

IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Síntesis

- La igualdad de género es un principio incuestionable y, en el terreno laboral, factor de competitividad que requiere una gestión adecuada por las empresas.
- El mercado laboral es uno de los escenarios principales del impulso de la igualdad.
- Las diferencias salariales no equivalen a discriminaciones, sino que se deben a múltiples factores sociales que no proceden del ámbito laboral y deben determinarse correctamente para conseguir eliminarlos.
- Igualdad de oportunidades, educación y sociedad, conciliación e igualdad retributiva deben estar presentes en las actuaciones en esta materia.

Contexto

CEOE Aragón considera la igualdad de género en todos los ámbitos, y concretamente en el laboral, un **principio incuestionable**, y, en el plano económico y empresarial, un **factor de competitividad**.

Su adecuada gestión en las empresas resulta imprescindible para aprovechar, captar y retener el talento, y optimizar las capacidades de los recursos humanos disponibles, las personas, que son su mayor capital y factor crucial para su actividad. No hacerlo así supondría, de hecho, renunciar o dificultar la aportación de valor de alrededor de la mitad de la población, algo totalmente ajeno a la lógica empresarial.

Así lo demuestran en su día a día las empresas representadas por CEOE Aragón y las organizaciones que la componen, con **su apuesta por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres** y su **rechazo a toda forma de discriminación**, en especial en el mercado laboral.

Este compromiso de las empresas es **reflejo de la propia evolución de la sociedad** que, en el caso de España y otros países de nuestro entorno, ha acelerado, afortunadamente, su avance hacia la plena igualdad de la mujer en los últimos años, partiendo de situaciones y culturas muy diferentes, cuya influencia y efectos todavía perviven en muchos aspectos.

El mercado laboral está siendo uno de los escenarios principales de este impulso de la igualdad, empezando por la todavía reciente incorporación masiva de la mujer. Es también, como contrapartida, uno de los terrenos que continúan arrastrando la inercia de desigualdades, algunas causadas por la propia dinámica laboral y otras achacables a factores culturales y sociales que exceden la capacidad de actuación de las empresas y de los propios agentes sociales, representantes tanto de estas como de los trabajadores.

En este informe se pretende poner el foco en la realidad de la igualdad en el ámbito laboral español y aragonés, las causas de las desigualdades existentes y las actuaciones para corregirlas y reducirlas. Repasamos para ello las cuatro grandes líneas en las que se enmarcan internacionalmente las medidas destinadas a reducir las brechas de género: igualdad retributiva, conciliación de vida familiar y laboral,

igualdad de oportunidades y educación y cultura. Recogemos, a su vez, algunas de las medidas implementadas por CEOE Aragón y las empresas aragonesas en este ámbito, de forma somera.

Igualdad retributiva

Recibir igual salario por igual trabajo es un derecho protegido en España por la legislación y los convenios colectivos, siendo ilegal y denunciabile cualquier discriminación en este aspecto. El muy escaso número de denuncias y sanciones en este sentido demuestra que, lógicamente, la legalidad se cumple de forma generalizada.

Sí existen, sin embargo, diferencias salariales, que no implican discriminación por razón de sexo, pero afectan negativamente a las mujeres, y que están causadas primordialmente por factores sociales y culturales, personales, educativos y familiares. Es en este ámbito en el que se sitúa la denominada brecha salarial.

La existencia de **brecha salarial no puede equipararse, por tanto, de forma automática a la existencia de discriminación salarial** por razón de sexo, ya que puede tener, en todo o en parte, causas objetivas. Tanto las empresas y las organizaciones empresariales como los trabajadores a través de las organizaciones sindicales volcamos nuestros esfuerzos en la negociación colectiva no solo en evitar discriminaciones, sino en corregir elementos no discriminatorios, pero que puedan provocar desigualdades. Además, en el marco del diálogo social, junto con las Administraciones Públicas, implementamos medidas para vigilar y erradicar cualquier práctica discriminatoria y fomentar las que contribuyen a reforzar la igualdad.

CEOE Aragón también realiza actuaciones orientadas a la información y sensibilización empresarial y a dotar a las empresas de herramientas que les permitan evaluar y mejorar su actuación en esta materia, como un reciente taller sobre cálculo de la brecha salarial en la empresa.

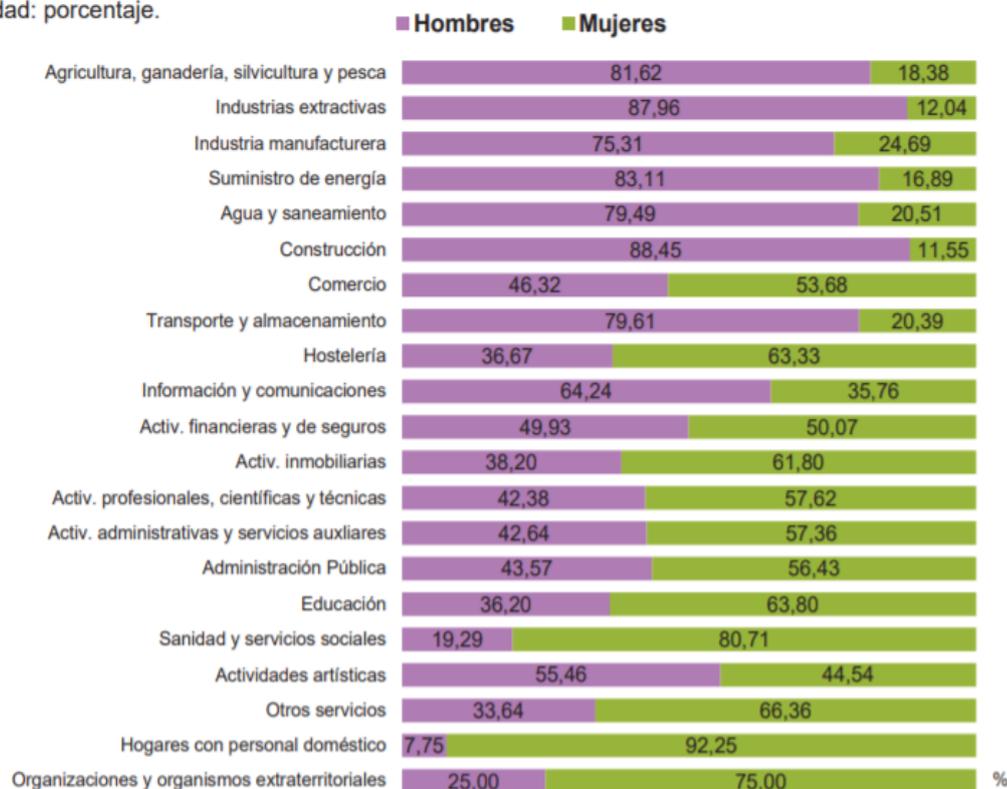
La brecha salarial entre hombres y mujeres se debe en gran parte a múltiples **factores** que abarcan desde el ámbito **socioeconómico** (orientación educativa, edad, antigüedad en las empresas) y características del **puesto de trabajo** (tipo de jornada, contrato y ocupación, sector de actividad) a aspectos **socioculturales** (tiempo dedicado al trabajo no remunerado, continuidad de la carrera profesional) y otros relacionados con **competencias y orientaciones individuales** (desde las denominadas *soft skills* como capacidad de liderazgo, empatía o trabajo en equipo hasta factores introspectivos como la mayor o menor aversión al riesgo, competitividad o altruismo, pasando por competencias como el conocimiento de idiomas).

Especialmente destacable, según diversos estudios tanto nacionales como europeos, resulta la incidencia en la brecha de las **interrupciones de la carrera profesional** (por maternidad u otras causas) y las **reducciones de jornadas** (por cuidado de personas a su cargo, mayor tiempo dedicado al trabajo no remunerado...). Esto afecta tanto a las retribuciones presentes como a sus ingresos futuros y posibilidades de promoción.

También es significativa la **polarización por género en sectores** de actividad. Así, las mujeres tienen mucha menor presencia que los hombres en sectores con la industria, la construcción, el transporte o algunas, mientras que son mayoría en comercio, sanidad, hostelería o empleo doméstico.

Afiliaciones en alta al Régimen General de la Seguridad Social por sexo, según actividad económica de la empresa. Aragón. Año 2018.

Unidad: porcentaje.



Fuente: Instituto Aragonés de Estadística según Tesorería General de la Seguridad Social.

La medición de la brecha salarial es, por tanto, compleja, y debería huir de cálculos simplistas. Así, no ofrece realmente información sobre esta, la comparación del salario medio que reciben todas las mujeres trabajadoras frente al de la totalidad de los hombres, puesto que no tiene en cuenta las horas de trabajo/ jornada laboral realizada. Sin embargo, estos cálculos “en bruto” se usan de forma bastante extendida situando erróneamente la brecha por encima del 20%.

El estándar objetivamente medible y comparable internacionalmente de brecha salarial es el de la diferencia salarial por hora de trabajo. Esto es lo que se denomina brecha salarial sin ajustar, existiendo, además, cálculos ajustados que buscan mayor precisión eliminando el efecto sobre las diferencias salariales de aspectos que influyen en el salario como la antigüedad, el sector o alguno de los otros nombrados anteriormente.

CEOE publicó en marzo de 2019 el estudio [Análisis de la brecha salarial de género en España: Identificando las causas para encontrar soluciones](#). En él y siguiendo la medición estandarizada, situaba la **brecha salarial no ajustada en España en el 14,0%**. Tomaba como base para ello los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE) de 2014, últimos completos para realizar posteriormente el cálculo ajustado.

Diferencias salariales sin ajustar en 2014 (%)¹

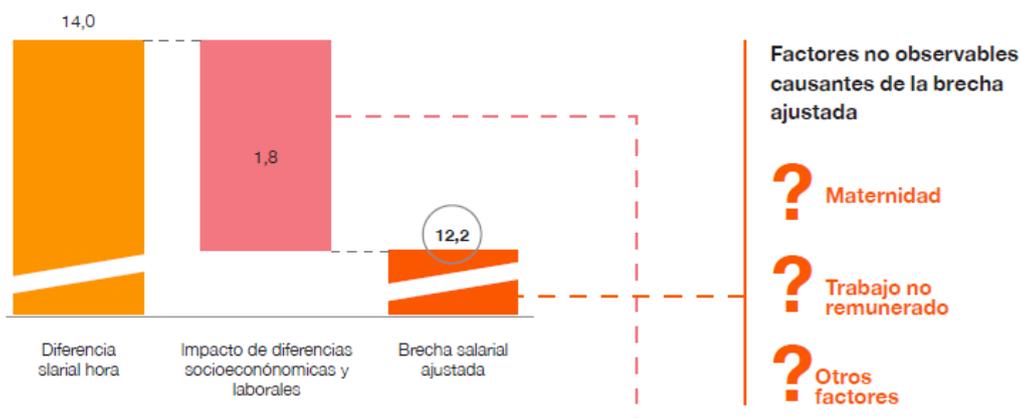


1) Diferencias calculadas sobre el salario del hombre, por lo que indican el menor porcentaje de salario que cobran las mujeres respecto a los hombres. Se tienen en cuenta la totalidad de sectores de la economía, incluyendo el sector público.

Este cifra la **brecha salarial ajustada de España en el 12,2%**, descontando el impacto de algunos factores socioeconómicos como sector, antigüedad, edad o tamaño de empresa. Se trata de un dato fiable, obtenido mediante técnicas econométricas desde el ámbito académico y que se ajusta mejor a la realidad de las diferencias salariales, pero que no cuenta con un estándar común internacional.

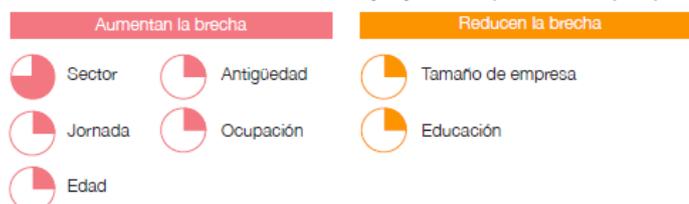
Diferencias salariales ajustadas en 2014 (%)¹

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Estructura Salarial del INE.



Efecto de factores observables analizados (en orden de importancia)

Fuente: Análisis de PwC con datos de la EES y Leythienne D., Ronkowski P. (2018).



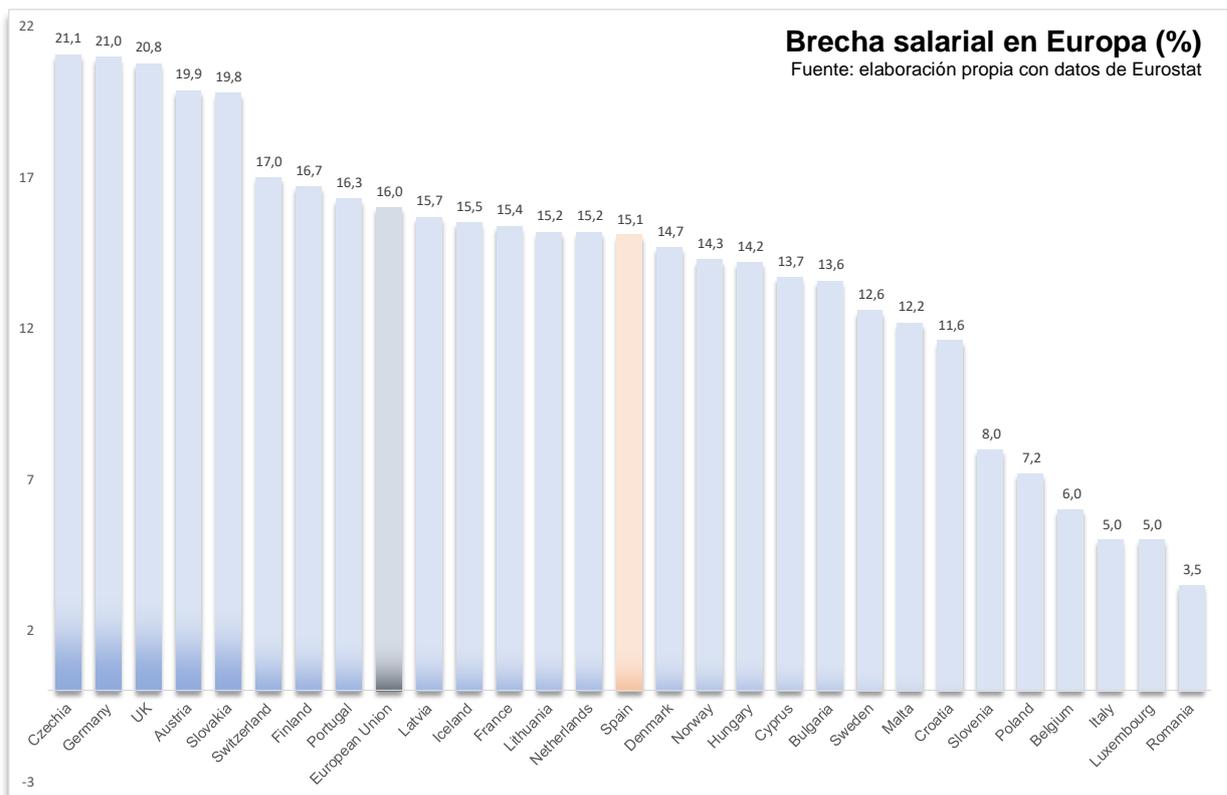
1) Diferencias calculadas sobre el salario del hombre, por lo que indican el menor porcentaje de salario que cobran las mujeres respecto a los hombres. Se tienen en cuenta la totalidad de sectores de la economía, incluyendo el sector público.

Por su parte, CEOE Aragón promovió también en 2019, junto con el resto de los agentes sociales y el Gobierno de Aragón, a través del Consejo Económico y Social de Aragón (CESA) el estudio [Brecha salarial por género en Aragón: Algunas propuestas para reducirla](#). En dicho estudio también se estima la brecha salarial no ajustada para España (también en 2014) en el 14,0%, situándose la de **Aragón en el 15,9%**.

Resulta significativo que las brechas salariales entre hombres y mujeres sean mayores en los estratos de mayor edad. Así, en 2014 era del 4,9% en los menores de 30, edad

a partir de la cual empieza a crecer desde el 11% en el grupo de 30-39 años hasta el 14,9% entre los mayores de 59 años. Es, además, en el grupo de menores de 30 años en el que la diferencia salarial se ha reducido más, concretamente un -61% entre 2002 y 2014.

Esta evolución parece indicar que se avanza en la buena dirección, aunque la brecha crece conforme lo hace la antigüedad de los trabajadores y también en los niveles salariales más altos.



El cálculo estandarizado y comparable internacionalmente sitúa a **España como uno de los países con menor brecha salarial en la OCDE y en la Unión Europea**. Según datos de Eurostat correspondientes a 2017 (últimos completos por países), la brecha salarial sin ajustar de España se situaba en el 15,1%, muy por debajo de países como Alemania, Reino Unido, Suiza o Francia y por debajo de la media de la Unión (16,0%).

En este terreno, sería muy positivo manejar una metodología común y ajustada de cálculo de la brecha salarial, así como ahondar en la transparencia salarial, promoviendo también la medición y publicación de las brechas salariales de las empresas con estándares comparables y con su reducción como objetivo.

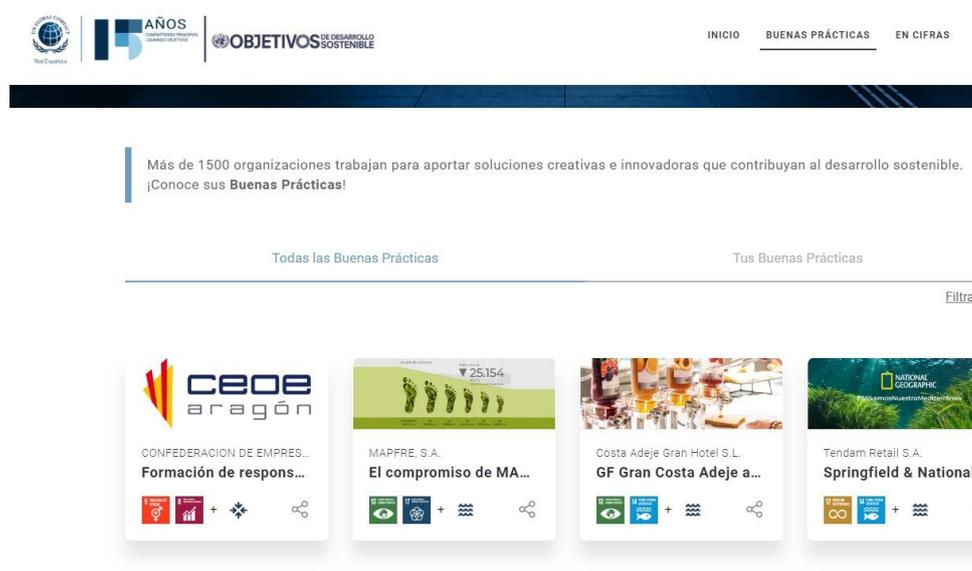
Conciliación de la vida familiar y laboral

En este ámbito se trata de **fomentar la corresponsabilidad** de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares, eliminando la idea de que la conciliación corresponde

primordialmente a las mujeres y avanzando hacia un concepto de conciliación entre la vida personal y laboral que involucre igualmente a hombres y mujeres.

Aunque las medidas en este caso exceden el plano estrictamente laboral, desde CEOE Aragón y el resto de las agentes sociales, se han establecido distintas iniciativas a través de la negociación colectiva y el diálogo social, destinadas a favorecer la corresponsabilidad y facilitarla desde la actividad laboral.

En este contexto, un total de **150 empresas de la Comunidad Autónoma han elaborado, implantado y mejorado su Plan de Igualdad a través de CEOE Aragón** en los últimos años, recibiendo, además, formación para sus responsables internos. Esta iniciativa ha sido incluida recientemente por la Red Española del Pacto Mundial entre las buenas prácticas de empresas y entidades españolas que comparte a través de su [página web](#).



Las medidas adoptadas por las empresas dentro de estos planes abarcan los procesos de selección y contratación; la clasificación, formación y promoción profesional; conciliación, retribuciones, y prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Engloban iniciativas muy variadas orientadas, entre otros ejemplos, a que los trabajadores con jornadas reducidas y permisos mantengan las mismas posibilidades de formación y promoción profesional, la flexibilidad de horarios de entrada y salida, jornadas intensivas o acumulación de horas para tener tardes libres, facilidad para cambios de turno o la aplicación del permiso de lactancia acumulado.

Más ejemplos de medidas implantadas por empresas de la Comunidad Autónoma se recogen en el [informe Buenas prácticas en materia de igualdad](#), recientemente elaborado por el Grupo de Trabajo sobre Planes de Igualdad constituido en el seno del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, del que forma parte CEOE Aragón.

Igualdad de oportunidades

Pese a los importantes avances de los últimos años, la participación de la mujer en los puestos de decisión de empresas e instituciones continúa siendo limitada. Por tanto, resulta necesario incrementarla para avanzar hacia una presencia equilibrada de mujeres y hombres en ámbitos de responsabilidad y poder, así como en la negociación colectiva. Debemos trabajar, igualmente, en promover el emprendimiento femenino.

En este campo, es preciso hacer referencia a la diferencia que todavía existe entre el porcentaje de hombres y mujeres incorporados a la población activa. El mercado laboral español está formado por 12.314.700 hombres y 10.844.100 mujeres, siendo por tanto éstas un 46,82%. **La tasa de actividad** (personas incorporadas al mercado laboral) **de los hombres es de un 64,24%, mientras que la de las mujeres es del 53,53%**. En Aragón los hombres en activo son 353.900 y las mujeres. 302.500 (el 46,08% de la población activa de la Comunidad Autónoma; proporcionalmente menos mujeres que en el mercado laboral del conjunto de España). Sin embargo, la tasa de actividad de las mujeres en Aragón es superior a la media española (53,66%), pero también lo es, y en mayor cuantía, en el caso de los hombres (65,17%).

Esta diferencia resulta todavía mayor en lo que se refiere al empresariado. Dado que todas las personas titulares de una empresa tienen la obligación legal de cotizar a la Seguridad Social bajo la figura del autónomo (aproximadamente el 60% de los autónomos son empresarios), podemos analizar la proporción de hombres y mujeres entre los titulares de empresa por este sistema de cotización. En este caso, en Aragón, **el 65% de los empresarios son hombres, mientras que el 35% son mujeres.**

Esta notable diferencia también tiene su traslación a las organizaciones y foros de representación empresarial, en los que la participación femenina continúa siendo muy inferior a la masculina.

CEOE Aragón trata de contribuir a cambiar esta tendencia de diversas formas. Por un lado, a través del asesoramiento a personas que quieren poner en marcha su propio negocio. En este plano, ejecuta desde 2016 el Servicio de Apoyo a la Creación de Empresas (SACME), anteriormente realizado por CEOE Zaragoza. En este período, se ha asesorado a 2.006 personas para facilitar la creación de empresas. De ellas, un 51,5% han sido mujeres, lo que supone 16,5 puntos más que la proporción de empresarias existente, impulsando, de este modo, en mayor medida la creación de empresas por parte de mujeres.

Por otra parte, tanto CEOE Aragón en su ámbito como a través de CEOE nacional, desarrolla acciones tendentes a la ruptura del denominado “techo de cristal”, que dificulta el acceso de la mujer a puestos ejecutivos y de dirección bien por prejuicios de modelos de liderazgo marcados por un sesgo masculino, bien por los mismos lastres que se han comentado en el apartado de igualdad salarial (interrupción de carreras, posibilidades de dedicación y obligaciones de trabajo no remunerado...) o bien por un menor desarrollo de ciertas capacidades ligadas al liderazgo en el colectivo femenino. En este apartado puede destacarse, con alcance nacional, el Proyecto Promociona, un programa de mentorización para impulsar el acceso de mujeres a puestos de alta dirección en las empresas. Nacido en 2013 por iniciativa de CEOE y el Instituto de la Mujer, hoy la organización empresarial comparte su desarrollo con ESADE.

En el ámbito aragonés, esta labor se articula colaborando con el programa LiderA Directivas, itinerario de formación en liderazgo femenino de Fundación Ibercaja y Directivas de Aragón impartido por Esade.

Así mismo, se trata de potenciar la visibilidad de la mujer empresaria y directiva en las actividades impulsadas desde la Confederación y la presencia femenina en los órganos de gobierno de la misma, tanto a través de las asociaciones ya miembros como en las nuevas incorporaciones.

Educación y cultura

Es quizás el **ámbito más definitivo de todos, puesto que de él depende la evolución en todos los demás**. Resulta, por tanto, fundamental establecer mecanismos para incrementar la concienciación y sensibilización social, favorecer la igualdad desde las Administraciones y todos los ámbitos sociales y poner especial énfasis en los aspectos relacionados con la educación y formación.

Por ejemplo, la **orientación académica** de hombres y mujeres influye en la sobrerrepresentación de uno u otro género en los distintos sectores económicos, lo que condiciona sus salarios y condiciones laborales y, finalmente, la brecha salarial. La distribución por sexos de las matriculas en la universidad y los ciclos cortos muestra que los hombres son mayoría en carreras técnicas como las ingenierías (75% - 87%, según ramas) o las relacionadas con las TIC (90%), mientras que el porcentaje de mujeres es mucho más elevado en estudios relacionados con educación y sanidad (>75%).

En el plano cultural debe situarse, por ejemplo, que las mujeres españolas destinen de media, según datos de la OCDE, 4 horas y 49 minutos diarios, casi el doble que los hombres (2 horas y 26 minutos), al **trabajo no remunerado**, que incluye principalmente las tareas domésticas y el cuidado de niños y de personas mayores y dependientes. Los hombres españoles destinan ese mayor tiempo disponible tanto a trabajo remunerado como a tiempo libre. De esta forma, la desigual distribución de las tareas domésticas tiene un efecto sobre la menor tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral y la generación de brecha de género salarial.

Sería, por consiguiente, positivo incidir en el cambio de los estereotipos culturales y sociales que consagran esta diferencia de roles, unido a actuaciones desde las Administraciones para aumentar y mejorar las infraestructuras y la accesibilidad a servicios públicos de educación y cuidado de niños y personas dependientes.

En todo caso, alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo en el laboral, es una tarea de fondo y compleja. Como tal, requiere una estrategia a medio y largo plazo orientada a combatir las causas reales de la desigualdad, así como a la concienciación y sensibilización de la sociedad en su conjunto, liderada por la Administración y con participación de entidades y colectivos comprometidos con este avance. En este ámbito se enmarca la elaboración y difusión de este informe cuyo objeto es aportar información y visibilidad para el compromiso de las empresas aragonesas en el irrenunciable objetivo de avanzar hacia la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.