de este indicador, podemos afirmar que **la diferencia salarial entre mujeres y hombres no es una novedad,** y lo más preocupante es el incremento que se está dando en la brecha salarial entre mujeres y hombres desde el inicio de la crisis. En el caso de la CAE, en 2008, los hombres ganaban un 29,9% más de promedio anual que las mujeres, mientras que en 2015 esta diferencia aumenta hasta el 32,09%.

En cuanto a la situación de Barakaldo respecto a la CAE:

- Las ganancias anuales son un 21% inferiores a los de la media de la CAE. En el caso de las mujeres, esta diferencia aumenta hasta un 27% y en el de los hombres se reduce a un 17%.
- Las mujeres barakaldesas perciben anualmente 8.163,87 euros menos que los hombres.
- Los hombres ganan un 44,2% más de promedio anual que las mujeres.
- Y la brecha salarial de género por ganancia media anual asciende a 30,64%, superando el indicador del Estado (22,86%) y de la CAE (24,29%).

T 11. **Evolución de la brecha salarial de género en la CAE. Ganancia media anual en Barakaldo y en el Estado**	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif.	Hombre /Mujer	Brecha salarial
CAPV. 2008	25.547,13	21.766,07	28.264,00	-6.497,93	29,9%	22,99%
CAPV. 2009	26.162,45	22.502,47	28.889,92	-6.387,45	28,4%	22,11%
CAPV. 2010	26.593,70	22.706,10	29.708,66	-7.002,56	30,8%	23,57%
CAPV. 2011	26.370,36	22.449,59	29.492,66	-7.043,07	31,4%	23,88%
CAPV. 2012	26.535,61	22.313,41	30.084,89	-7.771,48	34,8%	25,83%
CAPV. 2013	26.915,07	22.687,39	30.312,55	-7.625,16	33,6%	25,16%
CAPV. 2014	27.786,57	23.781,55	31.271,00	-7.489,45	32,09%	24,29%
CAPV. 2015	**27.571,31**	**23.537,06**	**31.088,99**	**-7.551,93**	**32,09%**	**24,29%**
Barakaldo. 2015 (*)	**22.841,31**	**18.483,48**	**26.647,35**	**-8.163,87**	**44,2%**	**30,64%**
Estado. 2015	**23.106,30**	**20.051,58**	**25.992,76**	**-5.941,18**	**29,63%**	**22,86%**

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2015.

(*) Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Estructura Salarial 2015; Eustat. Estadística de renta personal y familiar2015 e INE. Censo de Población y Vivienda, 2011.

Estas comparaciones, aunque son válidas desde el punto de vista de los ingresos las personas ocupadas, no resultan pertinentes si comparamos salarios como "precio de la mano de obra", puesto que los salarios “a tiempo completo” corresponden a más horas de trabajo que los de “a tiempo parcial”. Por esta razón, **la ganancia por hora se convierte en la variable relevante**.

En el caso de los hombres barakaldeses, la ganancia media por hora normal de trabajo es de 16,71 euros y la de la mujer se reduce a los 13,34 euros; respecto al precio hora de los hombres, es un 25,21% inferior, **lo que da lugar a una brecha salarial del 20,13%; cifra superior a la que registra la CAE (12,83%)**.

T 12. **Evolución de la brecha salarial de género en la CAPV. Ganancia por hora normal de trabajo en Barakaldo y en el Estado**	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif.	Hombre /Mujer	Brecha salarial
CAPV. 2008	16,16	14,26	17,44	-3,18 €	22,30%	18,23%
CAPV. 2009	16,67	14,82	17,98	-3,16 €	21,32%	17,58%
CAPV. 2010	17,40	15,74	18,60	-2,86 €	18,17%	15,38%
CAPV. 2011	17,15	15,22	18,58	-3,36 €	22,08%	18,08%
CAPV. 2012	17,42	15,27	19,10	-3,83 €	25,08%	20,05%
CAPV. 2013	17,52	15,38	19,13	-3,75 €	24,38%	19,60%
CAPV. 2014	18,31	16,65	19,61	-2,96 €	17,78%	15,09%
CAPV. 2015	18,41	16,99	19,49	-2,50 €	14,71%	12,83%
Barakaldo. 2015 (*)	**15,25**	**13,34**	**16,71**	**-3,36 €**	**25,21%**	**20,13%**
Estado. 2015	**15,01**	**13,8**	**16,04**	**-2,24 €**	**16,23%**	**13,97%**

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2015.
(*) Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Estructura Salarial 2015; Eustat. Estadística de renta personal y familiar2015 e INE. Censo de Población y Vivienda, 2011.

Como se comentaba inicialmente, **se trata de un fenómeno global que también afecta a los países de la Unión Europea**. En 2012, último año de publicación, la media de la UE estimaba que la brecha salarial de género relativa al ingreso bruto por hora promedio era del 16,4%, algo superior a la situación registrada en España (14,9%)[6].

Más negativa es la tendencia observada que muestra que los estados miembros de la UE solo han logrado reducir la brecha salarial en 1,4 puntos porcentuales respecto a la que se registró en el año 2006.

[6] Fuente: Eurostat. Índice de costo laboral.

Los resultados de la estimación de la brecha salarial en Europa muestran que existen diferencias considerables entre los estados miembros.

- Con una brecha salarial de género inferior al 10% se sitúan países como: Eslovenia, Malta, Polonia, Italia, Luxemburgo y Rumania.
- Otros países como son Hungría, Eslovaquia, la República Checa, Alemania y Austria ofrecen diferencias superiores al 20%; y en el caso de Estonia se alcanza el 30%.

5.1. Brecha salarial por ocupación

En todas las ocupaciones las mujeres barakaldesas tuvieron un salario inferior al de los hombres. A excepción de los empleos cualificados de la Construcción, donde el número de mujeres empleadas es muy reducido y, por lo tanto, existe menor representación muestral y mayor variabilidad en los resultados[7], la menor diferencia se produce en "Técnicas/os y profesionales científicas/os e intelectuales de la salud y la enseñanza (brecha salarial por ganancia media anual del 12%). Por su parte, la mayor diferencia se produjo en el grupo de Trabajadoras/es no cualificadas/os en servicios, excepto transportes (36,8%); Operadoras/es de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores (35,8%) y en Trabajadoras/es cualificadas/os de las industrias manufactureras (31,2%).

En Barakaldo las mayores diferencias de ganancias salariales anuales se observan en aquellas ocupaciones con presencia predominante de hombres y donde se requiere una menor cualificación.

[7] A nivel sectorial, en la construcción se suelen observar las menores diferencias salariales entre mujeres y hombres: la presencia casi absoluta de hombres en los niveles de cualificación inferiores junto con la participación (escasa) de las mujeres en empleos como arquitectas, topógrafas… hace que las diferencias, en su conjunto, sean menores.

T 13. Ganancia media anual de trabajo por ocupación y brecha salarial en Barakaldo. 2015	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif.	Hombre /Mujer	Brecha salarial
A Directoras/es y Gerentes	47.308,56	41.111,45	50.585,57	-9.474,11	23,0%	18,7%
B Técnicas/os y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	27.216,26	26.119,16	29.670,71	-3.551,56	13,6%	12,0%
C Otros técnicas/os y profesionales científicas/os e intelectuales	33.230,16	29.767,74	36.093,09	-6.325,34	21,2%	17,5%
D Técnicas/os; profesionales de apoyo	30.005,50	24.954,17	32.260,09	-7.305,92	29,3%	22,6%
E Empleadas/os de oficina que no atienden al público	21.703,45	19.144,02	25.019,71	-5.875,69	30,7%	23,5%
F Empleadas/os de oficina que atienden al público	18.210,44	16.819,97	21.949,24	-5.129,27	30,5%	23,4%
G Trabajadoras/es de los servicios de restauración y comercio	14.308,11	13.177,22	17.161,13	-3.983,92	30,2%	23,2%
H Trabajadoras/es de los servicios de salud y el cuidado de personas	15.418,24	14.277,21	19.591,98	-5.314,77	37,2%	27,1%
I Trabajadoras/es de los servicios de protección y seguridad	28.358,34	21.068,17	29.009,25	-7.941,08	37,7%	27,4%
J Trabajadoras/es cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	14.211,27	-	19.211,53	-	-	-
K Trabajadoras/es cualificados de la construcción, excepto operadoras/es de máquinas	20.456,02	18.200,31 (*)	20.604,75	-2.404,44	13,2%	11,7%
L Trabajadoras/es cualificadas/os de las industrias manufactureras	23.016,78	16.333,85	23.741,58	-7.407,73	45,4%	31,2%
M Operadoras/es de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	26.394,83	17.799,67	27.723,55	-9.923,88	55,8%	35,8%
N Conductas/es y operadores de maquinaria móvil	21.873,03	18.258,53	22.126,49	-3.867,95	21,2%	17,5%
O Trabajadoras/es no cualificadas/os en servicios	13.052,16	11.475,50	18.163,32	-6.687,82	58,3%	36,8%
P Peones agrarias/os, forestales y de la pesca	17.843,69	13.572,44	18.879,14	-5.306,70	39,10%	28,1%
Total	**22.841,31**	**18.483,48**	**26.647,35**	**-8.163,87**	**44,2%**	**30,64%**

(*) El número de observaciones muestrales es bajo y por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Estructura Salarial 2015; Eustat. Estadística de renta personal y familiar2015 e INE. Censo de Población y Vivienda, 2011.

En el caso de la **ganancia por hora normal de trabajo según ocupación**, las ocupaciones se han agrupado en tres categorías: alta, media y baja. Se confirma la hipótesis anterior que evidencia **una mayor brecha salarial conforme desciende el perfil de ocupación**. En las ocupaciones altas la brecha salarial es de un 7,88% mientras que en los niveles de ocupación bajos este porcentaje aumenta hasta el 23,95%.

T 14. **Ganancia por hora normal de trabajo por ocupación y brecha salarial en Barakaldo y en la CAPV. 2015**	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif.	Hombre /Mujer	Brecha salarial Barakaldo	Brecha salarial CAPV
Alta	20,15	18,99	20,74	-1,75	9,21%	8,43%	7,88%
Media	12,49	10,96	13,80	-2,85	25,98%	20,62%	20,14%
Baja	12,25	10,44	13,81	-3,37	32,29%	24,41%	23,95%
Total	**15,25**	**13,34**	**16,71**	**-3,36**	**25,21%**	**20,13%**	**12,83%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Estructura Salarial 2015; Eustat. Estadística de renta personal y familiar2015 e INE. Censo de Población y Vivienda, 2011.

5.2. Brecha salarial por sector de actividad

En cuanto a las diferencias salariales anuales de los tres grandes sectores de actividad, **en el sector Servicios es donde se producen porcentualmente las mayores distancias**. En el caso de Barakaldo alcanza un 31,3% y se sitúa claramente por encima del porcentaje que registra la CAE (23%).

T 15. **Ganancia media anual de trabajo por Sector de actividad y brecha salarial en Barakaldo y en la CAPV. 2015**	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif.	Hombre/ Mujer	Brecha salarial Barakaldo	Brecha salarial CAPV
Industria	26.240,13	21.168,44	29.396,18	-8.227,74	38,9%	28,0%	19,3%
Construcción	23.394,24	20.785,77 (*)	24.544,60	-3.758,83	18,1%	15,3%	5,1%
Servicios	22.280,10	18.123,00	26.379,44	-8.256,44	45,6%	31,3%	23,0%
Total	**22.841,31**	**18.483,48**	**26.647,35**	**-8.163,87**	**44,2%**	**30,64%**	**24,3%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Estructura Salarial 2015; Eustat. Estadística de renta personal y familiar2015 e INE. Censo de Población y Vivienda, 2011.

(*) El número de observaciones muestrales es bajo y por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

Por **áreas de actividad**, los salarios anuales más bajos de las mujeres barakaldesas son los del sector de la Hostelería, las Actividades administrativas y las Actividades artísticas. En cuanto a las diferencias salariales, éstas son más notorias donde mayor incidencia tienen las jornadas parciales y los empleos temporales. Concretamente, las diferencias en cifras absolutas entre las ganancias anuales de mujeres y hombres resultan más elevadas en las empresas pertenecientes a Actividades financieras; Sanitarias y en las de Suministro de energía. No obstante, **las actividades con mayor brecha salarial son: Actividades administrativas (40,4%); Otros servicios (40,2%); Actividades inmobiliarias (39,3%) actividades profesionales (37,2%); Comercio (35%) y Actividades sanitarias (34,3%)**.

T 16. **Ganancia media anual de trabajo por actividad económica y brecha salarial en Barakaldo. 2015**	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif.	Hombre /Mujer	Brecha salarial
B. Industrias extractivas	30.409,86	---	31.472,03	---	---	---
C. Industria manufacturera	25.831,84	20.449,39	27.865,27	-7.415,88	36,3%	26,6%
D. Suministro de energía …	48.916,87	40.594,05	53.516,68	-12.922,63	31,8%	24,1%
E. Suministro de agua, …	24.703,57	21.021,19	27.083,41	-6.062,21	28,8%	22,4%
F. Construcción	22.766,30	20.526,56 (*)	23.708,10	-3.181,55	15,5%	13,4%
G. Comercio …	18.546,27	14.869,43	22.888,53	-8.019,10	53,9%	35,0%
H. Trasporte y almacenamiento	23.062,04	19.884,22	24.481,24	-4.597,02	23,1%	18,8%
I. Hostelería	13.395,66	11.334,39	15.740,84	-4.406,45	38,9%	28,0%
J. Información y comunicaciones	32.065,94	26.105,77	35.394,41	-9.288,63	35,6%	26,2%
K. Actividades financieras...	39.872,23	32.890,35	47.502,19	-14.611,85	44,4%	30,8%
L. Actividades inmobiliarias	20.450,41	15.635,19	25.746,26	-10.111,07	64,7%	39,3%
M. Actividades profesionales, ...	25.998,73	19.830,83	31.565,35	-11.734,52	59,2%	37,2%
N. Actividades administrativas ...	15.375,60	11.805,39	19.810,38	-8.004,99	67,8%	40,4%
O. Admón Pública ...	27.716,96	24.635,28	29.808,22	-5.172,94	21,0%	17,4%
P. Educación	20.742,30	18.929,57	23.128,00	-4.198,43	22,2%	18,2%
Q. Actividades sanitarias ...	24.699,30	21.553,04	32.809,15	-11.256,10	52,2%	34,3%
R. Actividades artísticas, ...	16.778,59	13.299,74	19.558,43	-6.258,68	47,1%	32,0%
S. Otros servicios	15.741,84	12.425,85	20.768,13	-8.342,28	67,1%	40,2%
Total	**22.841,31**	**18.483,48**	**26.647,35**	**-8.163,87**	**44,2%**	**30,64%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Estructura Salarial 2015; Eustat. Estadística de renta personal y familiar2015 e INE. Censo de Población y Vivienda, 2011.

La brecha salarial a partir de la ganancia media por hora normal de trabajo solo está disponible para los tres grandes sectores de actividad. En el caso de Barakaldo, **el sector que presenta mayor brecha salarial es el sector Industrial** con una diferencia del 24,85% entre la hora que cobran las mujeres y los hombres.

T 17. **Ganancia media por hora normal de trabajo por Sector de actividad y brecha salarial en Barakaldo y en la CAPV. 2015**	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif.	Hombre /Mujer	Brecha salarial Barakaldo	Brecha salarial CAPV
Industria	16,26	13,58	18,07	-4,49	33,06%	24,85%	15,75%
Construcción	14,22	14,17 (*)	14,65	-0,48	3,42%	3,31%	-8,39%
Servicios	15,36	13,27	16,84	-3,57	26,93%	21,22%	11,68%
Total	**15,25**	**13,34**	**16,71**	**-3,36**	**25,21%**	**20,13%**	**12,83%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Estructura Salarial 2015; Eustat. Estadística de renta personal y familiar2015 e INE. Censo de Población y Vivienda, 2011.
(*) El número de observaciones muestrales es bajo y por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

5.3. Brecha salarial por tipo de contrato

Las personas ocupadas de Barakaldo con un contrato de duración determinada tuvieron un salario medio anual inferior en un 45% a las que tienen contrato indefinido.

Por género, los hombres con contrato de duración indefinida tuvieron un salario anual superior en un 47,9% al de las mujeres. En el caso de los contratos de duración determinada, esta diferencia se reduce al 19,7%.

La brecha salarial por sexo se sitúa en un 32,4% en el caso de los contratos indefinidos y en un 16,5% en el caso de los contratos temporales.

T 18. **Ganancia media anual de trabajo por tipo de contrato y brecha salarial en Barakaldo y en la CAPV. 2015**	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif.	Hombre /Mujer	Brecha salarial Barakaldo	Brecha salarial CAPV
Duración indefinida	24.277,18	19.254,38	28.482,52	-9.228,14	47,9%	32,4%	26,2%
Duración determinada	16.791,19	15.154,96	18.146,47	-2.991,52	19,7%	16,5%	8,8%
Total	**22.841,31**	**18.483,48**	**26.647,35**	**-8.163,87**	**44,2%**	**30,64%**	**24,3%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Estructura Salarial 2015; Eustat. Estadística de renta personal y familiar2015 y Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Censo del Mercado de Trabajo (Oferta) 2015. Datos comarcales.

La ganancia por hora en el caso de los contratos temporales fue inferior a la ganancia media por hora, tanto para las mujeres como para los hombres. En el caso de las mujeres, esta diferencia es de un 7%, mientras que en los hombres aumenta hasta el 32%.

La brecha salarial entre mujeres y hombres en el caso de los contratos temporales es de un 4,13% y **aumenta hasta un 22,31% cuando se trata de contratos de duración indefinida**.

T 19. **Ganancia media hora normal de trabajo por tipo de contrato y brecha salarial en Barakaldo y en la CAPV. 2015**	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif.	Hombre /Mujer	Brecha salarial Barakaldo	Brecha salarial CAPV
Duración indefinida	15,72	13,47	17,34	-3,87 €	28,72%	22,31%	14,00
Duración determinada	12,94	12,57	13,11	-0,54 €	4,31%	4,13%	12,96
Total	**15,25**	**13,34**	**16,71**	**-3,36 €**	**25,21%**	**20,13%**	**12,83%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Estructura Salarial 2015; Eustat. Estadística de renta personal y familiar2015 y Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Censo del Mercado de Trabajo (Oferta) 2015. Datos comarcales.

5.4. Brecha salarial por grupos de edad

Por edad, **las personas más jóvenes tienden a tener los sueldos más bajos, mientras las más mayores -con más antigüedad, experiencia laboral y contratos indefinidos- tienen salarios más elevados**. En el caso de Barakaldo las ganancias anuales oscilan entre los 7.135 euros de las personas menores de 25 años y los 26.116 euros de los mayores de 55 años. Es aproximadamente a partir de los 40 años cuando tanto hombres como mujeres superan los salarios medios anuales.

Sin embargo, **las diferencias salariales por sexo son en general mayores con el aumento de la edad de las personas asalariadas**. Esto se explica por la mayor cualificación (ocupación, estudios...) de las mujeres más jóvenes respecto a las de mayor edad, así como por los posibles efectos que pueden tener en el salario de las de más edad, la conciliación de la vida familiar y la laboral (reducciones de jornada, excedencias, pérdida de opciones de promoción…).

En términos de brecha salarial por ganancia anual media, y a falta de datos de ganancia media por hora, **el segmento de edad entre los 45 y 54 años es el que presenta un porcentaje más elevado (31,3%).** En euros, se estima que una mujer de Barakaldo de este grupo de edad percibe anualmente 9.309,09 euros menos que los hombres.

T 20. **Ganancia media anual de trabajo por actividad económica y brecha salarial en Barakaldo. 2015**	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif.	Hombre/ Mujer	Brecha salarial Barakaldo	Brecha salarial CAPV
Menos de 25 años	7.135,22	---	13.197,45	---	---	---	---
De 25 a 34 años	19.304,91	16.530,32	21.911,49	- 5.381,17	32,6%	24,6%	19,4%
De 35 a 44 años	23.967,02	19.531,31	27.732,55	- 8.201,24	42,0%	29,6%	24,8%
De 45 a 54 años	25.500,33	20.431,53	29.740,62	- 9.309,09	45,6%	31,3%	26,6%
55 y más años	26.116,37	21.759,88	29.524,50	- 7.764,62	35,7%	26,3%	21,3%
Total	**22.841,31**	**18.483,48**	**26.647,35**	**-8.163,87**	**44,2%**	**30,64%**	**24,3%**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta de Estructura Salarial 2015; Eustat. Estadística de renta personal y familiar 2015 e INE. Censo de Población y Vivienda, 2011.

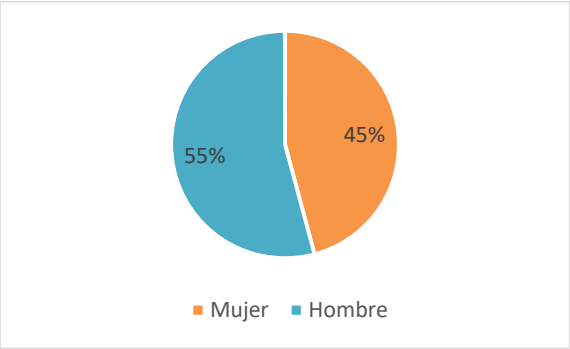
5.5. Brecha salarial en el Ayuntamiento de Barakaldo

El siguiente apartado analiza la brecha salarial entre las mujeres y hombres empleados en el Ayuntamiento de Barakaldo. Existe la percepción de que en la Administración pública no hay brecha salarial entre mujeres y hombres ya que las personas empleadas acceden a los puestos de trabajo con sueldos tasados. Sin embargo, existen numerosos conceptos como la antigüedad, la productividad, complementos por dedicación exclusiva, los pluses por peligrosidad, etc. que forman parte de la masa salarial de las empleadas y empleados públicos y que pueden llegar a provocar diferencias salariales entre las retribuciones de mujeres y hombres.

El primer dato analizado es **la distribución de la plantilla por sexo**. Aunque el reparto pueda resultar bastante equilibrado, **los hombres empleados en la Administración Local son mayoría frente a las mujeres**. Del total de la plantilla, el 55% son hombres y el 45% mujeres.

El dato de la representación de las mujeres en la Administración local se interpreta como bajo si tenemos en cuenta que actualmente en la CAE el 63,3% del funcionariado y del personal estatutario son mujeres, y sólo el 36,7% son hombres, aunque es acorde con la situación general del empleo público en las administraciones locales (la distribución del empleo en la Administración General de la CAE presenta una presencia relativa de mujeres claramente más alta, ligeramente superior en el ámbito territorial y con una presencia superior de hombres en el ámbito local).

G 27. **Distribución de la plantilla del Ayuntamiento de Barakaldo por sexo**



Fuente: Ayuntamiento de Barakaldo, 2017.

Más interesante es analizar el **reparto de los grupos de personal según el sexo**. Las mujeres alcanzan una mayor representación en los grupos de técnicas y técnicos de grado medio y en los de titulación de bachiller o técnico. Por el contrario, los hombres se encuentran más representados en el resto de categorías (técnicas/os superiores, personal con titulación equivalente a la ESO y personal de oficios).

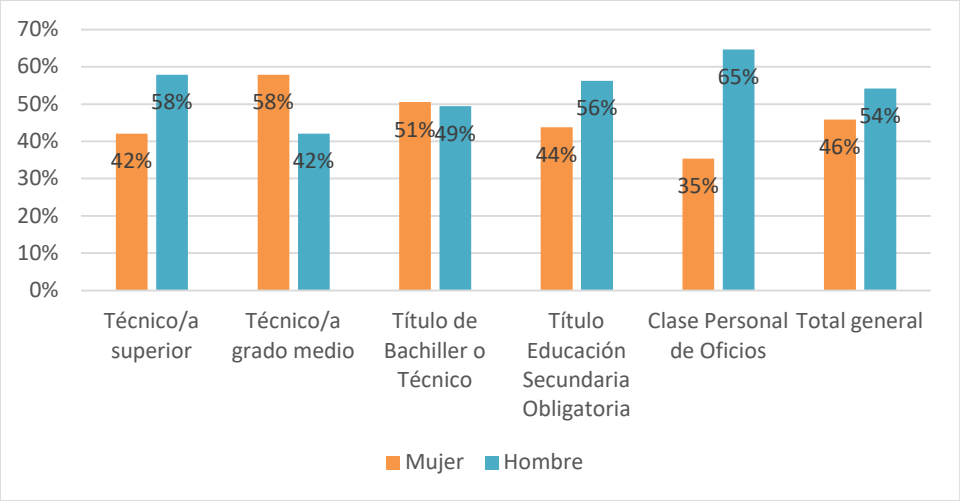
G 28. **Distribución de la plantilla del Ayuntamiento de Barakaldo por Grupos de personal, según sexo (% verticales)**

GRUPOS DE PERSONAL	Mujer	Hombre	Total
Técnico/a superior	11%	13%	12%
Técnico/a grado medio	20%	12%	16%
Título de Bachiller o Técnico	16%	13%	14%
Título Educación Secundaria Obligatoria	45%	49%	47%
Clase Personal de Oficios	8%	13%	11%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente: Ayuntamiento de Barakaldo, 2017.

La distribución de cada una de las categorías por sexo (porcentajes horizontales) acrecienta la tendencia descrita anteriormente, es decir, **aumenta el peso de los hombres en la categoría de técnicas y técnicos superiores y en el personal de oficios**. En el caso de las mujeres, éstas tienen una mayoría notoria en el grupo de técnicas y técnicos de grado medio.

G 29. **Distribución de la plantilla del Ayuntamiento de Barakaldo por sexo, según grupos de personal (% horizontales)**



Fuente: Ayuntamiento de Barakaldo, 2017.

En cuanto a la brecha salarial, la Administración local no es ajena a este fenómeno y en ella también se detectan desigualdades en los niveles retributivos.

En términos generales, **el sueldo medio anual de las mujeres en la Administración Local de Barakaldo es inferior en 2.896,33 euros a la retribución de los hombres**. Mientras que el salario medio anual de los hombres asciende a **41.969,56 €,** el de las mujeres se sitúa en **39.073,23 €.**

T 21. **Ganancia media anual de trabajo por actividad económica y brecha salarial en el Ayto. de Barakaldo**	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif.	Hombre/ Mujer	Brecha salarial Barakaldo	Brecha salarial CAPV
Técnica/o superior A1	56.563,68	53.678,66	59.448,70	- 5.770,04	10,75%	9,71%	57.007,32
Técnica/o grado medio A2	44.415,29	42.863,16	46.355,46	- 3.492,30	8,15%	7,53%	44.180,68
Título de Bachiller o Técnico C1	39.545,72	36.811,79	41.672,12	- 4.860,33	13,20%	11,66%	39.545,72
Título Educación Secundaria Obligatoria C2	33.016,66	31.106,94	34.067,00	- 2.960,05	9,52%	8,69%	33.016,66
Personal de Oficios AP	30.332,38	29.732,31	30.768,79	- 1.036,48	3,49%	3,37%	30.332,38
Total	**40.657,92**	**39.073,23**	**41.969,56**	**- 2.896,33**	**7,41%**	**6,90%**	**40.897,60**

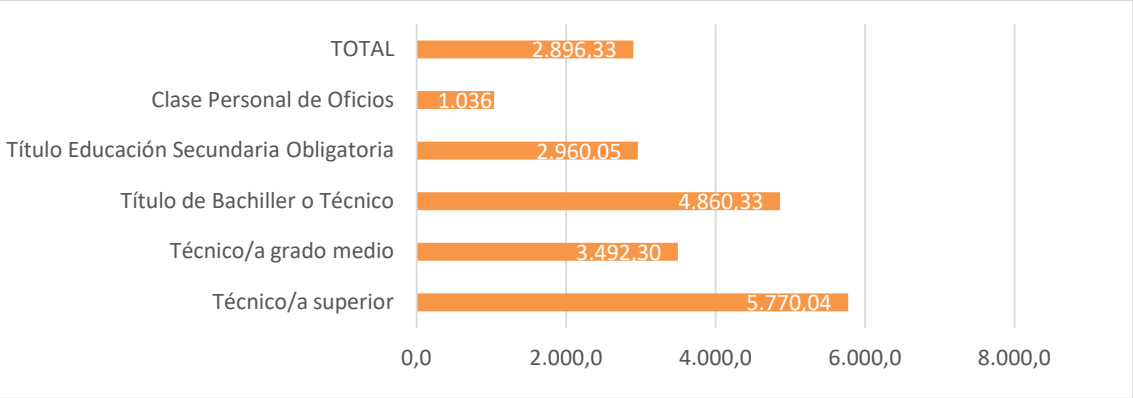
Fuente: Ayuntamiento de Barakaldo, 2017.

Estos datos determinan que el salario medio anual de los hombres supera en un 7,41% al de las mujeres y **que la brecha salarial[8] asciende a un 6,90%**.

Además, **en los 5 Grupos de personal existentes en la Administración Local, las mujeres tienen un salario inferior al de los hombres**. **La tendencia muestra que, según aumenta el nivel de cualificación requerido para cada grupo profesional, también lo hacen las diferencias salariales**.

En cifras absolutas, la menor diferencia se observa en la categoría de personal de oficios, donde los hombres perciben anualmente, 1.036,48 € más que las mujeres. Por su parte, la mayor diferencia se produce en el grupo de Técnicas/os superiores donde la cifra se incrementa hasta los 5.770,04 €.

G 30. **Distribución de la plantilla del Ayuntamiento de Barakaldo según grupos de personal. Diferencias salariales anuales**

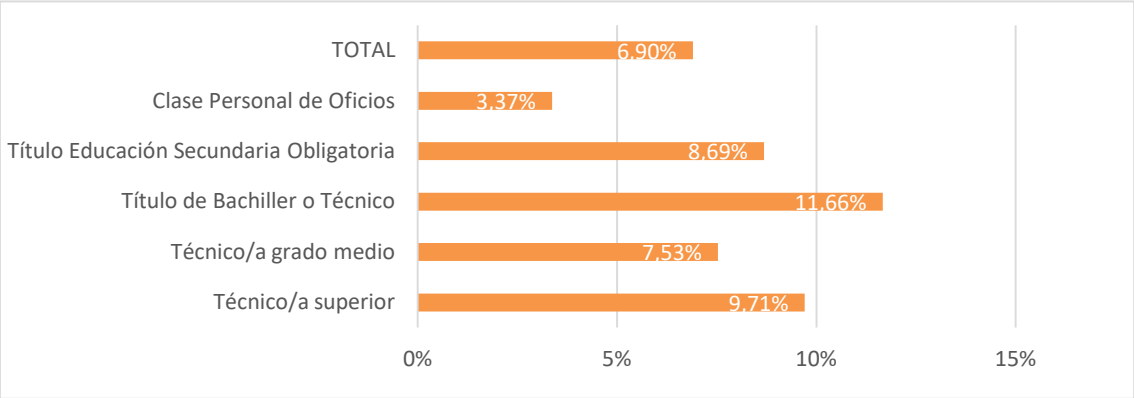


Fuente: Ayuntamiento de Barakaldo, 2017.

Sin embargo, si nos fijamos en las categorías donde proporcionalmente la brecha salarial es mayor**, por encima del resto destaca el grupo de técnicas y técnicos de grado medio, que alcanza un 11,66%,** frente al 3,37% de brecha salarial que presenta la categoría de personal de oficios.

[8] Diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres, que se expresada como un porcentaje del salario masculino

G 31. **Distribución de la plantilla del Ayuntamiento de Barakaldo, según grupos de personal. Brecha salarial**



Fuente: Ayuntamiento de Barakaldo, 2017.

¿Qué factores explican estas diferencias?

Tal y como se ha comentado anteriormente, las diferencias salariales entre mujeres y hombres pueden estar explicadas por factores de tipo personal, nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.

El nivel de formación puede ser un factor determinante ya que el 58% de las personas con Grado Superior son hombres, frente al 42% que son mujeres. Aunque este dato queda en parte contrarrestado por la mayor presencia de mujeres en la categoría de Grado Medio (58% frente al 42% de hombres) y su menor presencia en la categoría de Personal de oficio (35%, frente al 65% de hombres).

Para el conjunto de la plantilla, el complemento que se percibe en **concepto de antigüedad tampoco parece ser un elemento relevante que explique la brecha salarial.** La media anual por antigüedad es superior en las mujeres en 64,88 €. No obstante, la diferencia sí es relevante en determinadas categorías (personal del grupo C2 con titulación de educación secundaria; Técnicas/os de grado superior A1 y Técnicas/os de grado medio A2). Sin embargo, estas diferencias negativas quedan compensadas con una mayor antigüedad a favor de las mujeres en las categorías de Personal de oficios AP y Técnicos con título de bachillerato técnico C1.

T 22. Ganancia media anual por complemento de Antigüedad según grupos de personal en el Ayto. de Barakaldo	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif.
Técnica/o superior A1	4.624,32 €	4.320,44 €	4.920,59 €	-303,88 €
Técnica/o grado medio A2	3.811,97 €	3.704,26 €	3.946,61 €	-107,71 €
Título de Bachiller o Técnico C1	3.640,31 €	3.948,02 €	3.400,98 €	307,71 €
Título Educación Secundaria Obligatoria C2	3.200,55 €	2.127,47 €	3.790,75 €	-1.073,08 €
Personal de Oficios AP	3.294,82 €	3.645,71 €	3.039,63 €	350,89 €
Total	**3.706,97 €**	**3.771,85 €**	**3.653,44 €**	**64,88 €**

Fuente: Ayuntamiento de Barakaldo, 2017.

El Complemento de Destino y el Complemento Específico son dos de las retribuciones complementarias que perciben la plantilla de la Administración Pública. Todos los puestos de trabajo en la Administración Pública tienen un determinado nivel que va del 1 al 30. El **Complemento de Destino** va ligado al nivel del puesto de trabajo; a mayor nivel, mayor es el Complemento de Destino y tiene un carácter garantista. En el caso del Ayuntamiento de Barakaldo, si bien, la retribución media anual por Complemento de Destino para el conjunto de la plantilla es superior en 260,33 € a favor de las mujeres, existen diferencias significativas por categorías. En el caso de las Técnicas/os de grado superior A1 las mujeres perciben 574,38 € menos. Esto se traduce en que los hombres ocupan dentro de esta categoría los niveles más altos.

T 23. Ganancia media anual por Complemento de Destino según grupos de personal en el Ayto. de Barakaldo	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif.
Técnica/o superior A1	10.931,28 €	10.356,90 €	11.491,30 €	- 574,38 €
Técnica/o grado medio A2	8.706,64 €	8.558,55 €	8.891,75 €	- 148,09 €
Título de Bachiller o Técnico C1	5.649,43 €	6.043,64 €	5.342,82 €	394,21 €
Título Educación Secundaria Obligatoria C2	4.987,28 €	5.112,13 €	4.918,61 €	124,85 €
Personal de Oficios AP	4.281,99 €	4.106,55 €	4.409,59 €	- 175,45 €
Total	**6.569,49 €**	**6.829,82 €**	**6.354,68 €**	**260,33 €**

Fuente: Ayuntamiento de Barakaldo, 2017.

El **Complemento Específico** concepto retributivo destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En todas las categorías de la Administración local de Barakaldo los hombres perciben mayores cantidades salariales que las mujeres por Complementos Específicos. Es decir, que los hombres, en mayor proporción que las mujeres, ocupan en todas las categorías puestos de trabajo que conllevan complementos específicos con mejor remuneración.

T 24. Ganancia media anual por Complemento Específico según grupos de personal en el Ayto. de Barakaldo	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif.
Técnica/o superior A1	22.951,30 €	20.450,79 €	25.389,30 €	- 2.500,51 €
Técnica/o grado medio A2	15.747,47 €	14.772,68 €	16.965,96 €	- 974,79 €
Título de Bachiller o Técnico C1	18.224,82 €	14.488,19 €	21.131,08 €	- 3.736,63 €
Título Educación Secundaria Obligatoria C2	14.852,65 €	13.445,85 €	15.626,38 €	- 1.406,79 €
Personal de Oficios AP	13.167,41 €	12.359,29 €	13.755,14 €	- 808,13 €
Total	**17.480,27 €**	**15.067,04 €**	**19.471,56 €**	**- 2.413,23 €**

Fuente: Ayuntamiento de Barakaldo, 2017.

Finalmente, dentro de **Otros Conceptos** se han incluido:

- El *Complemento de productividad*. Es el único concepto de las retribuciones complementarias que tienen carácter subjetivo o individual y su finalidad es retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeña su trabajo.
- *Gratificaciones por servicios extraordinarios*: están destinadas a retribuir los servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal.
- *Otros conceptos retributivos*: dentro de los mismos pueden incluirse las indemnizaciones por razón de servicio, el complemento personal transitorio y la indemnización por residencia

En este caso, anualmente de media, las trabajadoras del Ayuntamiento reciben 3.767,12 €, cifra que supera en 480,19 € la cantidad recibida por los hombres. La retribución superior en base a este concepto por parte de las mujeres se observa en todas las categorías.

T 25. Ganancia media anual por Otros complementos según grupos de personal en el Ayto. de Barakaldo	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif.
Técnica/o superior A1	4.800,52 €	4.974,30 €	4.631,09 €	343,22 €
Técnica/o grado medio A2	4.260,92 €	4.279,03 €	4.238,27 €	40,76 €
Título de Bachiller o Técnico C1	3.227,03 €	3.527,77 €	2.993,11 €	534,66 €
Título Educación Secundaria Obligatoria C2	2.812,11 €	3.085,86 €	2.661,54 €	424,32 €
Personal de Oficios AP	2.874,15 €	2.906,78 €	2.850,43 €	56,35 €
Total	**3.504,02 €**	**3.767,12 €**	**3.286,93 €**	**480,19 €**

Fuente: Ayuntamiento de Barakaldo, 2017.

Si ni el nivel formativo, ni la antigüedad acaban de explicar las diferencias salariales entre mujeres y hombres, y éstas tampoco vienen determinadas por el tipo de jornada, ya que la gran mayoría de la plantilla de la Administración Local, independientemente de su sexo, trabaja a jornada completa, se puede mantener la hipótesis de que **la brecha salarial en la administración local se debe a que los hombres reciben una mayor retribución en concepto de Complemento Específico, que como se ha comentado,** va ligado a la especial dedicación, responsabilidad, dificultad que supone el desempeñar un determinado puesto de trabajo.

Las diferencias a favor de los hombres en los complementos que afectan a cada una de las categorías son las siguientes:

- **Grupo A1 correspondiente a los Técnicas/os de grado superior**: su ganancia media anual es inferior a la de los hombres en: complemento por antigüedad (-303,88 €), Complemento de Destino (- 574,38 €), Complemento Específico (-2.500,51 €).
- **Grupo A2 correspondiente a los Técnicas/os de grado medio**: siendo el único grupo donde las mujeres superan ampliamente a los hombres, su ganancia media anual es inferior a la de los hombres en todos los complementos: complemento por antigüedad (-107,71 €); complemento de destino (-148,09 €) y Complemento Específico (-974,79 €).
- **Grupo C1 correspondiente a Tituladas/os de Bachiller o Técnico**: su ganancia media anual es inferior a la de los hombres solo en el caso del Complemento Específico (-3.736,63 €).
- **Grupo C2 correspondiente a Título Educación Secundaria Obligatoria**: su ganancia media anual es inferior a la de los hombres en: complemento por antigüedad (-1.073,08 €) y Complemento Específico (-1.406,79 €).

- **Grupo AP correspondiente al Personal de Oficios**: su ganancia media anual es inferior a la de los hombres en: complemento de destino (-175,45 €) y complemento Específico (-808,13 €).

Para comprobar la hipótesis anterior se han elaborado los rankings de los 10 empleos con los salarios más elevados para cada una de las 5 categorías laborales existentes distribuidas por sexo.

En el grupo A1 correspondiente a los Técnicas/os de grado superior, de las 10 personas con los salarios más elevados, 7 son hombres y 3 son mujeres.

T 26. **Ranking de los 10 puestos del Grupo A1 con salarios más elevados según sexo**	Mujeres	Hombres
Secretaria/o general		1
Interventora/or general		1
Tesorera/o		1
Jefa/e servicio	1	
Jefa/e servicio	1	1
Medica/o Jefa/e servicio		
Jefa/e servicio		1
Jefa/e servicio		1
Jefa/e servicio	1	1
Jefa/e servicio		1
Total	**3**	**7**

Fuente: Ayuntamiento de Barakaldo, 2017.

En el grupo A2 correspondiente a los Técnicas/os de grado medio, de las 10 personas con los salarios más elevados, solamente figura una mujer.

T 27. **Ranking de los 10 puestos del Grupo A2 con salarios más elevados, según sexo**	Mujeres	Hombres
Subcomisaria/o jefa/e		1
Técnica/o de información y gestión urbanística		1
Jefa/e sección		1
Jefa/e sección		1
Jefa/e sección		1
Jefa/e sección	1	1
Jefa/e sección		
Jefa/e sección		1
Jefa/e sección		1
Jefa/e sección		1
Total	**1**	**9**

Fuente: Ayuntamiento de Barakaldo, 2017.

En el grupo C1 correspondiente a Tituladas/os de Bachiller o Técnico, también solo figura una mujer entre los salarios más elevados.

T 28. **Ranking de los 10 puestos del Grupo C1 con salarios más elevados, según sexo**	Mujeres	Hombres
Suboficial/a de Seg. Edificios		1
Jefa/e UOE		1
Secretaria/o alcaldesa	1	
Agente UOE		1
Agente UOE		1
Agente UOE		1
Agente UOE		1
Agente UOE		1
Agente UOE		1
Agente UOE		1
Total	**1**	**9**

Fuente: Ayuntamiento de Barakaldo, 2017.

Lo mismo ocurre en el grupo C2 correspondiente a Título Educación Secundaria Obligatoria, con una mujer en el ranking de salarios más elevados.

T 29. **Ranking de los 10 puestos del Grupo C2 con salarios más elevados, según sexo**	Mujeres	Hombres
Encargado/a general		1
Encargado/a		1
Encargado/a megafonía		1
Guarda forestal		1
Encargado/a		1
Encargado/a		1
Encargado/a	1	
Oficial/a		1
Oficial/a		1
Oficial/a pintor		1
Total	**1**	**9**

Fuente: Ayuntamiento de Barakaldo, 2017.

Y también con el grupo AP correspondiente al Personal de Oficios, el ranking está compuesto por 9 hombres y una sola mujer.

T 30. **Ranking de los 10 puestos del Grupo AP con salarios más elevados, según sexo**	Mujeres	Hombres
Coordinador/a conserjes	1	
Ayudante/a		1
Guarda pantano		1
Ordenanza mayor		1
Ayudante/a		1
Ayudante/a		1
Ayudante/a		1
Ayudante/a		1
Ayudante/a carpintero/a		1
Ayudante/a		1
Total	**1**	**9**

Fuente: Ayuntamiento de Barakaldo, 2017.

Se concluye, por lo tanto, que los hombres siguen ocupando los puestos de trabajo con las remuneraciones más altas en todas las categorías laborales de la Administración Pública barakaldesa.

5.6. Discriminación salarial

Como se ha comentado en el capítulo 3, existen dos tipos de discriminaciones salariales por razón de sexo:

- **Discriminación directa:** es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (misma categoría menor sueldo).

- **Discriminación indirecta:** es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, es decir, menor categoría en las mujeres haciendo el mismo trabajo. Sin embargo, cabe la posibilidad de justificar esta situación objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. La introducción de este elemento provoca que la discriminación indirecta sea la más difícil de identificar y, por tanto, de corregir.

La discriminación salarial es aquella parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada. Ambos tipos están prohibidos por ley, y por lo tanto, son objeto de sanción. Por lo tanto, para averiguar su incidencia se recogen los resultados de las actuaciones desarrolladas por la Inspección de Trabajo del País Vasco durante el año 2016.

El sesgo de género se observa especialmente en aquellas actividades que tienen funciones semejantes a los trabajos que tradicionalmente desempeñan las mujeres en el ámbito privado (no remunerado y muy relacionado con los cuidados), lo que conlleva una menor valoración social, un menor reconocimiento de las capacidades necesarias para desarrollarlos y, por tanto, un menor salario.

En cuanto al tipo de actuaciones que se persiguen destacamos las siguientes:

- Constatación del reconocimiento a los trabajadores hombres de complementos salariales voluntarios, que no vengan previstos en los correspondientes convenios colectivos y que no hayan sido reconocidos a las mujeres que realizan el mismo trabajo o uno de igual valor, sin que exista justificación objetiva y razonable para ello.

- Del mismo modo, se verifican las cantidades percibidas por las trabajadoras y trabajadores y en concepto de dietas, compensaciones de gastos, horas extraordinarias y pagas extraordinarias para comprobar, tanto si a igualdad de condiciones alguna trabajadora no las percibe, como si lo hace en cuantía inferior.

Otro tipo de discriminaciones laborales que se dan frecuentemente y que pueden sufrir tanto las mujeres como los hombres, aunque afectan más a las primeras porque son el grupo mayoritario, son los fraudes en la contratación:

- tanto en la vertiente que afecta a su duración en el tiempo evitando que se mantengan contratos temporales en aquellos supuestos que obedecen a necesidades permanentes y estables de las empresas;

- verificación que la jornada realizada obedece y es coincidente con la jornada establecida en el contrato de trabajo, y no encubre el desarrollo de una jornada completa cuando lo pactado en el contrato de trabajo se trata de una jornada a tiempo parcial.

De un total de 2.606 actuaciones efectuadas llevadas a cabo por el Gobierno Vasco y relacionadas de forma directa o indirecta con la discriminación salarial, se han detectado 144 infracciones lo que supone una tasa del 6%.

T 31. **Detalle de pormenorizado de las actuaciones, infracciones detectadas y requerimientos efectuados relacionados de forma directa o indirecta con la discriminación salarial**	Nº Actuac.	Nº Infracc.	Nº Requerim.	Infrac / Actuc.
Discriminación por razón de sexo	71	1	0	1%
Clasificación profesional	205	0	2	0%
Incentivos y valoración de puestos de trabajo	1	0	1	0%
Tiempo de trabajo	534	79	265	15%
Horas extraordinarias	61	14	21	23%
Condiciones sustanciales de trabajo	131	4	4	3%
Transgresión normativa contratos trabajo	740	36	192	5%
Condiciones inferiores de trabajo	75	7	12	9%
Suspensión del contrato y reducción de jornada	430	0	1	0%
Subcontratación obras de construcción: proporción de	290	2	21	1%
Planes de Igualdad y otras obligaciones Ley Igualdad	57	1	21	2%
Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral	11	0	0	0%
Total	**2.606**	**144**	**540**	**6%**

Fuente: Gobierno Vasco. Departamento de Trabajo y Justicia. Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el País Vasco 2016.

Además, de un total de 21.764 contratos de trabajo, el número de contratos temporales transformados en indefinidos ha ascendido a 927 (el 4,3%).

La distribución de las actuaciones de inspección llevadas a cabo por sectores muestra que la incidencia de las infracciones ha sido mayor en el sector primario, en Comercio y en el sector Servicios.

T 32. **Distribución de las actuaciones por sectores**	Nº Actuac.	Nº Infracc.	Nº Requerim.	Contratos revisados	Infracc /Act	Infracc /contratos revisados
Primario	32	4	10	37	12,5%	10,8%
Industrial	888	23	128	4.631	2,6%	0,5%
Construcción	631	22	94	11.217	3,5%	0,2%
Comercio	597	39	164	1.155	6,5%	3,4%
Transporte	269	12	48	715	4,5%	1,7%
Servicios	1.961	120	393	4.009	6,1%	3,0%
Total	**4.378**	**220**	**837**	**21.764**	**5,0%**	**1,0%**

Fuente: Gobierno Vasco. Departamento de Trabajo y Justicia. Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el País Vasco 2016.

Un ejemplo de discriminación salarial directa es el caso dado en 2013 de un hotel donde la empresa pagaba un plus a su plantilla, pero su importe era menor para las camareras de piso –todas mujeres– que para los trabajadores de la zona de bares y cafetería, mayoritariamente hombres. El Tribunal Superior consideró como indicio de discriminación la pertenencia al mismo grupo retributivo de todas las trabajadoras y empleados afectados, así como la abrumadora mayoría masculina en los departamentos que cobraban el plus por mayor importe, y el género femenino, atendiendo en exclusiva el departamento de pisos, que percibían un plus muy inferior al de sus compañeros.

Por su parte, desde Emakunde también se insiste que, **en muchos casos, las mujeres no denuncian por el temor a la pérdida de empleo o al empeoramiento de las circunstancias que rodean a su puesto de trabajo**. Concretamente, un 38% de las problemáticas que se atiende desde el Servicio de Defensa y que representa a más de un centenar de casos, tiene que ver con la maternidad y la conciliación cuando se retorna al puesto de trabajo tras una baja por maternidad. Sin embargo, durante el último año tan solo se han presentado 6 quejas formales.

5.7. El papel de los convenios colectivos en la igualdad salarial

La negociación colectiva es un instrumento del que, voluntaria o involuntariamente, derivan consecuencias o efectos en la igualdad de mujeres y hombres. Presenta un enorme un potencial para poderse convertir en un instrumento preventivo y corrector de primer orden de efectos negativos, como puede ser la brecha salarial discriminatoria.

Los convenios ofrecen una imagen, por lo tanto, que refleja las diferentes condiciones laborales y salariales de las diferentes actividades económicas. El análisis del tejido económico de Barakaldo ha permitido realizar una nueva aproximación basada en los centros de trabajo con sede en Barakaldo y que disponen de un convenio de empresa. Su análisis, combinado con el peso de mujeres y hombres en las diferentes áreas, facilita una nueva imagen de esta brecha salarial.

Los estudios realizados muestran que cuanto mayor es la empresa, en términos generales, mayor es la brecha salarial de género[9] . Sin embargo, y como medida de subsanación, desde 2007, y a través de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas de más de 250 personas en plantilla están obligadas por convenio colectivo a disponer de este plan que tiene como finalidad alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

[9] Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España (2012).

En Barakaldo existen 18 centros de trabajo con sede en el municipio y convenio de empresa que dan empleo a 1.684 personas, de las cuales, el 49% son mujeres y el 51% hombres.

G 32. Distribución del empleo de los centros de trabajo con sede en Barakaldo y con convenio de empresa por sector de actividad según sexo

	Mujeres	Hombres
Actividades Administrativas Y Servicios Auxiliares	15%	85%
Comercio	62%	38%
Construcción	2%	98%
Hostelería	69%	31%
Industria Manufacturera	15%	85%
Otros servicios	9%	91%
Sanidad, act. Social	88%	12%
Total	49%	51%

Fuente: Consejo de Relaciones Laborales, 2016. Afiliados al Régimen General de la Seguridad Social.

T 33. Relación de centros de trabajo con sede en Barakaldo y con convenio de empresa por CNAE, empleo, sexo

	Sector	Total	Mujeres	Hombres
SEBERIA BILBAINA, S.COOP.	Industria Manufacturera	15	1	14
GASES OXINORTE A.I.E.	Industria Manufacturera	12	3	9
PRAXAIR ESPAÑA, S.L.	Industria Manufacturera	29	3	26
GRUBER HERMANOS, S.A.	Industria Manufacturera	43	8	35
MONTAJES PORTUGALETE,S.L	Construcción	56	1	55
MERCADONA, S.A.	Comercio	256	158	98
SUPERCOR, S.A.	Comercio	49	28	21
BIDE ONERA VASCA, COP.LTDA.	Comercio	96	73	23
DECATHLON ESPAÑA, S.A.	Comercio	196	110	86
SASKIBE,S.L.	Comercio	1	1	0
BILUR 2.000, S.L.	Actividades Administrativas Y Servicios Auxiliares	60	18	42
PROTECCIÓN Y SEGURIDAD TÉCNICA, S.A.	Actividades Administrativas Y Servicios Auxiliares	264	43	221
SOCIEDAD COOPERATIVA RETO A LA ESPERANZA	Actividades Administrativas Y Servicios Auxiliares	3	0	3
CESPA, S.A. SAMOS UTE	Actividades Administrativas Y Servicios Auxiliares	166	11	155
FUNDACION MIRANDA	Sanidad, act.. Social	182	157	25
SANITAS RESIDENCIAL PAIS VASCO, S.A.	Sanidad, act. Social	229	204	25
BOLERA BALIAK, S.L.	Hostelería	16	11	5
RETO A LA ESPERANZA ASOCIACION BENEFICA	Otros servicios	11	1	10

Fuente: Consejo de Relaciones Laborales, 2016. Afiliados al Régimen General de la Seguridad Social.

Algunas de las principales conclusiones:

- Al igual que hemos visto anteriormente, **los sectores de actividad de los centros de trabajo presentan una importante segregación por sexo**. Las mujeres tienen mayor presencia en los sectores de sanidad y actividades sociales, hostelería y comercio, mientras que los hombres dominan las Actividades administrativas y servicios auxiliares, la construcción, la industria manufacturera y Otros servicios.
- Aunque los convenios de empresa existentes en los centros de trabajo con sede en Barakaldo arrojan un reparto equitativo entre mujeres y hombres… **Son las mujeres quienes tienen mayor peso en sectores más precarizados, como es el caso del sector Servicios** y menor peso en el sector industrial, que presenta, por lo general, mejores condiciones laborales.
- Además, el Consejo de Relaciones Laborales (CRL) revela que en 2016 **tres de cada diez personas que trabaja en sectores sin convenio colectivo son mujeres** y que, por lo tanto, no tienen oportunidad de mejorar a través de un convenio colectivo los mínimos básicos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- **En la mayoría de los convenios colectivos sectoriales y de empresa son frecuentes los compromisos generales sobre igualdad y no discriminación**, pero no incorporan incorporar la cláusula de igualdad retributiva por trabajo de igual valor entre mujeres y hombres dando por supuesto que no es necesario.
- Una forma de discriminación indirecta se puede estar dando cuando no se facilita la promoción de las mujeres dentro de la empresa. **Al igual que lo hace la Administración Pública, los convenios deberían a) ofrecer más transparencia en los mecanismos de promoción detallando cuáles son los méritos profesionales requeridos para ocupar un puesto; b) obligar a crear comisiones paritarias que, según los méritos, filtren o propongan candidatas/os a los puestos de promoción aunque la empresa tenga la última palabra; c) limitar los casos de libre designación, reservados a las categorías de más rango que ocupan generalmente hombres**.
- Aunque se está mejorando, todavía persiste una utilización de **un lenguaje sexista en la regulación de los sistemas de encuadramiento profesional,** es decir, denominaciones para determinados puestos exclusivamente en masculino. De forma contraria, también hay que eliminar la referencias en femenino para determinadas situaciones salvo que por imperativo legal sean las mujeres las únicas destinatarias de las medidas (riesgo durante el embarazo, violencia de género…).

- Diferentes estudios consultados[10] muestran que la mayor parte de los convenios arrastran, bajo diferentes fórmulas, criterios que vienen a **mantener el "menor valor" de los trabajos en los que tradicionalmente las mujeres han estado más presentes**, con el consecuente impacto adverso sobre las diferencias en las retribuciones actuales de mujeres y hombres.

- Algunos convenios mantienen **complementos retributivos o pluses sin definir o tratamientos diferenciados** (menores valores de las horas trabajadas) **en función del tipo de jornada** (contrato a tiempo parcial) **o del tipo de contrato** (contratos de duración determinada). **Estos aspectos penalizan a las mujeres ya que en muchos casos son las que con mayor frecuencia se encuentran en estas situaciones**.

- El **complemento por antigüedad** en las empresas y más aún si se han prestado servicios durante largos períodos de tiempo "de forma ininterrumpida" favorecen indirectamente más a los hombres que a las mujeres ya que **son estas últimas las que, en muchos casos, han tenido que interrumpir su carrera profesional por el cuidado de hijas/os y familiares (excedencias voluntarias)**. Sin embargo, se trata de un concepto salarial que ya no es habitual en los nuevos convenios y solo reciben este plus las personas trabajadoras que ya lo tenían reconocido como un derecho adquirido.

- Existen determinados complementos salariales de nocturnidad o por trabajar en días festivos, sábados y domingos que **son menos accesibles para quienes se encargan del cuidado familiar que en la mayoría de los casos recae en la mujer**.

- **Son escasos los convenios colectivos que incorporan incentivos para la conciliación entre la vida familiar y laboral** (retribución de la reducción de jornada por lactancia; ayudas por guardería; mejoras en las prestaciones de la Seguridad Social cuando se refieren a situaciones de maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo. Ante los problemas de conciliación **algunos convenios han empezado a incorporar el crédito horario de libre disfrute o crédito horario de conciliación**, que es equivalente en duración a las licencias por acontecimientos familiares, y de libre disposición por la trabajadora/or.

[10] UGT. Herramientas para combatir la brecha salarial. 2015.

6. INICIATIVAS Y BUENAS PRÁCTICAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

Los criterios que están presentes en las medidas seleccionadas como iniciativas y buenas prácticas para reducir de forma directa o indirecta la brecha salarial entre mujeres y hombres son los siguientes:

- **Que incluyan la perspectiva de género**: es decir, que sea sensible al diferente punto de partida de las mujeres en el mercado laboral y las situaciones de desventaja retributiva que se puedan dar por factores como son: tasas y segregación por ocupaciones, reducciones de jornada, promociones internas, excedencias por cuidado de hijas e hijos y/o familiares, etc.
- **Que sea transferible y transparente**: es decir, que la medida sea conocida y que pueda aplicar en otros entornos.

Las 14 iniciativas y buenas prácticas seleccionadas se han estructurado en 5 apartados:

- Medidas dirigidas al Sistema educativo para abordar la segregación formativa y laboral.
- Medidas dirigidas a las empresas para abordar la desigualdad en el entorno laboral.
- Medidas dirigidas a la Administración Pública para abordar la desigualdad en el entorno laboral.
- Medidas dirigidas a las empresas para promover una conciliación corresponsable.
- Medidas dirigidas a la Administración Pública para promover una conciliación corresponsable.

6.1. Medidas dirigidas al Sistema educativo para abordar la segregación formativa y laboral

BP. 1. Orientación profesional en el sistema educativo

El **área educativa y la formación** constituyen un espacio privilegiado donde se construyen las representaciones sobre los roles asociados a las relaciones entre mujeres y hombres, pero, al mismo tiempo, constituye un ámbito específico desde el que es posible actuar e incidir para la transformación de tales representaciones.

Es imprescindible que para avanzar en la igualdad entre los sexos se generalice una práctica coeducativa en todas las etapas educativas, desde la educación infantil a través de:

- Una formación permanente del profesorado que promueva la sensibilización ante la discriminación femenina y que le dé recursos para llevar a cabo su tarea educativa igualitaria.
- Una planificación de acciones de sensibilización y formación desde la perspectiva de género, promoviendo la eliminación de estereotipos sexistas sobre las profesiones y patrones machistas de comportamiento en los centros. Estas acciones irían dirigidas al conjunto de la comunidad educativa: alumnado, profesorado y resto de personal del centro y las familias.
- Una orientación educativa y profesional que ayude al alumnado en sus elecciones de estudios y/o profesionales, desterrando las posibles opciones estereotipadas en función del sexo. Para ello, se pone el esfuerzo en las chicas y chicos vascos de los cursos previos a 2º de Bachillerato –3º o 4º de E.S.O., o incluso 1º de Bachillerato–y, por su puesto, en 2º de Bachillerato, adoptando y/o reforzando una perspectiva de género en las acciones de orientación laboral y en la elección del itinerario formativo para que tomen conciencia de los condicionantes de género y de las consecuencias de la elección del itinerario formativo de grado superior.
- Disponer de una oferta de ciclos formativos no preconcebidos en función del sexo.
- Creación, en cada instituto de secundaria, de un departamento de igualdad (comisión o grupo de trabajo), vinculado al departamento de orientación.
- Establecer medidas concretas que premien a las chicas que realizan elecciones no estereotipadas y apoyo especial a aquellas alumnas que son minoría en estudios ocupados mayoritariamente chicos.
- Utilizar documentos de orientación y planes de actuación con perspectiva de género en cuanto a: contenidos curriculares, objetivos de formación, criterios de evaluación… incluyendo áreas como: marco de relaciones y derechos laborales, así como itinerarios y campos profesionales.

A modo de ejemplo se incluyen **tres Guías de orientación laboral no sexista** que se pueden consultar el Internet:

- Proyecto diversidad activa. Iniciativa Equal. Guía de ayuda para la elección profesional no sexista.
  https://drive.google.com/file/d/0B5FnnreeAOoEYjY0ZmQyODMtNmFhMi00ZGJkLWFiNGUtMzZmNzA1ZjBlYjM2/view

- Emakunde. Orientación personal, académica y profesional no sexista.
  https://drive.google.com/file/d/0B5FnnreeAOoEYjNhMTBkODYtMDRiZS00NmMzLWI2ODctMDVkZGM1YWM5OGI3/view

- Guía de ayuda para la elección profesional no sexista
  https://drive.google.com/file/d/0B5FnnreeAOoEYjY0ZmQyODMtNmFhMi00ZGJkLWFiNGUtMzZmNzA1ZjBlYjM2/view

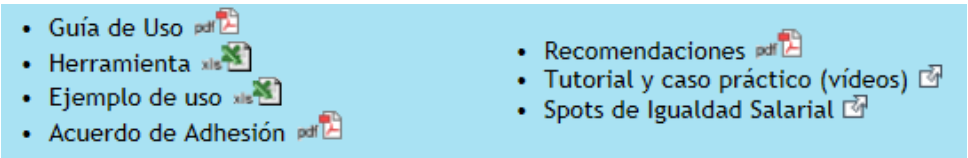
6.2. Medidas dirigidas a las empresas para abordar la desigualdad en el entorno laboral

BP.2. Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género elaborada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Se trata de una sencilla herramienta de autodiagnóstico que ayuda a identificar y, por tanto, a corregir desigualdades retributivas por razón de sexo. Es muy útil para pequeñas empresas.

A partir de una plantilla de Excel que permite la entrada de los datos relativos al personal de la empresa se puede visualizar el impacto de la brecha salarial combinando distintas variables. Para que la herramienta funcione correctamente, se necesita información desagregada y actualizada para cada una de las personas de su organización, y para un periodo de referencia, en relación con su salario y las características de esas personas, tales como edad, tipo de contrato, antigüedad o puesto.

http://www.igualdadenlaempresa.es/



BP.3. Sistema de Gestión de la Igualdad (SGI)

El Sistema de gestión de la igualdad (SGI) permite visibilizar las retribuciones fijas y variables desagregadas por sexos en relación a los diferentes niveles retributivos y realizar un seguimiento y evaluación continuada de los datos. La medición de la retribución de la plantilla se realiza a través de tres indicadores específicos incorporados al SGI:

- Salario medio de mujeres y hombres en la organización.
- Salario medio de mujeres y hombres en el mismo grupo, categoría o nivel.
- % de salario variable sobre el fijo pagado a mujeres y hombres.

BP.4. Sistema de clasificación profesional basado en las valoraciones realizadas en las evaluaciones del desempeño

Para asegurar que la clasificación profesional recoge el principio de igualdad de oportunidades, algunas empresas están intentado detectar los posibles sesgos de género en las evaluaciones del desempeño analizando:

- La evolución del personal desagregado por sexo en la evaluación del desempeño
- Las evaluaciones del desempeño del personal acogido a medidas de conciliación, con el fin de verificar que está siendo evaluado exclusivamente por su rendimiento
- Las evaluaciones del desempeño segregadas por mujeres y hombres y la verificación de la posible existencia o inexistencia de sesgos sistemáticos en las mujeres en relación a las valoraciones recibidas por los hombres y viceversa.

BP.5. Procedimiento de promoción con perspectiva de género

Elaboración de un procedimiento de promoción ligado a la evaluación del desempeño, objetivo y transparente, que incluye la perspectiva de género.

La formación a responsables en el conocimiento y aplicación de los procedimientos de promoción (por ejemplo, la preferencia de mujeres a igualdad de méritos y capacidad en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales que estén subrepresentadas o la inclusión de un porcentaje mínimo del 60% de mujeres en los procesos de libre designación para aquellos puestos en los que estén subrepresentadas).

Plan de promoción interna para toda la plantilla en el cual se definen los criterios, basados en la responsabilidad, el rendimiento y las capacidades individuales. Para fomentar la promoción de las mujeres en la organización se realizan las siguientes acciones:

- Detección de mujeres con potencial.
- Identificación de barreras para la promoción.
- Publicación de vacantes.
- Sensibilización de mandos intermedios y Dirección.

Seguimiento de las promociones: Por parte del departamento de RR HH se realiza un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida, para así evitar que este tipo de jornada sea perjudicial para la promoción de las mujeres, al ser las que mayoritariamente se acogen a esta modalidad de jornada.

6.3. Medidas dirigidas a la Administración Pública para abordar la desigualdad en el entorno laboral

BP.6. Establecimiento de cláusulas sociales en las contrataciones públicas

Las Cláusulas sociales son herramientas al servicio de la inserción socio-laboral. Es una forma a través de la cual la compra pública o transferencia de los fondos públicos se dirige a empresas responsables que faciliten la cohesión social y la sostenibilidad ambiental. Se trata de criterios específicos en la contratación pública que favorecen a este tipo de empresas.

Algunos de los beneficios que consiguen son los siguientes: a) Fomentando el acceso al mercado laboral; b) Aumento de los ingresos mediante las herramientas clásicas: IRPF, Impuesto de Sociedades y mayores cotizaciones a la Seguridad Social y descenso del gasto en subvenciones y prestaciones; c) Beneficios para los colectivos en situación de desempleo en general; d) Beneficios para la sociedad en general. Al aumentar la renta de las personas, se dinamiza la economía en general.

Dos documentos de referencia explican la forma de incorporar estas cláusulas en los pliegos de contratación, se trata de los siguientes:

Cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos. Emakunde 2013.

http://www.indi.gva.es/documents/161328120/162701857/Guia+cla%C3%BAsulas+igualdad+emakunde/638ce74d-bcf5-4002-81ea-e1ba7948eaef

Y la Guía de Contratación Pública Sostenible publicada por el Foro de Consumo de Navarra

https://ideas.coop/wp-content/uploads/2016/05/Guia-sobre-Contratacio%CC%81n-Pu%CC%81blica-Sostenible.pdf

Principalmente, las cláusulas se pueden introducir a través de los siguientes apartados:

- **Determinación del objeto de contrato**: el proceso de definición del objeto del contrato posee un valor referencial en la contratación pública. Por ello, es importante saber que en el propio objeto se pueden incorporar criterios sociales, puesto que el órgano de contratación tiene total libertad para definirlo.
- **Especificaciones técnicas**: Se pueden considerar aspectos sociales o ambientales a través de diferentes especificaciones técnicas.
- **Contratos reservados**: Gracias a los contratos reservados, la Administración puede "reservar" un contrato para aquellas organizaciones sociales sin vulnerar los principios de la libre competencia y no discriminación.
- **Exigencia de capacidad técnica**: En esta fase la evaluación se centra en la capacidad de las empresas en cuanto a su solvencia técnica.
- **Criterio de preferencia**: se hace referencia a las entidades que tengan en su plantilla personas con discapacidad o en situación de exclusión social. Aunque esto suponga un avance, en la práctica suele resultar poco útil, puesto que se aplica como una fórmula de desempate en los casos en que haya ofertas con las mismas puntuaciones en la fase de valoración.
- **Criterios de adjudicación o valoración**: Este criterio sería uno de los más restrictivos, puesto que incluir aspectos sociales como criterios de adjudicación sería un aspecto determinante.
- **Condiciones de ejecución**: A la hora de ejecutar los contratos también pueden contemplarse criterios sociales.

A modo de ejemplo, se exponen los casos de los Ayuntamientos de Barcelona y Madrid que han incorporado cláusulas para la igualdad de sexo en sus pliegos de contratación. Concretamente, valoran positivamente aquellas empresas que tengan una representación equilibrada de mujeres y hombres y facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral.

En el caso de Barcelona, las empresas tienen, en primer lugar, que cumplir con la Ley de Igualdad. Deben tener un plan de igualdad si están obligadas o, si se trata de pequeñas empresas, deben disponer de algún tipo de medidas de promoción de la igualdad a escala interna. Además, deben aportar un protocolo que garantice la prevención y actuación frente a los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

En algunos casos se exige la representación equilibrada de mujeres y hombres, bien sea en las cúpulas directivas o en el conjunto de la plantilla.

También se exige el cumplimiento de unos criterios en términos de comunicación no sexista. Por último, todas las empresas deben disponer de medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral a disposición de la plantilla. Para la aplicación de estas cláusulas se han creado varias guías, a escala autonómica o local.

Aunque el incumplimiento no justificado de estas cláusulas comporta una sanción, la relación con las empresas contratadas no es coercitiva. Además, se ha implantado un proceso de asesoramiento para las empresas que lo solicitan.

BP.7. Actuaciones lideradas por Emakunde

- **Subvenciones para empresas y entidades privadas**

Emakunde convoca las subvenciones para empresas y entidades privadas de entre 10 y 250 trabajadoras o trabajadores para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan para la igualdad.

http://www.emakunde.euskadi.eus/empresa-organizaciones/-/informacion/empresas-subvenciones/

Emakunde también dispone de un servicio de información y asesoramiento a través de la realización de estudios, jornadas, guías y otras herramientas metodológicas disponibles en su web.

http://www.emakunde.euskadi.eus/empresa-organizaciones/-/empresa-organizaciones/

- **Reconocimiento de "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres"**

Las organizaciones y entidades de la CAE que realicen actuaciones que propicien y promocionen una mayor igualdad de mujeres y hombres, así como la eliminación de obstáculos que impidan dicha igualdad pueden optar a este reconocimiento.

http://www.emakunde.euskadi.eus/empresa-organizaciones/-/informacion/entidades-colaboradoras/

- **Colaboración de Emakunde y EUSKALIT en la incorporación de la igualdad en la gestión avanzada.**

Colaboración en el desarrollo de distintos proyectos para mejorar la incorporación de la igualdad en la gestión avanzada.

http://www.emakunde.euskadi.eus/empresa-organizaciones/-/informacion/empresas-alianzas/

- **Participación en Redes de empresas comprometidas**

Emakunde apoya e impulsa la creación de redes de empresas comprometidas con la igualdad. Dos ejemplos son Red de empresas públicas.

http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/noticia/2017/jornada-de-la-red-de-entidades-publicas-en-emakunde/

Y la red Bai Sarea de entidades colaboradoras con la igualdad.

http://emakunde.blog.euskadi.eus/2017/07/el-segundo-encuentro-de-la-red-bai-sarea-se-ha-centrado-en-como-impulsar-la-cultura-organizacional-igualitaria/

Se trata de espacios para compartir, debatir, formarse y multiplicar la incidencia en igualdad de las entidades participantes.

BP.8. Convenio de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales, y Emakunde

El convenio tiene como finalidad frenar el desequilibrio entre mujeres y hombres, que siguen produciéndose diferencias de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

A través de este convenio se está facilitando la elaboración de planes de igualdad, las actuaciones de control, vigilancia e investigación de situaciones de incumplimiento de la normativa en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y acciones de exigencia de responsabilidad.

Para ello, se creará una comisión de seguimiento paritaria, compuesta por representantes de la Subdirección de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Secretaría General de Emakunde.

Emakunde, por su parte, prestará asistencia técnica a la Inspección de Trabajo en la elaboración de campañas de investigación y le informará sobre la necesidad de llevar a cabo investigaciones por anomalías detectadas en el seno de una empresa, de varias empresas o de las empresas de un determinado sector.

6.4. Medidas dirigidas a las empresas para promover una conciliación corresponsable

BP.9. Promoción de la Sensibilización y comunicación interna y seguimiento en materia de conciliación

Se trata de formalizar en un documento las medidas de conciliación de la empresa y darlas a conocer mediante acciones concretas a todos los niveles con el objetivo de integrar este concepto en la cultura de la organización de forma que pueda ser considerado como uno de los valores de la empresa y conocer el grado de aplicación y de satisfacción de las medidas propuestas. En este sentido, una empresa del sector del metal asturiana realiza un curso anual orientado a la Igualdad de Oportunidades donde se explican las importantes medidas conciliación aplicadas en la empresa. Además, cuando la empresa decide implantar en sus procesos una medida de conciliación se comunica a la plantilla a través de una nota informativa en su nómina y se realizan reuniones y comunicaciones informales. Otras formas de comunicación y seguimiento pueden ser las siguientes: publicar en la web el compromiso de la empresa con la conciliación y las medidas disponibles; establecer un plan de comunicación interno; fomentar la comunicación ascendente, por ejemplo a través de un buzón de sugerencias, realizar encuestas entre las personas trabajadoras preguntando sobre el conocimiento, utilización y satisfacción con las medidas de conciliación, con la intención de comprobar su evolución y actuar en consecuencia.

BP.10. Organización de horarios de formación

Organización de horarios por parte de una empresa de automoción vasca en los casos de formación continua (por ejemplo idiomas): **los horarios de los cursos se organizan, de manera que la mitad del tiempo del curso corresponde a la jornada laboral, y la otra mitad, al tiempo libre de la empleada/o**. Consecuencia de esto, es que los horarios de formación en idiomas son casi siempre en las mismas "franjas" horarias: o a primera hora de la mañana, o antes de la hora de comer. Esto permite que en las horas "centrales", siempre están en el puesto, lo que racionaliza el trabajo, y mejora la productividad. En los casos de cursos de tipo puntual: se suele tratar de cursos de una o dos jornadas que **en la medida de lo posible, se imparten en viernes**. De esta forma, de lunes a jueves se trabaja la jornada completa, y es el viernes el día dedicado a la formación.

BP.11. Jornadas Continuas y flexibilidad de horarios de entrada y salida

Ejemplos de buenas prácticas recogidas en los entornos empresariales:

Aplicación de jornadas continuadas con media hora no retribuida para comer en la empresa.

Distribución de las 40 horas semanales en 4 jornadas de 8:30 horas, y en una jornada de 6 horas, los viernes, en horario intensivo, lo que permite alargar el fin de semana (solo para personas de Mano de Obra Indirecta).

Irregularidad de la jornada: limitada en 3 días de la semana.

Flexibilidad en el horario de entrada y de salida limitada a 30 minutos. Elección por parte del empleado si comienza la jornada 30 minutos antes o después. El horario de salida se establece según cuál haya sido el horario de entrada.

En otros casos, **se puede adelantar o retrasar la incorporación al trabajo hasta un máximo de 45 minutos** aplicando a la hora de salida el correspondiente atraso o adelanto. El ejercicio de esta opción tiene carácter individual y la persona trabajadora que decide hacer uso de esta opción la notifica al departamento de Recursos Humanos informando del horario al que se ajusta.

Flexibilidad en el horario de entrada y de salida sin limitación de tiempo. En este caso, no hay un límite de tiempo estipulado de entrada o de salida, teniendo que cumplirse el cómputo de horas mensuales determinado. Sin embargo, se establecen unos mínimos de presencia de personal para garantizar la operatividad de los departamentos.

Desuso del control presencial o del "fichaje" de las personas trabajadoras. Flexibilidad de horario dentro de un marco establecido, para que se pueda hacer frente a diferentes casuísticas y situaciones de cada persona. La forma de medir es el cumplimiento del trabajo comprometido inicialmente por los equipos. En el caso de que este compromiso no se haya logrado en un determinado momento se puede compensar posteriormente a través de la organización de cada equipo.

Horarios flexibles: en los casos de reciente maternidad-paternidad; horario flexible para comer, si bien, solo aplica al personal de oficina.

BP.12. Tratamiento de personas con reducción de jornada

Reducciones a la carta: en algunas empresas es posible llevar a cabo un tratamiento individualizado para reducir las jornadas de trabajo. En otros casos, la reducción por causas subjetivas está permitida pero cuando afecta a varias personas, éstas se tienen que ir rotando para que no afecte a la producción.

Flexibilidad en el horario: el trabajador elige el número de horas que quiere reducir. En el caso de quienes trabajan a relevos están obligados a concretar el horario de trabajo. Para el resto de personal no es necesario esta concreción.

Flexibilidad en los horarios de entrada y salida para quienes tienen una reducción de jornada por guarda legal. Se trata de lograr una flexibilidad que permita cubrir necesidades del trabajador, y a su vez, cubrir el servicio final al cliente, compensando previa o posteriormente las horas mediante la organización del trabajo de cada persona y de los equipos**.**

BP. 13. Permisos remunerados reservados para el padre y no transferibles a la madre

En todo el mundo es habitual que las madres disfruten de una baja maternal remunerada. En España, hasta 2007 eran solo tres días para los padres por nacimiento de una hija o hijo, y desde entonces eran dos semanas. El permiso se ha ampliado a cuatro semanas desde el uno de enero de 2017. La ley española, sin embargo, no contempla que ellos dispongan de un permiso para cuidar a solas del bebé. Si el padre quiere ampliar el permiso de un mes tiene que hacerlo a costa de la reducción del tiempo de la madre. Esto provoca que sea en torno a un 4% los permisos que solicitan los padres en la CAE. Generalmente se trata de casos donde la mujer es autónoma y el padre tiene un puesto con contrato indefinido. En otros casos, el sueldo de la madre es superior al del padre y por eso tiene más sentido para la economía familiar que sea este último quien solicite el permiso.

Sin embargo, **los permisos parentales, iguales y no transferibles, facilitarían el cuidado de las y los menores durante la etapa más temprana, aliviando la presión sobre las redes familiares y fomentando una distribución más igualitaria del trabajo doméstico y de cuidados.**

En este sentido, **en Suecia** se dieron cuenta de que la mayor parte de los hombres no agotaban el permiso de paternidad, por lo que crearon medidas para incentivarles: ofrecieron un permiso añadido para la pareja en el caso de que el padre hubiera hecho uso completo del suyo. El programa sueco permite que ambos progenitores se repartan 480 días de permiso subsidiado para hacerse cargo de las hijas e hijos y reciben una bonificación para que el reparto de la baja sea igualitario. Pero pese a esos incentivos, solo el 14% de los padres suecos la comparten al 50% con su pareja.

En Portugal, si el mes que se tiene de permiso de paternidad se utiliza para cuidar al bebé en solitario se amplía una semana más.

En **Alemania** no tienen permiso de paternidad pero tienen 12 meses de excedencia con remuneración del 66%. Y si el padre coge dos meses se les aumenta hasta los catorce meses.

6.5. Medidas dirigidas a la Administración Pública para promover una conciliación corresponsable

BP.14. Políticas Públicas de los usos sociales del tiempo

Desde la Concejalía de los Nuevos Usos Sociales del Tiempo de Barcelona se ha puesto en marcha el Programa NUST como instrumento de planificación y ejecución de las políticas del tiempo de las personas, a fin de impulsar, desde los principios de la transversalidad, las actuaciones derivadas de las políticas municipales destinadas a mejorar el uso y la organización del tiempo en la ciudad. El reto consiste en conseguir que la relación entre la vida laboral, personal y familiar sea armónica, además de situar el tiempo de las personas en el centro de un nuevo modelo de articulación social.

Actuar para facilitar esta articulación conlleva incidir en todos los aspectos vinculados a la organización del tiempo en la vida urbana: la fluidez de los servicios, la diversificación de los horarios y de los usos, la movilidad, la planificación y el diseño de los espacios urbanos.

Ejes de actuación son: Observación; Conocimiento y análisis de la realidad; Intervención; Experimentar e impulsar buenas prácticas; Concertación: Interlocución y colaboración con el conjunto de los agentes implicados; Sensibilización; Generar debate y sensibilizar a la sociedad.

Principales actuaciones que se están desarrollando:

Tiempo de barrio, tiempo educativo compartido. La intervención tiene por objeto diseñar y aplicar acciones destinadas a construir un tiempo y un uso de los espacios educativos colectivos que resulten más adecuados a las necesidades de las familias y que simultáneamente fomenten la articulación de redes educativas.

La marina, un espacio para conciliar los tiempos: Es una actuación transversal, que tiene en cuenta los horarios de servicios, movilidad interna del barrio, uso multifuncional de espacios escolares, mejora de la distribución de los servicios, medidas para la armonización de los tiempos de las personas, usos de los equipamientos y espacios públicos.

Tiempo para trabajar, tiempo para vivir: Iniciativa destinada a reflexionar y debatir, con la colaboración de los agentes sociales, los beneficios socioeconómicos que conlleva armonizar el tiempo de trabajo con el tiempo personal y familiar.

Laboratorio del tiempo: Observatorio de investigación para profundizar en el conocimiento de la realidad de los usos del tiempo en la ciudad. De este modo, se dispone de un instrumento de prospectiva, análisis y experimentación, con la vinculación de diversos agentes que trabajan en este tema. Es un instrumento para difundir tendencias, favorecer el debate e impulsar buenas prácticas.

Web y Boletín Nust: Se trata de dos herramientas de comunicación electrónica para fomentar el debate, la información y la divulgación de buenas prácticas.

La web es un espacio para experimentar y hacer visibles las políticas de los usos sociales del tiempo que se están desarrollando en todo el mundo.

http://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/es

El boletín NUST es un informativo digital para difundir por Europa los aspectos más significativos de estas políticas y de las actuaciones del programa municipal:

Dosieres del tiempo: Se trata de una colección editorial de trabajos monográficos orientados a sensibilizar y estimular el debate. Hasta ahora hemos publicado: “Tiempo y municipio”; “Las TIC y el uso de los tiempos”; “Movilidad, usos y ritmos” y “Nuevas familias y nuevos tiempos”

Otras experiencias de buenas prácticas “**Bcn.es es temps**”. En 3 distritos de la ciudad en las Oficinas de Atención a la Ciudadanía (OAC) hay una persona que enseña a la gente que acude a utilizar la administración electrónica para ahorrar desplazamientos y les da un folleto para informarles de todos los trámites que pueden realizar, así como de todos los puntos de acceso libre a la red que existen en la ciudad.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA FAVORECER LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN BARAKALDO

7.1. Conclusiones

Aunque la brecha salarial de género solo afecta a las personas asalariadas, la información detallada evidencia se trata de un **fenómeno estructural** que debe analizarse conjuntamente con otros indicadores vinculados al mercado laboral, en particular, con aquellos que reflejan los diferentes patrones de trabajo de mujeres y hombres.

Elementos que definen el tejido empresarial barakaldes

Barakaldo es una de las principales ciudades de la CAE que ha pasado por todo un proceso de transformación económica, urbana y social. De ser un referente de la industria siderúrgica vasca se ha convertido en un área metropolitana de servicios para el Gran Bilbao. La composición de su tejido empresarial y su oferta de empleo condiciona gran parte de la ocupación de su población activa.

En Barakaldo hay registrados 6.027 establecimientos que dan empleo a 29.599 personas. El sector Servicios constituye el 81% de la actividad económica en términos de establecimientos y el 88% sobre el empleo total. También destaca el sector de la construcción con 979 establecimientos. Además, el comercio minorista representa al 20% de los establecimientos y las microempresas con menos de 3 empleos, al 77%. En la mayoría de los casos, están encabezados por titulares en Régimen especial de personas autónomas.

Sin embargo… gran parte del desarrollo del tejido empresarial se está generando en la periferia de Barakaldo, lo que reduce el impacto que esta actividad económica puede tener en el núcleo urbano.

La construcción y el comercio minorista son sectores donde la segregación ocupacional es muy alta y, en general, sus modelos de gestión dificultan el desarrollo de iniciativas de igualdad. Mayor posibilidad de desarrollo ofrecen los servicios a empresas, que son predominantes en Barakaldo. El perfil del tejido empresarial que predomina en Barakaldo por su dimensión y actividad, influye en una mayor presencia de centros de trabajo con convenio sectoriales que, en general, plantean niveles salariales más austeros que los convenios de empresa.

El papel de la mujer en el mercado de trabajo. Desequilibrios históricos

El punto de partida de la situación de la mujer en el mercado laboral es **la pervivencia de roles y estereotipos** en el ámbito doméstico, que se transmiten a las niñas y los niños. Aunque se ha avanzado mucho, hasta los años 70 la asignación de roles tradicionales era práctica generalizada: el hombre que trabajaba fuera y la mujer se quedaba en casa cuidando de las hijas e hijos. Por esta razón, las niñas eran las primeras que abandonaban la escuela para ocuparse de las tareas domésticas, y aunque se han producido avances significativos en este ámbito, estas actitudes del pasado tienen todavía hoy en día su reflejo en la sociedad actual que continúa dando pasos a hacia una situación mejor.

Es evidente que el nivel de instrucción condiciona el acceso a puestos de trabajo con mayor remuneración salarial. En el caso de las mujeres barakaldesas, al igual que ocurre con el resto de mujeres de la CAE, la edad es la variable determinante de su nivel de estudios, con dos tendencias opuestas respecto a los hombres: un menor nivel de estudios en las generaciones de mayor edad, producto de la discriminación social y cultural que les ha tocado sufrir en época pasadas; y, una mayor representación en estudios universitarios que alcanza la población más joven.

Pero este mayor nivel de estudios no siempre conduce a un aumento en la remuneración salarial. Los estereotipos sexistas y la presión social suelen orientar a niñas y niños, a mujeres y hombres, hacia diferentes tipos de educación y formación. Los sesgos en las preferencias de los estudios elegidos (segregación horizontal) emergen a edades tempranas y no dependen de los resultados escolares. Estas decisiones se trasladan posteriormente al empleo, lo que provoca un impacto negativo en la trayectoria profesional y en las remuneraciones salariales de las mujeres.

A pesar de que año tras año está aumentando el peso de la mujer en la población activa, todavía existen diferencias entre hombres y mujeres. En el caso de Barakaldo, la tasa de actividad femenina es del 66,9% (13,7 puntos porcentuales por debajo respecto a la masculina y 4,8 puntos porcentuales menor que la que presentan las mujeres de la CAE). Además, las mujeres de Barakaldo presentan una tasa de desempleo más elevada. Su tasa de paro es del 18,4% frente al 14,3% que presentan los hombres; y su coeficiente de ocupación (54,3%) es inferior a la tasa de ocupación de los hombres (69,6%). **En resumen… ellas tienen más estudios y ellos, más trabajo.**

¿Cómo son las mujeres ocupadas barakaldesas?

- Se emplean sobre todo en ocupaciones feminizadas. Son mayoría en las categorías de: Trabajadoras/es de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras/es; Empleadas/os contables, administrativas/os y otras empleadas/os de oficina y en Ocupaciones elementales, categoría, esta última, donde hay una mayor concentración en salarios bajos y donde el trabajo desempeñado por las mujeres puede estar infravalorado.

- Tienen más contratos temporales que los hombres y representan a 3 de cada cuatro personas con contrato a tiempo parcial y, en la mayoría de los casos, están en esta situación porque no han podido encontrar un trabajo a jornada completa. Ocupan solamente el 35% de los puestos de dirección o gerencia[11], en parte debido, al llamado "techo de cristal" o "suelo pegajoso"; o lo que es lo mismo, al conjunto de normas no escritas o "cultura de empresa" que dificultan su acceso.

- Pese a una apariencia formal de igualdad, en el ámbito laboral las mujeres continúan desempeñando un papel auxiliar y representan la parte más débil del mercado de trabajo al ser las primeras que se ven obligadas a abandonarlo cuando las circunstancias económicas, personales o familiares así lo requieren.

[11] Datos globales. En las empresas de mayor dimensión, el porcentaje de mujeres directivas disminuye.

Enfoque erróneo de las medidas conciliación

Las mujeres barakaldesas, al igual que el resto de mujeres de la CAE, han salido de la "esfera privada" y están presentes activamente en todas las profesiones. Sin embargo, las dos esferas, la privada y la profesional, siguen manteniéndose alejadas como si fueran dos áreas incompatibles, con graves consecuencias para el modo en que mujeres y hombres conviven en la estructura social actual. En esta situación conflictiva, los hombres siguen priorizando el área productiva y las mujeres la reproductiva (hogar, familia). Varios indicadores muestran esta tendencia.

- El 96% de los permisos de maternidad los solicitan las mujeres.
- El 92% de los casos de excedencias para el cuidado de hijas e hijos corresponden a mujeres.
- En el 79% de los casos de excedencias laborales y de reducciones de jornada para cuidar a un familiar, son las mujeres las titulares de la ayuda.
- Las mujeres ocupadas de la CAE dedican 9,4 horas de media diarias a tareas domésticas (3,8 horas más que los hombres). Además, estas horas, ni se reconocen, ni se valoran por parte de la sociedad.

Los efectos de esta mayor dedicación de las mujeres a las tareas domésticas implican la pérdida de oportunidades para mujeres (en el ámbito laboral) y para los hombres (en el ámbito doméstico y familiar).

¿Por qué son distintas las elecciones de los estudios por parte de las chicas y los chicos a pesar del impacto negativo que esta elección pueda tener en sus posteriores carreras y sueldos?; y ¿por qué, a pesar de que se siguen promoviendo políticas igualitarias en el empleo, muchas más mujeres continúan recurriendo a este tipo de trabajos con menos horas y peor remunerados, sobre todo, cuando se tienen hijas e hijos? La respuesta a estas cuestiones viene dada por los diferentes valores que la sociedad transmite a las mujeres y a los hombres en el entorno familiar, en el ámbito educativo, en el entorno laboral y en el espacio público que ocupan las mujeres en nuestra sociedad.

Ingresos económicos y brecha salarial

El nivel de renta de la población barakaldesa es inferior al que presenta el conjunto de la población de la CAE (en torno a un 15%), y es particularmente preocupante la situación económica de las mujeres del municipio respecto a los hombres.

- La renta derivada del trabajo de las mujeres barakaldesas es un 41% inferior respecto a la de los hombres.
- Las mujeres pensionistas de la CAE reciben de media 642,60 euros mensuales menos que los hombres.
- Las mujeres de la CAE presentan una peor situación en todos los tipos de pobreza analizados: ausencia de bienestar real, pobreza real, pobreza de acumulación y pobreza de mantenimiento, y por ello, son mayoría las mujeres barakaldesas que perciben una Renta de Garantía de Ingresos, superando a los hombres en 389 efectivos.

Una alta brecha salarial suele ser característica de un mercado laboral altamente segregado, lo que significa que las mujeres están más concentradas en un número restringido de sectores y/o profesiones y en jornadas de empleo parcial. Lo que se ha podido comprobar es que las mujeres barakaldesas trabajan a tiempo parcial, con contratos temporales y en ramas de actividad con remuneraciones inferiores en una proporción muy superior a los hombres. Además, tienen menos promociones en su desarrollo profesional y se encuentran infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad.

- Las ganancias anuales de la población de Barakaldo son un 21% inferiores a los de la media de la CAE. En el caso de las mujeres, esta diferencia aumenta hasta un 27% y en el de los hombres se reduce a un 17%.
- Las mujeres barakaldesas perciben anualmente 8.163,87 euros menos que los hombres. Los hombres ganan un 44,2% más de promedio anual que las mujeres y la brecha salarial de género por ganancia media anual asciende a 30,64%, superando el indicador del Estado (22,86%) y de la CAPV (24,29%).
- La ganancia media por hora normal de trabajo, principal indicador de la brecha salarial, es, en el caso de los hombres, de 16,71 euros la hora. La de las mujeres se reduce a 13,34 euros. Respecto al precio hora de los hombres, es un 25,21% inferior, **lo que da lugar a una brecha salarial del 20,13%.** En la CAE, la brecha salarial desciende al 12,83%. Estas situaciones provocan que, en muchos casos, el salario de la mujer sea identificado como una ayuda o complemento a los ingresos familiares.

En todas las **ocupaciones** las mujeres barakaldesas percibieron un salario inferior al de los hombres y las mayores diferencias de ganancias salariales anuales se observan en aquellas ocupaciones con presencia dominante de hombres. Además, se evidencia una mayor brecha salarial conforme desciende el perfil de ocupación.

En el caso de los **sectores de actividad**, el que presenta mayor brecha salarial es el Industrial con una diferencia del 24,85% entre el salario/hora que cobran las mujeres y los hombres. En el caso de las **ganancias anuales por áreas de actividad**, las diferencias salariales son más notorias donde mayor incidencia tienen las jornadas parciales y los empleos temporales. En el caso de Barakaldo, la mayor brecha salarial se observa en: Actividades administrativas (40,4%); Otros servicios (40,2%); Actividades inmobiliarias (39,3%) actividades profesionales (37,2%); Comercio (35%) y Actividades sanitarias (34,3%).

Las personas ocupadas de Barakaldo **con un contrato de duración determinada** obtuvieron un salario medio anual inferior en un 45% a las que tienen contrato indefinido. Sin embargo, la brecha salarial por hora es mayor en el caso de los contratos indefinidos (22,1%) que en el caso de los contratos temporales (4,13%).

Por edad, las personas más jóvenes tienden a tener los sueldos más bajos. En el caso de Barakaldo, las ganancias anuales oscilan entre los 7,14 euros de las personas menores de 25 años y los 26,12 euros de los mayores de 55 años. Sin embargo, las diferencias salariales por sexo son, en general, mayores con el aumento de la edad de las personas asalariadas. El segmento de edad entre los 45 y 54 años es el que presenta un porcentaje más elevado (31,3%).

En cuanto a la **brecha salarial entre mujeres y hombres empleados en el Ayuntamiento de Barakaldo**, los datos muestran que **el sueldo medio anual** de las mujeres es inferior en 2.906,48 euros al de los hombres y **que la brecha salarial asciende a un 6,88%**. La mayor diferencia se observa en el grupo de Títulos de bachiller o Técnico que alcanza un 11,66%. El motivo principal de la diferencia salarial en la Administración local se debe a una mayor proporción de hombres en puestos de trabajo donde económicamente están más valorados por su mayor nivel de responsabilidad, de disponibilidad o de peligrosidad.

Discriminación salarial…, la parte oculta de la brecha salarial

La discriminación salarial es aquella parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada y que, por lo tanto, es objeto de sanción. Sobre 2.606 actuaciones de Inspección llevadas por el Gobierno Vasco durante 2016, tan solo se ha registrado 1 infracción por discriminación por razón de sexo, junto con otras 143 infracciones de discriminación salarial indirecta donde las personas afectadas han podido ser tanto mujeres como hombres. Sin embargo, existe la percepción de que gran parte de los casos de discriminación que pueden estar soportando las mujeres no se denuncian por el temor a la pérdida de empleo o al empeoramiento de las circunstancias que rodean al puesto de trabajo. Se trata, por lo tanto, de un fenómeno opaco… de difícil detección.

El convenio colectivo…, una herramienta para la igualdad salarial

Durante los últimos años, los convenios colectivos han ido incorporando cláusulas relativas a la igualdad entre mujeres y hombres; sin embargo, estas incorporaciones son lentas y limitadas, y no dejan de ser medidas funcionales para un sistema basado en la división sexual del trabajo que no está suficientemente cuestionado.

Las propuestas para mejorar el papel que juegan los convenios y la negociación colectiva pasan por:

- Diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de los salarios.
- Ofrecer más transparencia en los mecanismos de promoción detallando cuáles son los méritos profesionales, requeridos para ocupar un puesto.
- Promover la creación de comisiones paritarias que, según los méritos, filtren o propongan candidatas/os a los puestos de promoción aunque la empresa tenga la última palabra.
- Tratar de limitar los casos de libre designación, reservados a las categorías de más rango que ocupan generalmente hombres.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la regulación de los sistemas de encuadramiento profesional.
- Incorporar incentivos para la conciliación entre la vida familiar y laboral.

7.2. Recomendaciones para favorecer la reducción de la brecha salarial en Barakaldo

Las 15 recomendaciones para la Administración local de Barakaldo son las siguientes:

En relación con la elección de estudios:

1. **Promover encuentros dinámicos de expertas/os con grupos reducidos de estudiantes de Secundaria y Bachillerato** con el objetivo de debatir: cómo perciben las y los jóvenes las desigualdades entre mujeres y hombres; la influencia de la sociedad; las normas y los roles de género en las vidas de las personas, etc.

En relación con las medidas de conciliación

2. **Crear un observatorio de la conciliación**. Favorecer desde el sector público la extensión de la cultura de la conciliación en las empresas locales donde ya se ha iniciado y que sirvan de experiencia para promover buenas prácticas en otras.

3. **Propuesta para el Ayuntamiento de Barakaldo – Inguralde. Acciones de formación.** Se propone una serie de actuaciones para promover una formación con perspectiva de género:
    - Impulsar una oferta formativa específica para mujeres compuesta por especialidades formativas en las que son minoría.
    - Mantener a las mujeres como colectivo prioritario en la oferta formativa y valorar especialmente los planes o proyectos que incorporen mujeres en áreas masculinizadas y hombres en áreas feminizadas.
    - Elaborar un diagnóstico de necesidades formativas que visualice las necesidades específicas de mujeres y hombres, así como los principales obstáculos para que se formen.
    - Otorgar preferencia, en igualdad de condiciones, a mujeres en acciones formativas de especialidades en las que están infrarrepresentadas.
    - Realizar la formación en el horario más favorable para las mujeres.

- Difundir la oferta formativa por canales que sean cercanos a las mujeres y mediante imágenes inclusivas.
- Establecer criterios de evaluación que visibilicen el impacto de la formación en mujeres y hombres.
- Facilitar la formación de personas con cargas familiares.
- Exigir que el profesorado tenga conocimientos en igualdad de género y tratar de incluir formadoras en áreas masculinizadas.
- Utilizar materiales didácticos con imágenes y lenguaje neutro o inclusivo.

4. Analizar la posibilidad de **desarrollar políticas de usos sociales del tiempo** a fin de impulsar actuaciones destinadas a mejorar el uso y la organización del tiempo en la ciudad, a través del:
    - Diseño y aplicación de acciones destinadas a construir un tiempo y un uso de los espacios educativos colectivos que resulten más adecuados a las necesidades de las familias y que simultáneamente fomenten la articulación de redes educativas.
    - Reflexionar y debatir, con la colaboración de los agentes sociales, los beneficios socioeconómicos que conlleva armonizar el tiempo de trabajo con el tiempo personal y familiar.
    - Fomento del debate, la información y la divulgación de buenas prácticas.
    - Enseñar a las personas que acuden a la Administración a utilizar la administración electrónica para ahorrar desplazamientos.

En relación con la corresponsabilidad

5. Seguir promoviendo el diseño de **campañas de sensibilización** para inculcar entre las asociaciones locales y vecinales, los grupos de jóvenes la necesidad de **educar en un modelo de igualdad**, sin distinciones por razón de sexo.

6. **Realización de campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad**. Visibilidad del “Decálogo de corresponsabilidad para hombres igualitarios”.

    https://documentslide.org/alltogether

En relación con la inserción laboral

7. **Apoyar desde la Administración Pública y a través de los diferentes programas las medidas para fomentar la contratación de mujeres en sectores principalmente masculinos** (discriminación positiva hacia ellas, estableciendo porcentajes de ocupación, subvenciones...; discriminación positiva para las mujeres con discapacidad que sufren una doble discriminación y también para las que por motivos familiares tuvieron que abandonar su trabajo y ahora se encuentran desempleadas).

En relación con la igualdad salarial

8. **Observatorio de buenas prácticas en la negociación colectiva**. Recoger ejemplos de buenas prácticas en materia de negociación colectiva que tengan un objetivo claro, que especifiquen que van a hacer y cómo lo van a hacer para que pueda servir de ejemplo a otras empresas y se puedan ir introduciendo determinados aspectos destacados en las cláusulas sociales de los contratos públicos.

9. **Velar para que se cumpla con la normativa de igualdad**: que no haya discriminación en los servicios que subcontrata la Administración; que las condiciones laborales no sean precarias, que en las licitaciones no se prime el precio por encima de otros criterios; discriminación positiva para aquellas empresas que tengan planes de igualdad.

10. **Establecimiento de cláusulas sociales para la igualdad de sexo en las contrataciones públicas**:

- Valorar positivamente aquellas empresas que tengan una representación equilibrada de mujeres y hombres y que facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Exigir que las empresas cumplan con la Ley de Igualdad: que tengan un plan de igualdad si están obligadas y cuando se trate de pequeñas empresas, impulsar: que dispongan de algún tipo de medidas de promoción de la igualdad a escala interna; que aporten un protocolo que garantice la prevención y actuación frente a los casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Valorar la representación equilibrada de mujeres y hombres, bien sea en las cúpulas directivas o en el conjunto de la plantilla.

- Exigir el cumplimiento de criterios en términos de comunicación no sexista.
- Disponer de medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral a disposición de la plantilla.
- Exigir a las empresas proveedoras de servicios a la Administración Pública que el personal que desempeña puestos de responsabilidad participe en acciones de sensibilización y formación en género impulsadas por el sector público.

11. **Análisis periódico de retribuciones salariales entre mujeres y hombres dentro de la Administración Pública** para reducir la brecha salarial en las diferentes categorías, contemplar los avances realizados y facilitar la toma de decisiones.

12. **Mejorar la representación de la mujer en los puestos de responsabilidad**. Establecer planes de desarrollo profesional en la Administración pública.

13. **Promover premios y reconocimientos** para las empresas y entidades locales que realicen acciones para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se trata de utilizar la igualdad como criterio de reputación y proyección económica y social de la empresa o entidad.

14. **Promover jornadas locales** donde se encuentren el empresariado local, los sindicatos y la Administración Pública para debatir sobre la conciliación personal, laboral y familiar, los planes de igualdad, etc.

15. **Realizar internamente** un seguimiento de las acciones propuestas.