

**BAI
SAREA**

Berdintasunean
Aukerak Indartzen

ANÁLISIS DE BRECHA SALARIAL

PAUTAS

** Definidas a partir de la sesión de trabajo del 24 de septiembre de 2019 con Mertxe Larrañaga

LA BRECHA SALARIAL

¿QUÉ ES?

- Brecha Salarial \neq Discriminación Salarial
- En la **base** de la brecha salarial están, entre otras cuestiones:
 - La **segregación**
 - La **precariedad**

¿POR QUÉ CALCULARLA?

- Es la **mayor desigualdad en el ámbito laboral**.
- Es el **principal indicador de autonomía económica**.

ECONOMÍA FEMINISTA

Este análisis de la brecha salarial se plantea desde el enfoque de la economía feminista que pone el foco en la **relación que tiene los trabajos productivos y reproductivos** y resalta la importancia de los trabajos no valorados que en gran medida son realizados por mujeres.

VISIBLE

- Producción mercantil
- Mercado laboral

INVISIBLE

- Producción no-mercantil
- Trabajo doméstico
- Cuidados

PUNTO DE PARTIDA

LOS DATOS QUE SE UTILIZARÁN PARA EL ANÁLISIS SE EXTRAERÁN DEL SISTEMA DE NÓMINAS O DE LA HERRAMIENTA CON DATOS DE PERSONAL Y SALARIOS DE LA QUE DISPONGA CADA ENTIDAD

Es interesante seleccionar los siguientes ítems para cada persona trabajadora:

- SEXO
- FECHA DE NACIMIENTO
- FECHA DE INCORPORACIÓN
- NIVEL DE FORMACIÓN
- NIVEL
- PUESTO
- TIPO DE CONTRATO

- TIPO DE JORNADA
- JORNADA REDUCIDA
- MOTIVO DE LA REDUCCIÓN
- HORAS DE TRABAJO
- SALARIO BRUTO ANUAL
- COMPLEMENTOS



CRITERIOS A TENER EN CUENTA

DATOS ABSOLUTOS

La brecha, calculada como diferencia porcentual, es un indicador relevante, pero también es importante aportar datos absolutos, que **permiten analizar si los salarios son dignos (diferencia con respecto a la media de Euskadi), los valores máximos y mínimos en mujeres y hombres, etc.** Puede darse el caso de brechas pequeñas con salarios muy bajos.

INCLUIR A PERSONAS QUE HAN TRABAJADO MENOS DÍAS

En el primer análisis se incluirán a todas las personas de la entidad, independientemente de que no hayan trabajado la totalidad de la jornada anual por diferentes razones (nuevas incorporaciones, bajas por enfermedad, contratos de relevo...). Se incluirán **sin hacer la equivalencia anual.**

NO HACER EQUIVALENCIAS DE SALARIO POR JORNADA REDUCIDA

Para **visibilizar los trabajos de cuidado y domésticos** que quedan fuera del mercado laboral, es conveniente no hacer la equivalencia del salario que se percibe con jornada reducida al salario equivalente si se estuviera trabajando a jornada completa.

Se propone no realizar este ajuste y **acompañar los salarios medios por las horas medias de jornada laboral** de unas y otros, y la brecha correspondiente.

INTERSECCIONALIDAD

Además del sexo hay otras variables que inciden en la brecha salarial, por lo que es recomendable incluir algunas de estas variables al análisis: **edad, diversidad funcional, nivel de formación, origen, etc.**

ANÁLISIS INTRASEXOS

Además del análisis intersexos, se analizarán las desigualdades entre mujeres y entre hombres, así como las características salariales comunes a todas las mujeres y a todos los hombres (por ejemplo, valor del trabajo). Esta será la opción de análisis en el caso de **empresas con plantillas integradas exclusivamente por mujeres o por hombres.**

SALARIO (W)

En el dato del salario bruto, se incluirán:

- **TODOS LOS COMPLEMENTOS***
- Los **BENEFICIOS SOCIALES**
- Las **HORAS EXTRAS**

** Es interesante, además de contabilizar la cuantía de los complementos en el salario, recoger el dato de cuántas mujeres y hombres reciben cada uno de los complementos.*

OPINIÓN

Completar el análisis con la recogida de información sobre las percepciones que tienen las personas trabajadoras sobre **los salarios, la política retributiva y otros factores que inciden en la brecha.**

CRITERIO TEMPORAL

BRECHA HORA

Este análisis **no visualiza** la realidad desigual de mujeres y hombres en cuanto a **tipos de jornada y reducciones**

BRECHA MENSUAL

Este análisis **no recoge** adecuadamente los **complementos y beneficios sociales** anuales

BRECHA ANUAL

Es un indicador clave de **autonomía económica**

PROPUESTA

UTILIZAR LA VARIABLE DEL SALARIO BRUTO ANUAL
+
Nº DE HORAS TRABAJADAS POR DÍA O AÑO

De esta forma se visualiza, la desigual incidencia de las jornadas parciales y las reducciones de jornada, la producción no-mercantil, los trabajos de cuidados y domésticos, así como los complementos y beneficios sociales anuales.

BRECHA HORA < BRECHA MENSUAL < BRECHA ANUAL

Por las razones señaladas, la brecha hora suele ser menor que la mensual, que a su vez, es menor que la anual.

BRECHA SALARIAL ANUAL- MEDIA

	SALARIO MEDIO		
	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
NIVEL ESTRATÉGICO			
Gerencia			
Puestos directivos			
NIVEL TÁCTICO			
Mandos intermedios nivel 1			
Mandos intermedios nivel 2			
NIVEL OPERATIVO			
Personal técnico			
Personal administrativo			
Personal operario			
TOTAL			

$$\text{Brecha } W = \frac{W_H - W_M}{W_H} \times 100$$

RESULTADOS

- **% positivo**
Las mujeres tienen un salario medio más bajo que los hombres.
- **% negativo**
Las mujeres tienen un salario medio más alto que los hombres.
- **% = 0** → No hay brecha.

EJEMPLO

El salario medio anual para las trabajadoras de una entidad es de 45.567,25 y para los trabajadores es de 52.874,89. Por lo que la entidad tiene una brecha salarial anual total de 13,8%.

CÁLCULOS ADICIONALES

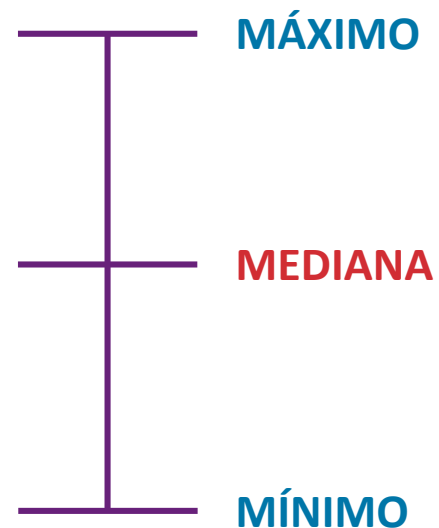
MEDIANA

Muestra el sueldo anual bruto de la persona que se encuentra en medio de todas las demás. Por tanto, la mitad del grupo tendrá un sueldo más alto que la mediana y la otra mitad un sueldo más bajo.

SUELDO BRUTO ANUAL	MUJERES	HOMBRES
MEDIA TOTAL		
MEDIANA TOTAL		
VALOR MAX		
VALOR MIN		

DIFERENCIA SALARIO MÁXIMO Y MÍNIMO

Muestra el valor máximo y mínimo, y es interesante realizar la diferencia de ambos dentro del grupo de las mujeres y de los hombres por separado.



PROFUNDIZANDO EN EL ANÁLISIS

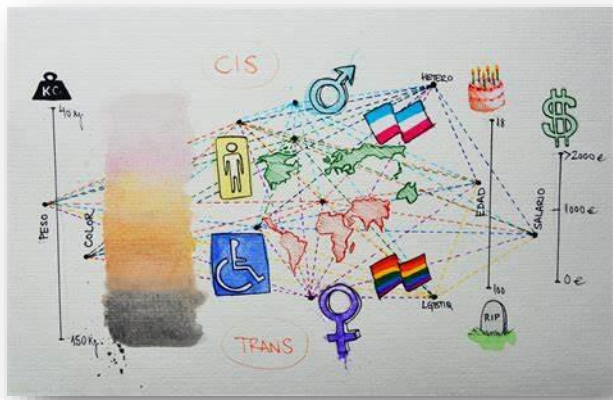
BRECHA SALARIAL TOTAL DE LA ENTIDAD

INTERSECCIONALIDAD
SE PUEDE PROFUNDIZAR
CRUZANDO EL DATO DEL SALARIO
CON OTRAS VARIABLES

BRECHA SALARIAL POR NIVELES Y PUESTOS

BRECHA SALARIAL DE OTROS COLECTIVOS

Ej. Nuevas entradas, contratos de relevo, contratos eventuales, personas becadas, contratos de prácticas, etc.



OPINIÓN

Completar el análisis de los datos referidos, con la recogida de la opinión del personal, bien a través de una encuesta o mediante grupos de opinión, entrevistas...

Pueden utilizarse las preguntas recogidas en la encuesta de la herramienta “Indicadores de género” de Emakunde. Cada entidad puede recoger las que le parezcan más oportunas. A modo de propuesta:

- ¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado por razón de sexo en esta entidad?
- ¿Crees que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en esta entidad?
- ¿Consideras que tu carga de trabajo es adecuada a tus condiciones laborales?
- ¿Crees que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en esta entidad?
- ¿Crees que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales?
- Del 0 al 10 ¿qué grado de satisfacción tienes con la entidad en materia de igualdad de mujeres y hombres?

CUADRO DE MANDO

	SALARIO MEDIO			%MUJERES	MEDIA HORAS		
	MUJERES	HOMBRES	BRECHA		MUJERES	HOMBRES	BRECHA
NIVEL ESTRATÉGICO							
Gerencia							
Puestos directivos							
NIVEL TÁCTICO							
Mandos intermedios nivel 1							
Mandos intermedios nivel 2							
NIVEL OPERATIVO							
Personal técnico							
Personal administrativo							
Personal operario							
TOTAL							

SUELDO BRUTO ANUAL	MUJERES	HOMBRES
MEDIA TOTAL		
MEDIANA TOTAL		
VALOR MAX		
VALOR MIN		

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

NÚMERO DE PERSONAS CON COMPLEMENTOS SALARIALES	Mujeres	Hombres
Antigüedad		
Participación en beneficios		
Peligrosidad		
Toxicidad		
Turnos		
Trabajo nocturno		
Primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo		
Manutención		
Alojamientos		
Otros		

NÚMERO DE PERSONAS CON BENEFICIOS SOCIALES	Mujeres	Hombres
Plan de pensiones		
Seguro de vida		
Seguro médico		
Seguro dental		
Bonos de comida, pagos de dietas o desplazamientos no habituales		
Guardería		
Ordenador		
Coche		
Teléfono móvil		
Otros		

OPINIÓN	MUJERES	HOMBRES
% que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres		

ANÁLISIS BASE

Esta propuesta se plantea como la base del análisis de brecha salarial para todas las entidades de BAI SAREA. Cada una de ellas podrá luego afinar esta primera fotografía, atendiendo a su realidad. A modo de ejemplo, analizar de forma separada las personas que están bajo diferentes convenios o aquellas que han trabajado menos de 200 días al año.

Este primer análisis nos facilitará la identificación de los factores críticos en cada entidad y nos dará pistas de cómo seguir profundizando.

