

Medición de la brecha y la discriminación Salarial en la Comunidad de Madrid

INFORME DE RESULTADOS



Comunidad de Madrid

CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES

Dirección General de la Mujer



UNIÓN EUROPEA

FONDO SOCIAL EUROPEO

El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

Estudio realizado por Centro de Estudios Económicos Tomillo, S.L.U.

Investigadores:

Gema de Cabo Serrano

Maite Rodríguez Lupiáñez

Marcelo Segales Kirzner



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	5
2. MARCO DE REFERENCIA	9
2.1. REFERENCIAS NORMATIVAS	9
2.2. CONCEPTOS DE BRECHA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL.....	10
2.3. FACTORES EXPLICATIVOS DE LA BRECHA SALARIAL	12
2.3.1. Características personales	12
2.3.2. Segregación laboral.....	15
2.3.3. Infravaloración del trabajo femenino	16
2.3.4. Otros factores explicativos	18
3. BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES	20
3.1. PANORÁMICA GLOBAL	20
3.2. EFECTO EN EL SALARIO Y LA BRECHA SALARIAL DE LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES, LABORALES Y DE EMPRESA.....	22
3.2.1. Ganancia por hora.....	28
3.2.2. Brecha salarial entre mujeres y hombres	34
3.3. COMPARATIVA ENTRE LA BRECHA SALARIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y ESPAÑA	41
3.4. CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS	47
4. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIFICACIÓN DE PERFILES DISCRIMINATORIOS	52
4.1. DISCRIMINACIÓN SALARIAL MEDIA	52
4.2. DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN CARACTERÍSTICAS PERSONALES, LABORALES Y DE EMPRESA	54
4.3. IDENTIFICACIÓN DE PERFILES DE CARACTERÍSTICAS MÁS Y MENOS DISCRIMINATORIOS	63
4.3.1. Criterios de selección de los perfiles.....	64
4.3.2. Perfiles identificados	65

5. RECOMENDACIONES DE INICIATIVAS POLÍTICAS PARA REDUCIR LA DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL 78

5.1. BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD SALARIAL	78
5.2. RECOMENDACIONES	80

1. PRESENTACIÓN

En los últimos años la posición de la mujer en la sociedad ha cambiado considerablemente. Su incorporación progresiva al mercado de trabajo o la implicación cada vez mayor de los hombres en las tareas del hogar y el cuidado de menores y personas dependientes son signos claros de los nuevos roles de mujeres y hombres. Pese a ello, persisten algunas desventajas inspiradas en los patrones sociales y culturales tradicionales.

La preocupación de los agentes sociales por las desigualdades de género existentes y, en particular, las relacionadas con los salarios, se hace patente en las numerosas acciones emprendidas para reducirlas, los estudios realizados en la materia, etc. Buen ejemplo de ello es la designación por las instituciones europeas del día 28 de febrero como Día Europeo de la Igualdad Salarial, como una medida para “llamar la atención sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres” y “poner en marcha iniciativas que rompan con esta desigualdad injustificada: a igual trabajo, igual salario”.

En este contexto, la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid se plantea realizar un análisis riguroso de la situación de las mujeres en las empresas, que se detenga a estudiar con detalle la diferencia y la discriminación salarial entre éstas y sus compañeros varones, y la evolución de ambos fenómenos y sus causas, de la manera más exhaustiva posible.

Con datos de la última Encuesta de Estructura Salarial (EES) correspondientes a 2010, el salario promedio anual femenino es el 77,5% del masculino y **la brecha salarial**¹ entre mujeres y hombres se sitúa en el 15,4% en el conjunto de España, y un 14,7% en la Comunidad de Madrid.

Este último dato ha supuesto una mejora significativa con respecto a la brecha salarial del 21,1% registrada en la Comunidad de Madrid, con datos de la EES 2006, con una reducción de más de 6 puntos porcentuales, el doble de la que ya se había producido desde el 24% que llegó a alcanzar cuatro años antes, con datos de la EES 2002. Y, además, denota la mejor posición relativa con respecto al conjunto de España, puesto que, con los últimos datos disponibles de 2010, la brecha salarial en la Comunidad se ha situado 6 puntos porcentuales por debajo de la media española.

Sin duda, esta importante reducción es un buen resultado, porque apunta a que uno de los aspectos clave de la igualdad entre mujeres y hombres, como es el de las retribuciones y todo lo que ello conlleva en términos de potencialidad y autonomía

¹ Desde el punto de vista conceptual, los términos diferencia, desigualdad y brecha salarial son sinónimos. En el marco del presente informe, se aludirá indistintamente a brecha o desigualdad salarial.

personal y profesional, ha evolucionado favorablemente en los últimos años. Además, este resultado es aún más meritorio, porque se ha producido en un contexto de cambios y transformaciones en el mercado de trabajo, que ya estaban afectando al empleo en el año 2010, pero en el que la Comunidad de Madrid mantenía una importante distancia con la media nacional. Como ilustración, baste señalar que la tasa de empleo femenina en la Comunidad de Madrid en el IIT de 2010, el 48,6%, era 7 puntos porcentuales mayor que la media nacional, situada en el 41,5%, en tanto que su brecha salarial bajaba al 14,7%, rompiendo de este modo la relación atípica que se mantiene en el conjunto de España de baja tasa de empleo femenina y brecha salarial relativamente elevada.

Y si es importante medir la brecha salarial, lo es tanto o más cuantificar **la discriminación salarial**, es decir, la parte de esa desigualdad que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un mismo trabajo y que sólo se explica en función del sexo de la persona que lo realiza. También la Comunidad de Madrid en este caso tiene una posición aventajada con respecto al conjunto de España, con una discriminación del 12,6% (un 85% del total de la brecha salarial) frente a un 14,0% (un 91% del total de la brecha salarial en España). Estos datos, que para la Comunidad de Madrid resultan **una primicia**, porque hasta ahora no se han medido, revelan que todavía hay que seguir apostando, promoviendo y trabajando desde los poderes públicos, con la colaboración de los agentes económicos y sociales, y de la propia sociedad en su conjunto, para que estas cifras lleguen a ser insignificantes.

El informe que se presenta en estas páginas, además de dar una panorámica amplia y todo tipo de detalles sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid, y con respecto a España, aborda de manera diferencial la medición de la discriminación salarial, centrando la atención en proporcionar datos de la discriminación media del conjunto de trabajadores y de discriminación considerando la interacción de las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores, que tiene la virtud de matizar la discriminación media en función de cómo interaccionan las características definitorias de perfiles profesionales idénticos para mujeres y hombres. De hecho, la identificación de **perfiles profesionales discriminatorios** resulta un ejercicio revelador de que las características definitorias de la segregación en el mercado de trabajo, como la ocupación y la rama de actividad, siguen siendo determinantes de elevados niveles de discriminación por razón de sexo.

Puesta la realidad de manifiesto, la última parte del informe se centra en realizar una propuesta de **recomendaciones** que continúen la importante labor, que en los últimos años se ha venido produciendo en nuestro país, para la erradicación de ambos fenómenos, la brecha y la discriminación salarial en la Comunidad de Madrid. Para ello, la referencia del contexto europeo, en la que algunos países llevan más tiempo trabajando en esta línea y otros más tardíos se han ido sumando con interesantes resultados, es clave para seguir dando pautas y orientando acciones en nuestro territorio. Se han identificado **12 buenas prácticas** de lucha contra la brecha salarial, en su mayoría certificadas por la Comisión Europea, en un amplio marco de búsqueda entre diversos

países y contextos. Ello, aplicado a los resultados del análisis, proporciona un conjunto de recomendaciones, en algunos casos más sectoriales y en otros más generales, pero donde la colaboración entre los actores públicos y privados resulta fundamental ante el todavía reto de superar las desigualdades salariales.

Con respecto a la estructura de contenidos de este informe, y tras esta presentación, en primer lugar, en el **Capítulo 2** se concreta el marco de referencia del presente estudio en términos normativos, conceptuales y de revisión de la literatura específica en la materia de interés, las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, con el fin de contextualizar los resultados presentados para la Comunidad de Madrid. Ello se complementa, desde el punto de vista informativo, con las referencias bibliográficas contenidas en el **Anexo 2**.

A continuación, en el **Capítulo 3** se profundiza en **la medición de la brecha salarial** a partir de la explotación de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), encuesta que, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), es la fuente estadística básica para el estudio y la medición de la brecha salarial, no sólo en España sino también en la Unión Europea (UE), en cuyo marco se elabora con una metodología homogénea para los países miembros. Se ofrecen datos de las desigualdades salariales en la Comunidad de Madrid en términos globales y para cada una de las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores, en los años 2006 y 2010, permitiendo con ello el análisis de la evolución reciente de este fenómeno. A ello se añade la comparativa con los datos de brecha salarial para España, en ambos años también, lo que pone de manifiesto los avances en la reducción de las desigualdades salariales de la región con respecto al conjunto nacional.

En el **Capítulo 4** se aborda **la medición la discriminación salarial** en la Comunidad de Madrid en tres niveles diferenciados: la discriminación salarial media soportada por las mujeres en el mercado de trabajo, la correspondiente a cada una de las características personales, laborales y de empresa, por categorías, y la discriminación salarial resultado de la interacción de las características personales, laborales y de empresa definitorias de los perfiles profesionales de los trabajadores. Esto último lleva al estudio e identificación de la discriminación salarial de perfiles profesionales de trabajadores de la Comunidad de Madrid, que permite determinar las combinaciones de características que son más o menos discriminatorias y, por tanto, identificar dónde poner los esfuerzos para reducir las cifras.

Desde el punto de vista metodológico, la medición de la discriminación salarial es el resultado de la estimación de dos tipos de modelos econométricos, con los que se estima, en términos generales, la relación entre las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores, y el salario. Toda la información sobre las especificaciones, estimaciones e interpretaciones de los modelos están contenidas en el **Anexo 3**.

Por último, en el **Capítulo 5** se presenta una propuesta de **recomendaciones** para seguir trabajando en la eliminación de ambos fenómenos, la brecha y la discriminación salarial en la Comunidad de Madrid, tomando como referencia la selección de 12 buenas prácticas, de carácter empresarial e institucional, identificadas en su mayoría en países del entorno económico europeo. En el **Anexo 4** se presentan las fichas informativas de las prácticas seleccionadas para ampliar información.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. REFERENCIAS NORMATIVAS

El derecho a igual remuneración, a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor y con respecto a la calidad del trabajo forma parte de los derechos fundamentales que reconoce la **Convención de las Naciones Unidas** sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. A ello se añaden las iniciativas de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, que suscribe varios convenios para promover el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

En el contexto de la **Unión Europea (UE)**, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental contenido en sus **tratados fundacionales**, además de ser un objetivo y una misión concreta de la propia Unión. Con esta premisa, la eliminación de las diferencias de retribución se ha constituido en prioridad política, lo que ha derivado en la adopción de diversas iniciativas legislativas en defensa del principio de igual retribución por igual trabajo o por un trabajo de igual valor. Entre otras, cabe destacar el **artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea** y varias Directivas, refundidas en la **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (que incluye las **Directivas 75/117/CE y 2003/54/CE**).

Este compromiso legislativo de la UE se ha visto acompañado de la adopción de estrategias y la implementación de medidas concretas para reducir la brecha salarial, así como de acciones para mejorar y ampliar la recogida de datos para su medición a través de Eurostat. Entre las últimas iniciativas llevadas a cabo, cabe destacar la **Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de noviembre de 2008**, sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, en la que se incluyen acciones específicas para la prevención de la discriminación en los Estados Miembros; también la **Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012**, con recomendaciones de la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; o la adopción de conclusiones de las evaluaciones anuales de la aplicación de la **Plataforma de Acción Pekín** por parte del Consejo, como sucedió en 2010, referidas a combatir la desigualdad de remuneración entre mujeres y hombres.

A estas iniciativas se añaden, con un peso relativamente importante, la Comunicación de la Comisión, de 21 de septiembre de 2010, "**Estrategia Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015**", con diversas acciones impulsoras de la independencia en el ámbito económico y de la toma de decisiones, y de la igualdad de salario ante trabajo de igual valor en el ámbito laboral; y también la **Estrategia Europea 2020**, que para lograr

su objetivo de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, asentado en la mejora de la competitividad, la innovación y la formación, precisa utilizar el potencial y el talento de las mujeres de manera más extensa y eficaz. Dicho de otra manera, Europa plantea utilizar plenamente su potencial laboral, por lo que, entre otros aspectos, se precisarán políticas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

También este compromiso legislativo de la UE para combatir la desigualdad salarial ha tenido su reflejo en la legislación española. La propia **Constitución de 1978**, en su artículo 14, consagra la igualdad ante la ley y la no discriminación por cualquier circunstancia personal o social.

De forma más específica, la trasposición de la Directiva (2002/73/CE) en materia de igualdad de trato incorpora el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución y negociar e implantar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores.

Y más recientemente el **Real-Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero**, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en su artículo 8 establece un nuevo modelo de sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales, cuya definición "se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres".

2.2. CONCEPTOS DE BRECHA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL

La **brecha o desigualdad salarial** es un fenómeno de gran complejidad debido a la multitud de causas y factores que lo desencadenan. Se trata, además, de un fenómeno que despierta gran interés académico y político, y que ha dado lugar a una extensa bibliografía e investigación especializada en la materia.

En términos generales, la profusa literatura que existe en materia de brecha salarial facilita una primera aproximación a esta realidad: "*El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres (o también diferencia o brecha salarial) alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres*" (Sallé, M.A., De Cabo, G. et all (2010)).

Es crucial para una correcta comprensión de este concepto aclarar que la **retribución o remuneración** media a la que hace referencia suele incluir, además del salario base, otras remuneraciones o beneficios, como pueden ser incrementos (primas, horas extras, méritos, rendimiento, etc.), pensiones, indemnizaciones, subsidios, prestaciones sociales, etc. No obstante, la definición concreta de remuneración utilizada en estudios e investigaciones previas difiere ligeramente entre unas fuentes y otras.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE), el concepto de brecha salarial y su medición se encuentran estandarizados a través del "**Gender Pay**

Gap" utilizado por EUROSTAT, que indica el promedio de las retribuciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las retribuciones brutas por hora de los hombres. En el contexto de la UE, la medida de brecha salarial a partir de dichos indicadores se basa en el uso de varias fuentes de datos, como la Encuesta Comunitaria sobre Ingresos y Condiciones de Vida (EU—SILC), la Encuesta de Estructura Salarial (SES) y otras estadísticas nacionales, aunque el uso de los datos de la SES está ampliamente extendido en gran parte de los trabajos de medición realizados.

En el caso de España, la fuente de referencia es la **Encuesta de Estructura Salarial** (EES) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta Encuesta se realiza en todos los Estados Miembros de manera armonizada con periodicidad cuatrienal desde 2002 (es decir, es la propia SES europea en el caso de España) y sus dos últimas ediciones, correspondientes a los años 2006 y 2010, constituyen la principal fuente de información de este informe.

Íntimamente relacionado con el concepto de brecha salarial se encuentra el de **discriminación salarial**, que hace referencia a la parte de la desigualdad salarial que no está justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo, y que sólo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza. Por tanto, la desigualdad salarial sólo implica discriminación en la medida en que se produce por un trato excluyente e injusto hacia las mujeres, y no se sustenta en hechos objetivos determinados por las reglas del mercado, como la mayor experiencia, dedicación o responsabilidad, entre otros requerimientos.

APORTACIONES DEL INFORME: MEDICIÓN DE CONCEPTOS SOBRE BRECHA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Con este marco conceptual, este informe aborda una doble vertiente:

1. Por una parte, se aborda la **brecha salarial** en sí misma, es decir, la diferencia en euros o porcentaje entre la ganancia media por hora femenina y masculina. Este análisis se efectúa a partir de la explotación directa de la EES, y proporciona los datos de:
 - La **brecha salarial media** del mercado de trabajo en su conjunto.
 - La **brecha salarial para cada una de las características personales, laborales y de empresa** de los trabajadores, por categorías.
2. Por otra parte, se analiza la **discriminación salarial** de las mujeres en el mercado de trabajo, es decir, la parte de la brecha salarial total que se explica únicamente por razón de sexo. Este análisis se realiza a partir de la estimación de modelos econométricos que relacionan las características de los trabajadores con el salario, y permite obtener datos de:

- La **discriminación salarial media** del mercado de trabajo en su conjunto.
- La **discriminación salarial para cada una de las características personales, laborales y de empresa** de los trabajadores, por categorías.
- La **discriminación salarial resultado de la interacción de las características personales, laborales y de empresa definitorias de los perfiles profesionales** de los trabajadores. La medición de la discriminación salarial por perfiles permite determinar las combinaciones de características que son más o menos discriminatorias y, por tanto, identificar dónde poner los esfuerzos para reducir las cifras.

2.3. FACTORES EXPLICATIVOS DE LA BRECHA SALARIAL

Como se ha señalado, el fenómeno de la desigualdad salarial entraña una gran complejidad debido a que está condicionado por una multitud causas y factores explicativos, de muy variada naturaleza y cuya aproximación requiere enfoques multidisciplinares.

A día de hoy existe un consenso evidente en que el conocimiento de la brecha salarial pasa por identificar y medir todas sus dimensiones y los factores determinantes en cada una de ellas. Las investigaciones realizadas hasta el momento han hecho una importante labor en el primero de los aspectos, la identificación de los principales factores explicativos de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Aunque las relaciones entre los factores son numerosas y en diferentes sentidos, pueden clasificarse en cuatro grandes grupos:

1. **Características personales**, relacionadas con sus distintos niveles de cualificación o experiencia, sus diferentes preferencias en el mercado de trabajo, o su edad, entre otras.
2. **Segregación en el mercado laboral**, tanto vertical, asociada a las diferentes ocupaciones de hombres y mujeres, como horizontal, relacionada con los distintos sectores en los que se ocupan.
3. **Infravaloración social, profesional y económica del trabajo de las mujeres**.
4. **Otros factores explicativos**, que dan cabida tanto a las características empresariales como a las del mercado de trabajo y factores de índole institucional.

2.3.1. Características personales

La consideración de las características personales de hombres y mujeres como factores explicativos de la desigualdad salarial tiene su origen en las **teorías económicas y del**

capital humano, que apuntaban su explicación en los distintos niveles de cualificación y preferencias de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, aludiendo a la menor cualificación de las mujeres y su preferencia por escoger empleos que les permitiesen compatibilizar su "trabajo" como madres y esposas.

Frente a estas teorías, se han desarrollado una serie de investigaciones dirigidas a indagar en la influencia que la distinta dotación de capital humano tiene en las brechas salariales, las cuales han puesto de manifiesto que las características individuales desempeñan un **papel menor** en la persistencia de la brecha salarial de género (Sallé, M.A., De Cabo, G. et all (2010)).

Algunas conclusiones destacadas de los estudios más recientes sobre la influencia de características personales concretas en la desigualdad salarial son las siguientes:

1. Respecto al distinto **nivel de cualificación** de mujeres y hombres, las investigaciones han revelado que no es cierto que los menores ingresos salariales de las mujeres se deriven de un menor nivel educativo.

De hecho, se ha puesto de manifiesto, en primer lugar, que la brecha salarial entre mujeres y hombres, se reduce al ascender desde niveles de formación muy bajos hasta niveles medios como el bachillerato, a partir de donde se vuelve a incrementar. La interpretación de este resultado puede estar relacionado con la mayor precariedad laboral relativa de las mujeres dentro del grupo de trabajadores no cualificados, y a que en este grupo las ocupaciones feminizadas (como limpiadora) con frecuencia llevan asociados salarios menores que las ocupaciones masculinizadas (como operario industrial). No obstante, y superados los niveles educativos medios, la brecha salarial entre mujeres y hombres tiende a incrementarse, ya las mujeres suelen necesitar acreditar mayores niveles de cualificación para acceder a puestos similares.

Además, si bien el nivel educativo de las mujeres es similar o incluso superior al de los hombres en términos de formación reglada, todavía tienden a elegir diferentes tipos de estudios y son muchas más las que cogen bajas por maternidad que frenan su carrera profesional en términos de promoción y salario, y además, su acceso a la formación continua y la capacitación y mejora técnica a lo largo de su vida laboral es mucho más limitado.

2. En cuanto a la **edad**, la mayor parte de las investigaciones que han estudiado su influencia en la desigualdad salarial concluyen que la brecha aumenta con la edad, ya que a pesar de que tanto el salario de los hombres como el de las mujeres se incrementa con la edad, el de ellos registra un aumento proporcionalmente superior, lo que está relacionado con un experiencia laboral adquirida y un desarrollo profesional diferencial a favor de los hombres.

Es decir, la acumulación de experiencia y la promoción profesional de hombres y mujeres a lo largo de los años, está muy determinada por las interrupciones de

carrera asociadas a la maternidad y otras responsabilidades familiares. A ello se añade el hecho de que, para los intervalos de edad más altos, el capital humano promedio de las mujeres es significativamente menor que el de los hombres, lo que se correspondería con unos niveles de productividad y unos salarios relativamente menores para las mujeres.

3. Por su parte, las investigaciones que han centrado su atención en la **antigüedad** como factor explicativo de la desigualdad salarial han puesto de manifiesto un crecimiento interrumpido de la distancia salarial por sexos cuanto mayor es la antigüedad en el empleo. Algunas investigaciones han justificado parte de la brecha salarial por la menor antigüedad de las mujeres, producto de su incorporación más tardía al mercado de trabajo y sus más frecuentes y prolongadas interrupciones de carrera (para cuidar hijos o familiares). Sin embargo, estudios recientes en la materia hacen hincapié en que, aun teniendo una dilatada experiencia laboral similar a la masculina, las mujeres perciben un salario más bajo y señalan, también, que frecuentemente se valora la antigüedad en la empresa como criterio de promoción más que la capacitación de la persona para desempeñar un determinado puesto de trabajo.

No obstante, y aludiendo a los resultados empíricos, se ha venido observando que cuanto mayor es la antigüedad en el empleo más aumenta la brecha salarial entre mujeres y hombres. La explicación tradicional tiene que ver con el hecho de que las mujeres tienen en promedio una posición más precaria en el empleo que los hombres, registran tasas de desempleo mayores y son casi exclusivamente las que realizan interrupciones en la vida laboral con objeto de ocuparse del hogar o de la familia.

Sin embargo, en épocas más recientes se observa que, a medida que se asciende en los intervalos de antigüedad, se van recogiendo grupos de asalariados más homogéneos en términos de unas condiciones laborales menos precarias e inestables, lo que hace que la brecha salarial se vaya reduciendo con la acumulación de antigüedad en la empresa.

4. Respecto a la **situación familiar**, estudios recientes en la materia han puesto de manifiesto que la brecha salarial es especialmente alta entre las personas casadas y se eleva aún más cuando tienen hijos, revelando que el efecto de la situación familiar en los salarios de hombres y mujeres es inverso. Investigaciones recientes apuntan a que la explicación de este fenómeno se encuentra en la incidencia que la tenencia de hijos u otras responsabilidades familiares tienen en las interrupciones de carrera femeninas y las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar.
5. En cuanto al **lugar de nacimiento**, los estudios señalan que los salarios son mayores cuanto mayor es la proximidad al lugar de procedencia, y también lo es la brecha salarial entre mujeres y hombres, alude en este sentido a la importante presencia de

las mujeres inmigrantes en el empleo doméstico, que tiene niveles salariales muy bajos.

6. Por otro lado, también se ha manifestado que el **grado de urbanización del lugar de residencia** de los trabajadores es determinante de la brecha salarial entre mujeres y hombres, puesto que son las ciudades más pobladas las que registran mayor brecha entre las rentas bajas y las altas, y son muchas las mujeres que pueden agruparse en la primera categoría.

Más allá de estas revelaciones específicas, los estudios en la materia permiten concluir que las características individuales **están perdiendo peso** como factores explicativos de la brecha salarial, de manera que las causas que han ganado predominancia están más relacionadas con factores subyacentes, más subjetivos y estructurales, derivados de aspectos sociales, laborales o económicos, así como con factores de tipo institucional, social y cultural. Tanto es así, que en los últimos años se ha producido una tendencia a la asimilación o confluencia de las mismas entre mujeres y hombres y, sin embargo, el descenso del diferencial salarial ha tenido lugar a un ritmo muy lento, manteniéndose aún en niveles significativos. Por tanto, cabe concluir que la brecha salarial entre mujeres y hombres no está asociada solamente a estas variables "objetivas". Tampoco responde, no obstante, a prácticas de discriminación, sino que está más relacionada con la segregación laboral de las mujeres y la inferior valoración social y económica de su trabajo.

2.3.2. Segregación laboral

La segregación laboral de mujeres y hombres proporciona una explicación a la brecha salarial desde la desigualdad previa al fenómeno. Tiene su origen en la divergente asignación de los roles productivos y reproductivos entre ambos sexos, que deriva en una mayor preferencia femenina por los puestos de menor responsabilidad, trabajos a tiempo parcial y empleos menos estables, los cuales llevan asociado, por lo general, un menor nivel de retribución. Es más, dicha segregación no se produce solamente a nivel ocupacional sino también en el plano sectorial, puesto que son más las mujeres que se ocupan en sectores de baja productividad.

Pero el justificante último de la segregación ocupacional y sectorial de las mujeres, como factor explicativo de la brecha salarial respecto a los hombres, va más allá de características meramente objetivas y está muy relacionado con la carga cultural y social que subyace a las distintas preferencias de mujeres y hombres por ocupar determinados puestos y sectores. Las investigaciones realizadas en este sentido en los últimos años sostienen que esta **carga cultural y social**, que determina la segregación laboral de mujeres y hombres, constituye un factor fundamental de discriminación salarial indirecta o a priori, ya que detrás de las distintas preferencias manifestadas por mujeres y hombres se encuentran los roles y estereotipos de género derivados de la tradicional división sexual del trabajo

Otros estudios apuntan a que un importante factor determinante de la brecha salarial entre mujeres y hombres es el distinto ratio de **empleo a tiempo parcial** que registran los trabajadores; se observa que a los menores niveles salariales propios de los sectores y ocupaciones con mayor tasa de empleo a tiempo parcial, se suma una mayor concentración de mujeres, es decir, no sólo se identifica la influencia de la **segregación horizontal** en las desigualdades salariales, sino también el impacto de la **segregación vertical**, que conlleva puestos de mayor responsabilidad y salario para los hombres dentro de un mismo sector, independientemente del nivel de cualificación y preparación de las mujeres.

Abundando en esta línea, también se alude a distintas creencias derivadas de la división sexual del trabajo y la asignación a las mujeres de las responsabilidades familiares y del hogar para explicar su distinta posición en el mercado de trabajo. Entre ellas, destaca las creencias de que las mujeres siempre priorizan la esfera familiar sobre la laboral y de que perciben el salario como un complemento, o que los hombres tienen cualidades de liderazgo y dirección intrínsecas, haciéndose hincapié en este sentido en la menor presencia femenina en los **puestos directivos** y de responsabilidad, que son los que tienen los salarios más altos, y su ocupación mayoritaria en puestos con pocas posibilidades de promoción. Con todo ello, parece que la justificación de su menor presencia en este tipo de ocupaciones se encuentra, no sólo en los **criterios de promoción** de las empresas, que valoran especialmente la antigüedad y la dedicación plena al trabajo, sino también en el corporativismo, que conlleva en muchos casos la elección de las personas que promocionan en base a redes informales, sin políticas o criterios sistematizados; la persistencia de estereotipos directivos, que asocian las cualidades de liderazgo y poder de decisión a los hombres; y la **diferente motivación** de mujeres y hombres a la hora de promocionar, puesto que tanto las empresas incentivan menos a las mujeres como ellas mismas tienden a renunciar voluntariamente a mayores retribuciones y responsabilidades a cambio de mayor disponibilidad de tiempo.

2.3.3. Infravaloración del trabajo femenino

Además de la parte de la brecha salarial que se explica por las características individuales de hombres y mujeres y su segregación en el mercado de trabajo, persisten diferencias retributivas entre sexos cuando se consideran trabajos equivalentes o de igual valor, asociadas con la denominada discriminación salarial directa.

En particular, los estudios empíricos han puesto de manifiesto algunos resultados de tipo general. En primer lugar, que el salario masculino supera al femenino, en promedio, en todas las categorías profesionales. Es más, la brecha salarial es especialmente elevada en los niveles ocupacionales más altos y que requieren un mayor **nivel de cualificación**. Además, los hombres perciben una mayor retribución que las mujeres en todos los **sectores de actividad**. De hecho, mientras que los salarios femeninos son más elevados en los sectores de ocupación mayoritariamente masculina que en los que ocupan más mujeres, las ganancias medias de los hombres son superiores cuando se ocupan en

sectores con mayor presencia de empleo femenino, los cuales registran, por tanto, una brecha salarial más alta. También se ha identificado, que, tanto en **contratos temporales como indefinidos**, las mujeres perciben en promedio una menor retribución. No obstante, se pone de manifiesto que los contratos indefinidos conllevan brechas salariales mayores, además de que son más frecuentes entre los hombres. Asimismo, se observa un cierto aumento de la brecha salarial cuando las **condiciones de trabajo** son mejores. Y, por último, que el salario masculino es mayor que el femenino, independientemente del **tipo de jornada** (parcial o completa), y que la jornada parcial supone una penalización mayor del salario de la mujer. Además, son las mujeres las que más trabajan a tiempo parcial, lo que intensifica la desigualdad salarial.

Con estos datos, la conclusión subyacente es que, dejando a un lado la diferente participación de mujeres y hombres en el empleo y su dotación de características, el trabajo femenino se encuentra infravalorado con relación al masculino, existiendo, por lo tanto, una discriminación salarial sobre las mujeres.

La magnitud de esta infravaloración del trabajo femenino es tal que el proceso de progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, que ha tenido lugar en los últimos años, ha ido acompañado de una depreciación paulatina de los salarios, especialmente destacada en las ocupaciones y sectores más intensivos en empleo femenino. Dicha depreciación salarial no se explica solamente por la dinámica de oferta y demanda de trabajo, según la cual el excedente de mano de obra generado con la incorporación de la mujer al mercado laboral conllevaría un descenso de los salarios, ya que la reducción de la retribución ha penalizado en mayor medida a las mujeres.

Además, esta infravaloración del empleo femenino no sólo se refleja en su menor salario sino también en una **valoración social y profesional inferior**, de forma que empleos que contaban con un considerable reconocimiento cuando eran realizados mayoritariamente por hombres han sido desprestigiados a medida que las mujeres se han incorporado a los mismos. De forma similar, actividades que tradicionalmente han sido realizadas por las mujeres en el ámbito privado y se han introducido en el mercado en los últimos años, como el cuidado de personas dependientes, la educación o la sanidad, se encuentran infravaloradas económicamente pese a su importancia para el bienestar de la sociedad.

La explicación a la distinta remuneración que perciben mujeres y hombres por la realización de un trabajo de igual valor se asocia, por lo tanto, a la distinta valoración de las competencias femeninas respecto a las masculinas, que conlleva que los trabajos que requieren capacidades similares sean menos valorados social y económicamente si los desempeñan sobre todo mujeres, mientras que las ocupaciones con mayor ocupación masculina tengan mejores condiciones laborales y salariales.

2.3.4. Otros factores explicativos

Además de las características personales de hombres y mujeres, su diferente posición en el mercado de trabajo y la infravaloración a la que se enfrenta el empleo femenino, los estudios sobre desigualdad salarial han prestado atención a la influencia de las características empresariales en la brecha salarial.

En particular, cabe destacar los que han analizado **el tamaño y titularidad de la empresa** como factores explicativos de la brecha, poniendo de manifiesto realidades relacionadas con estos aspectos. Así, se observa que la brecha salarial entre mujeres y hombres es más acusada en las empresas de gran tamaño, a la vez que existe una mayor concentración del empleo femenino en empresas pequeñas, en las que el nivel salarial medio es más bajo. Asimismo, en las empresas privadas la brecha salarial se eleva ligeramente respecto a las empresas de titularidad pública. Y a todo ello se añade que, a medida que se amplían **los mercados** de referencia de las actividades productivas realizadas por las empresas, la brecha salarial entre mujeres y hombres es mayor.

Por otra parte, las **políticas de RRHH** y criterios de selección de personal de las empresas también han sido señalados por la literatura, destacando entre otros aspectos la preferencia de las mismas por la contratación de hombres, especialmente para cubrir puestos de responsabilidad o que conllevan ciertos requerimientos físicos. Señalan, además, la importancia otorgada a la disponibilidad de tiempo y dedicación plena, así como a la antigüedad en la empresa a la hora de promocionar.

Adicionalmente, cabe hacer referencia a los análisis de **las características del mercado de trabajo**, como factores explicativos de la desigualdad salarial. En este campo, las aportaciones más recientes se observan en varios aspectos. Por una parte, con respecto a la estructura salarial, la brecha salarial aumenta en las economías con mayor dispersión salarial y, por tanto, con la implantación de sistemas salariales descentralizados para introducir flexibilidad laboral. Es más, se ha constatado que los complementos salariales son los causantes principales de la discriminación salarial y que los mismos se establecen en base a requerimientos tradicionalmente valorados como masculinos, como la peligrosidad, los riesgos físicos o la disponibilidad para realizar horas extraordinarias.

Por su parte, en lo relativo a **la negociación colectiva**, se ha identificado como reductora de la brecha salarial cuando su cobertura es amplia, es más, se trata de uno de los factores institucionales más relevantes en la reducción de la brecha salarial. Aspectos concretos referidos a la negociación colectiva y su relación con la brecha salarial que han sido destacados en la literatura reciente son, por ejemplo, la importancia de los convenios colectivos para establecer las condiciones salariales y por tanto avanzar hacia la igualdad retributiva, o el grado de prioridad que las negociaciones colectivas otorgan a la lucha contra la desigualdad y discriminación salarial de las mujeres.

Finalmente, también se ha estudiado la relación entre la brecha salarial y **las medidas legislativas, jurídicas y políticas** adoptadas para combatirla. En este sentido, si bien se

han producido algunos progresos en la reducción de la brecha salarial, las medidas adoptadas aún no han sido capaces de actuar para su disminución. No obstante, se han identificado como un factor determinante de la brecha salarial la oferta pública de servicios de guardería y cuidado de niños, y, en general, las medidas dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar, en la medida en que facilitan la participación completa de las mujeres en el mercado de trabajo. A lo que hay que añadir que, junto a las medidas institucionales para facilitar la conciliación, los estudios en la materia señalan que resulta fundamental la participación masculina en las tareas del hogar y los cuidados familiares y, en definitiva, su corresponsabilidad en este sentido, para reducir la brecha salarial de género.

APORTACIONES DEL PRESENTE INFORME FACTORES EXPLICATIVOS DE LA BRECHA SALARIAL

Los resultados presentados a lo largo del informe se elaboran a partir de la EES, lo que determina el número y tipología de los factores explicativos de la brecha salarial entre mujeres y hombres que se analizan.

En particular, la EES permite analizar la influencia de los siguientes factores:

1. **Características personales:** sexo, edad, nivel educativo, nacionalidad.
2. **Características laborales:** antigüedad, ocupación, tipo de jornada, duración del contrato, responsabilidad.
3. **Características empresariales:** tamaño empresarial, titularidad de la empresa², tamaño del mercado, actividad, tipo de convenio.

² La Encuesta de Estructura Salarial (EES) se realiza en dos etapas: Las unidades de primera etapa son centros de trabajo (empresas) de titularidad pública y privada, y las unidades de segunda etapa son los asalariados que trabajan en dichos centros. El cuestionario utilizado para recoger la información se dirige a los empleadores, que facilitan información sobre la empresa y también sobre sus empleados.

3. BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

3.1. PANORÁMICA GLOBAL

La brecha salarial entre mujeres y hombres se ha reducido de forma drástica en la Comunidad de Madrid entre 2006 y 2010 (6,4 p.p.), pasando de ser superior a la media nacional (del 21,1% frente al 16,9%) a estar por debajo de la misma (del 14,7% frente al 15,4%).

A pesar de ello, en 2010 las mujeres que trabajan en esta región siguen ganando **1,87€ menos que los hombres por hora de trabajo.**

Los **salarios** en la Comunidad de Madrid:

- Se mantienen en niveles **superiores al promedio** nacional en 2010 (11,78€ frente a 10,86€ por hora).
- **Han aumentado** en el periodo 2006-2010 (un 7,9%, pasando de 10,92€ a 11,78€ por hora), pero **menos** que en el conjunto de España (16,9%, pasando de 9,29€ a 10,86€ por hora).
- Al igual que en el conjunto de España, en 2010 siguen siendo **más altos para los hombres** (12,69€ por hora) que para las mujeres (10,82€ por hora).

Los **brecha salarial** entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid:

- Era **superior a la nacional en 2006**: del 21,1% frente al 16,9%.
- Ha experimentado una **reducción importante** desde 2006 hasta 2010: de 6,4 puntos porcentuales (pasa del 21,1% al 14,7%), frente al promedio de 1,5 puntos (pasa del 16,9% al 15,4%).
- Es ligeramente **inferior a la nacional en 2010**: del 14,7% frente al 15,4%.

Los trabajadores de la Comunidad de Madrid perciben en 2010 un salario medio de 11,78€ por hora de trabajo, cantidad que supone un incremento del 7,9% con respecto a los 10,92€ que ganaban en promedio en el año 2006.

En todo el periodo, **la ganancia por hora registrada en la Comunidad de Madrid se mantiene en niveles superiores al promedio** del conjunto de España. En 2010, en particular, el salario medio por hora trabajada en España (10,86€) es 0,92€ inferior al de la Comunidad de Madrid (11,78€). No obstante, el incremento salarial registrado en el

periodo 2006-2010 ha sido inferior en esta comunidad (de 10,92€ a 11,78€, un 7,9%) que en el conjunto de España (de 9,29€ a 10,86€, un 16,9%), acortándose las diferencias.

Por otro lado, tanto a nivel nacional como en la Comunidad de Madrid, el salario medio percibido por las mujeres se ha mantenido por debajo del masculino. No obstante, **la brecha salarial entre mujeres y hombres ha experimentado un descenso muy importante desde 2006** en la Comunidad de Madrid, pasando de situarse por encima del promedio nacional (21,1% frente a 16,9%) a ser ligeramente inferior al mismo (14,7% frente a 15,4%). De esta forma, si bien se ha avanzado en la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres en ambos ámbitos territoriales, el descenso conseguido en la Comunidad de Madrid (6,4 puntos porcentuales, del 21,1% al 14,7%) ha sido muy superior al promedio nacional (1,5 puntos porcentuales, del 16,9% al 15,4%).

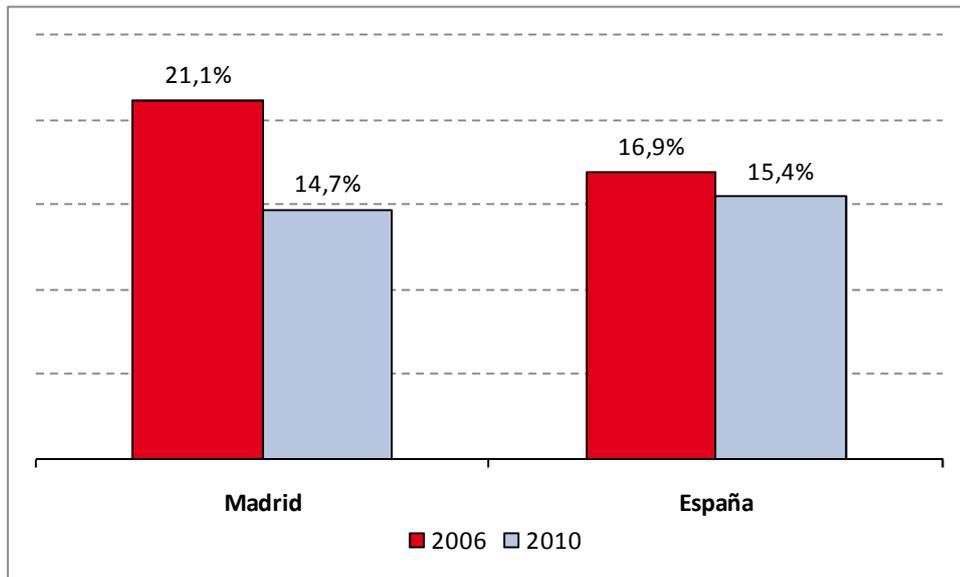
La explicación de este retroceso en la brecha salarial se encuentra en el **mayor incremento que han experimentado los salarios femeninos** en el periodo de referencia, que ha alcanzado 1,32€ (de 9,50€ a 10,82€, un 13,9%) frente a tan sólo 0,64€ de aumento registrados en los masculinos (de 12,05€ a 12,69€, un 5,3%).

Tabla 1. Ganancia por hora y brecha salarial entre mujeres y hombres. Años 2006 y 2010. Comunidad de Madrid vs España.

AÑO	Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial	
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Euros	%
MADRID					
2006	12,05	9,50	10,92	2,54	21,1%
2010	12,69	10,82	11,78	1,87	14,7%
Var 10/06	5,3%	13,9%	7,9%	-26,5%	6,4 p.p.
ESPAÑA					
2006	9,99	8,30	9,29	1,69	16,9%
2010	11,70	9,89	10,86	1,81	15,4%
Var 10/06	17,2%	19,2%	16,9%	7,1%	1,5 p.p.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.
p.p.: puntos porcentuales.

Gráfico 1. Brecha salarial entre mujeres y hombres. Años 2006 y 2010. Comunidad de Madrid vs España.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

3.2. EFECTO EN EL SALARIO Y LA BRECHA SALARIAL DE LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES, LABORALES Y DE EMPRESA

Centrando la atención en la Comunidad de Madrid, a continuación se presentan tres tablas detalladas que recogen los datos de ganancia por hora y brecha salarial, calculados con las EES correspondientes a 2006 y 2010, y desagregados según las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores.

Tabla 2. Ganancia por hora y brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid, según características personales. Años 2006 y 2010.

	2006					2010					VAR 2010/ 2006			
	Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Dífcia. Salarial
	H	M	T	Euros	%	H	M	T	Euros	%	H	M	T	p.p.
TOTAL	12,05	9,50	10,92	2,54	21,1%	12,69	10,82	11,78	1,87	14,7%	5,3%	13,9%	7,9%	-6,4
EDAD														
De 16 a 24 años	6,77	6,38	6,59	0,39	5,7%	7,27	6,86	7,06	0,40	5,6%	7,4%	7,6%	7,2%	-0,1
De 25 a 29 años	8,71	7,91	8,31	0,81	9,3%	9,56	9,11	9,33	0,45	4,8%	9,7%	15,2%	12,3%	-4,5
De 30 a 39 años	11,59	9,89	10,83	1,70	14,7%	12,23	10,85	11,55	1,38	11,3%	5,5%	9,8%	6,7%	-3,4
De 40 a 49 años	13,60	10,53	12,29	3,07	22,6%	13,87	11,46	12,68	2,41	17,4%	2,0%	8,8%	3,2%	-5,2
De 50 o más años	15,88	10,78	13,82	5,10	32,1%	14,99	12,13	13,68	2,86	19,1%	-5,6%	12,5%	-1,1%	-13,0
NIVEL DE ESTUDIOS														
Eso1º Ciclo o inferior	8,67	6,99	8,05	1,68	19,3%	9,24	7,53	8,50	1,71	18,5%	6,7%	7,7%	5,6%	-0,8
ESO 2º Ciclo	11,16	8,79	9,96	2,38	21,3%	11,73	9,89	10,78	1,84	15,7%	5,1%	12,6%	8,2%	-5,6
Formación Profesional	11,46	8,53	10,11	2,93	25,6%	13,02	9,81	11,59	3,20	24,6%	13,5%	15,0%	14,6%	-1,0
Estudios Superiores	18,75	12,91	15,87	5,84	31,1%	18,20	14,88	16,43	3,33	18,3%	-2,9%	15,2%	3,6%	-12,8
NACIONALIDAD														
Española	12,79	9,77	11,40	3,02	23,6%	13,24	11,11	12,19	2,13	16,1%	3,5%	13,7%	6,9%	-7,5
Extranjera	7,67	6,79	7,38	0,88	11,5%	8,49	7,95	8,26	0,54	6,3%	10,7%	17,1%	11,9%	-5,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

Tabla 3. Ganancia por hora y brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid, según características laborales. Años 2006 y 2010.

	2006					2010					VAR 2010/ 2006			
	Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Dficia. Salarial p.p.
	H	M	T	Euros	%	H	M	T	Euros	%	H	M	T	
TOTAL	12,05	9,50	10,92	2,54	21,1%	12,69	10,82	11,78	1,87	14,7%	5,3%	13,9%	7,9%	-6,40
OCUPACIÓN														
Dirección de empresas y AAPP	30,16	20,46	27,60	9,70	32,2%	27,19	21,35	25,04	5,84	21,5%	-9,8%	4,4%	-9,3%	-10,70
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	18,35	14,27	16,22	4,08	22,2%	18,47	15,84	17,04	2,63	14,2%	0,7%	11,0%	5,0%	-8,00
Técnicos/as y profesionales de apoyo	14,55	11,08	12,90	3,47	23,8%	14,11	12,13	13,21	1,98	14,0%	-3,0%	9,5%	2,4%	-9,80
Empleados/as de tipo administrativo	9,70	7,79	8,43	1,91	19,7%	10,70	9,01	9,56	1,69	15,8%	10,3%	15,6%	13,5%	-3,90
Trabajadores/as en servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as del comercio	8,51	7,29	7,79	1,22	14,3%	9,24	8,00	8,51	1,24	13,5%	8,6%	9,7%	9,3%	-0,80
Trabajadores/as cualificados/as	9,21	7,88	9,14	1,33	14,5%	9,80	8,34	9,71	1,46	14,9%	6,4%	5,9%	6,2%	0,40
Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	8,78	7,04	8,59	1,74	19,8%	10,06	8,10	9,82	1,96	19,5%	14,6%	15,0%	14,3%	-0,30
Trabajadores/as no cualificados/as	6,83	6,12	6,48	0,70	10,3%	8,21	7,08	7,54	1,13	13,8%	20,2%	15,6%	16,3%	3,50

	2006					2010					Var 2010/ 2006			
	Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Dficia. Salarial
	H	M	T	Euros	%	H	M	T	Euros	%	H	M	T	p.p.
ANTIGÜEDAD														
Menos de 1 año	8,75	7,60	8,25	1,15	13,1%	9,57	8,69	9,15	0,89	9,3%	9,5%	14,3%	10,8%	-3,80
De 1 a 2 años	12,19	8,34	10,44	3,85	31,6%	11,02	9,26	10,10	1,76	16,0%	-9,6%	11,0%	-3,2%	-15,60
De 3 a 5 años	12,07	9,69	10,88	2,38	19,7%	12,15	9,92	11,00	2,23	18,4%	0,7%	2,4%	1,1%	-1,30
De 6 a 10 años	12,90	10,27	11,71	2,63	20,4%	13,07	11,21	12,15	1,86	14,2%	1,3%	9,1%	3,8%	-6,20
Más de 10 años	17,78	13,08	15,81	4,71	26,5%	16,16	14,22	15,28	1,94	12,0%	-9,1%	8,7%	-3,3%	-14,50
TIPO DE JORNADA														
Completa	12,24	10,15	11,42	2,09	17,1%	12,79	11,44	12,19	1,35	10,6%	4,5%	12,7%	6,8%	-6,50
Parcial	9,96	7,63	8,32	2,33	23,4%	11,69	8,97	9,73	2,73	23,3%	17,4%	17,5%	16,9%	-0,10
DURACIÓN CONTRATO														
Indefinido	13,35	10,01	11,84	3,34	25,0%	13,28	11,10	12,22	2,18	16,4%	-0,5%	10,8%	3,2%	-8,60
Temporal	8,31	7,78	8,09	0,52	6,3%	9,97	9,57	9,78	0,40	4,0%	20,1%	23,0%	20,8%	-2,30
RESPONSABILIDAD														
Sí	19,13	13,41	17,10	5,72	29,9%	18,19	14,97	16,87	3,22	17,7%	-4,9%	11,6%	-1,4%	-12,20
No	9,84	8,73	9,32	1,10	11,2%	11,27	10,08	10,67	1,19	10,5%	14,6%	15,4%	14,5%	-0,70

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

Tabla 4. Ganancia por hora y brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid, según características de empresa. Años 2006 y 2010.

	2006					2010					VAR 2010/ 2006			
	Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Dficia Salarial
	H	M	T	€	%	H	M	T	€	%	H	M	T	p.p.
TOTAL	12,05	9,50	10,92	2,54	21,1%	12,69	10,82	11,78	1,87	14,7%	5,3%	13,9%	7,9%	-6,40
TAMAÑO														
De 1 a 9 trab.	8,95	8,04	8,59	0,90	10,1%	9,98	8,03	9,09	1,95	19,5%	11,6%	-0,1%	5,9%	9,40
De 10 a 19 trab.	9,27	7,40	8,54	1,87	20,2%	9,88	8,66	9,38	1,22	12,4%	6,6%	17,0%	9,9%	-7,80
De 20 a 49 trab.	10,64	9,33	10,14	1,31	12,3%	11,54	9,98	10,91	1,55	13,4%	8,5%	7,0%	7,5%	1,10
50 y más trab.	13,86	10,12	12,08	3,74	27,0%	14,02	11,74	12,85	2,28	16,3%	1,2%	16,0%	6,4%	-10,70
PROPIEDAD														
Público	16,31	13,95	14,86	2,36	14,5%	15,67	13,82	14,56	1,85	11,8%	-3,9%	-0,9%	-2,0%	-2,70
Privado	11,86	9,09	10,66	2,77	23,3%	12,32	10,19	11,32	2,14	17,3%	3,9%	12,0%	6,2%	-6,00
ACTIVIDAD														
Industria	13,23	11,00	12,59	2,23	16,9%	13,20	11,71	12,79	1,49	11,3%	-0,2%	6,5%	1,6%	-5,60
Construcción	9,17	8,31	9,09	0,86	9,4%	10,27	10,19	10,25	0,08	0,8%	12,0%	22,6%	12,7%	-8,60
Comercio	11,60	8,77	10,33	2,83	24,4%	11,73	9,40	10,56	2,34	19,9%	1,1%	7,2%	2,2%	-4,50
Transp, almac. y comun.	12,64	10,92	12,08	1,71	13,5%	13,83	13,20	13,61	0,63	4,5%	9,4%	20,8%	12,6%	-9,00
Hostelería	8,06	6,65	7,34	1,41	17,5%	8,34	6,55	7,23	1,78	21,4%	3,4%	-1,5%	-1,5%	3,90
Act. Financ. y seguros	21,28	14,53	18,15	6,75	31,7%	18,97	16,44	17,64	2,53	13,3%	-10,9%	13,1%	-2,8%	-18,40
Act. Inmob. y s. empres.	11,87	8,43	10,05	3,44	29,0%	11,99	9,41	10,62	2,58	21,5%	1,0%	11,6%	5,7%	-7,50
AAPP, educación, act. sanitarias y serv. soc. ³	14,40	10,44	11,65	3,96	27,5%	14,50	11,97	12,79	2,53	17,5%	0,7%	14,7%	9,7%	10,00

³ La rama de actividad "AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales" engloba 3 Secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009): Sección O (Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria), Sección P (Educación) y Sección Q (Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales). Estas secciones, a su vez, incluyen actividades públicas y privadas.

	2006					2010					VAR 2010/ 2006			
	Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Brecha salarial		Ganancia por hora (en euros)			Dfcia Salarial p.p.
	H	M	T	€	%	H	M	T	€	%	H	M	T	
MERCADO														
Local o regional	8,84	8,30	8,59	0,54	6,1%	10,55	10,08	10,30	0,47	4,4%	19,4%	21,5%	20,0%	-1,70
Nacional	13,67	10,17	12,15	3,51	25,7%	13,36	11,01	12,24	2,36	17,6%	-2,3%	8,3%	0,8%	-8,10
UE o mundial	16,16	11,56	14,30	4,60	28,5%	16,21	13,47	15,12	2,74	16,9%	0,3%	16,5%	5,8%	-11,60
TIPO CONVENIO														
Sectorial Estatal	11,81	9,34	10,66	2,47	20,9%	12,95	11,22	12,08	1,74	13,4%	9,7%	20,1%	13,3%	-7,50
Sectorial de ámbito inferior	10,74	9,03	9,98	1,71	15,9%	10,84	8,79	9,89	2,05	18,9%	0,9%	-2,7%	-0,9%	3,00
De empresa o centro de trabajo	16,46	12,36	15,03	4,10	24,9%	15,43	13,23	14,34	2,19	14,2%	-6,3%	7,1%	-4,6%	-10,70

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

3.2.1. **Ganancia por hora**

3.2.1.1. **Situación actual**

EN 2010:

El **salario masculino** en la Comunidad de Madrid se sitúa **por encima del femenino en todos los casos**, independientemente de las características personales, laborales y de empresa consideradas.

En promedio, el salario masculino alcanza 12,69€ por hora, mientras que el femenino alcanza 10,82€, lo que supone 1,87€ menos por hora trabajada que los hombres, un 14,7% menos en términos relativos.

La ganancia por hora más elevada se registra en puestos altamente cualificados y de responsabilidad: en la dirección de empresas y AAPP (25,04€), en las actividades financieras y de seguros (17,64€), en los puestos que conllevan responsabilidades organizativas y de supervisión (16,87€) y entre la población con estudios superiores (16,43€).

Cuando se comparan las diferentes categorías de una misma variable, se observa que **el salario de los trabajadores de la Comunidad de Madrid es mayor:**

- Con la **edad**, hasta alcanzar los 13,68€ por hora entre la población de 50 o más años, partiendo de los menores salarios entre los más jóvenes, que van aumentando con los años.
- Con el **nivel de estudios**, hasta alcanzar los 16,43€ entre la población trabajadora con estudios superiores, con relación a los trabajadores menos cualificados.
- Entre la población de **nacionalidad** española (12,19€), con respecto a los trabajadores de nacionalidad extranjera.
- En las **ocupaciones** directivas y de más cualificación: 25,04€ en la dirección de empresas y AAPP y 17,04€ por hora entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, en comparación con el resto de ocupaciones, especialmente las menos cualificadas.
- Con la **antigüedad** en la empresa: las personas que alcanzan 10 o más años de antigüedad perciben un promedio de 15,28€ por hora trabajada, salario que se va elevando desde cotas bajas correspondientes a los trabajadores más recientes.
- En los trabajos a **tiempo completo** (12,19€), si se comparan con los que se realizan a jornada parcial.
- En los contratos de **duración indefinida** (12,22€), con respecto a los temporales.
- Con la asunción de **responsabilidades** organizativas y de supervisión (16,87€), con

relación a quienes no tienen responsabilidades.

- Con el **tamaño** de la empresa: 12,85€ en empresas de 50 o más trabajadores, frente a menores salarios de las empresas más pequeñas.
- En las empresas de **titularidad pública** (14,56€), frente a las de titularidad privada.
- En las **actividades financieras y de seguros** (17,64€), con relación al resto de actividades económicas.
- Con el tamaño del **mercado**: 15,12€ en las que tienen mercado internacional, frente a las que trabajan para mercados locales, regionales o nacionales.
- Cuando hay un **convenio** de empresa o centro de trabajo (14,34€), si se comparan con las empresas con convenios sectoriales de ámbitos estatal o inferior.

Si se analiza el comportamiento del salario por hora en función de las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores de la Comunidad de Madrid, en **el año 2010**, se pone de manifiesto que **la ganancia percibida por las mujeres se sitúa en un nivel inferior a la de los hombres en cualquier grupo** de personas que se defina a partir de tales características: entre las personas más y menos jóvenes, entre las más y menos formadas, entre las que tienen mayor y menor antigüedad en la empresa, en las que tienen responsabilidades sobre otras personas y en las que no las tienen, en todas las ramas de actividad, en todas las ocupaciones y sea cual sea el tamaño de la empresa, el tipo de mercado empresarial o el tipo de titularidad de la empresa.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Atendiendo a las características personales, al comparar las diferentes categorías de una misma variable, se observa que el **salario es mayor**:

- Con la **edad**: La población joven tiene los salarios más bajos (7,06€ por hora para las personas de 16 a 24 años), y estos se van incrementando con la edad, hasta alcanzar los 13,68€ por hora entre la población de 50 o más años.
- Con el **nivel de estudios**: Las personas con un nivel de estudios bajo (ESO de 1er ciclo o inferior) tienen una ganancia por hora de 8,50€, mientras que la retribución aumenta con el nivel formativo hasta alcanzar los 16,43€ entre los trabajadores con estudios superiores (universitarios o doctorado).
- Entre la población de **nacionalidad** española: La población de nacionalidad española que trabaja en la Comunidad de Madrid tiene una ganancia por hora de 12,19€, superior a la de la población extranjera, de tan solo 8,26€.

CARACTERÍSTICAS LABORALES

En cuanto a las características laborales, su efecto en el **salario** viene dado por las siguientes relaciones:

- Es mayor en las **ocupaciones directivas y de más cualificación**, hasta los 25,04€ por hora en la dirección de empresas y AAPP y 17,04€ por hora entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, desde los 7,54€ de los trabajadores no cualificados y 8,51€ de los trabajadores en servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio. Además, va aumentando con la cualificación.
- Aumenta con la **antigüedad** de los trabajadores en la empresa: Se va elevando con el número de años pasados en la empresa, de forma que mientras que las personas con una antigüedad inferior a un año tienen una ganancia por hora de 9,15€, las que alcanzan 10 o más años de antigüedad perciben un promedio de 15,28€ por hora trabajada.
- Se eleva en los trabajos a **tiempo completo** (12,19€ por hora), con relación a los de jornada parcial (9,73€).
- Es más elevado en los **contratos** de duración indefinida (12,22€ por hora), si se comparan con los contratos temporales (9,78€).
- Aumenta con la asunción de **responsabilidades organizativas y de supervisión**: Alcanza los 16,87€ por hora cuando se tienen ese tipo de responsabilidades, frente a 10,67€ cuando no es así.

CARACTERÍSTICAS EMPRESARIALES

En tercer lugar, las características de las empresas donde se ocupan los trabajadores de la Comunidad de Madrid determinan su **salario** en el siguiente sentido:

- Aumenta con el **tamaño de la empresa**. Las personas empleadas en empresas de menos de 10 trabajadores tienen una ganancia por hora de 9,09€, mientras que se incrementa hasta los 12,85€ entre la población ocupada en empresas de 50 o más trabajadores.
- Es mayor en las empresas de **titularidad pública** (14,56€), que en las que tienen titularidad privada (11,32€).
- Difiere considerablemente en función de la **actividad** de la empresa, maximizándose en el sector de las actividades financieras y de seguros (17,64€), con respecto al resto de grandes grupos de actividades productivas, como la hostelería (7,23€), la construcción (10,25€) o el comercio (10,56€), entre las actividades de menores salarios; o el transporte, almacenamiento y comunicaciones (13,61€) o la industria (12,78€) entre las actividades de salarios más elevados.
- Aumenta con el **tamaño del mercado** de destino de la producción, pasando de 10,30€ en las empresas que operan en el mercado local o regional y 12,24€ en las

que tienen mercado nacional, hasta alcanzar los 15,12€ en las que tienen un mercado internacional.

- Es más alto en las empresas que se rigen por un **convenio de empresa o centro de trabajo** (14,34€ por hora), comparativamente con la situación de convenios sectoriales a nivel estatal (12,08€) y sobre todo con convenio sectorial de ámbito inferior (9,89€).

3.2.1.2. **Evolución 2006-2010**

EN EL PERIODO 2006-2010:

El **salario masculino** en la Comunidad de Madrid **se mantiene por encima del femenino en todos los casos**, independientemente de las características personales, laborales y de empresa consideradas.

El aumento del salario masculino, desde 12,05€ por hora hasta 12,69€ (un 5,3%), **ha sido mucho menor en términos relativos que el del salario femenino**, que ha pasado de 9,50€ a 10,82€ (un 13,9% más).

De hecho, para la mayoría de subconjuntos de población **el salario femenino aumenta más** que el masculino. Es destacable la evolución de los salarios masculino y femenino en las **actividades financieras y de seguros**, ya que el primero cae -10,9% (desde 21,28€ a 18,97€ por hora) mientras que el segundo aumenta 13,1% (desde 14,53€ a 16,44€ por hora).

Sin embargo, **se ha reducido la intensidad de las desigualdades entre los salarios de las diferentes categorías de una misma variable**, porque, en general, de 2006 a 2010 han aumentado más los salarios en las categorías con menores niveles salariales de partida.

Por ejemplo, según aumenta la edad de los trabajadores aumenta el salario, pero el salario entre los trabajadores más jóvenes ha aumentado un 7,2%, mientras que se ha reducido ligeramente, un -1,1%, entre los de 50 años en adelante, por lo tanto, las diferencias en el salario de ambos grupos de edad se han reducido.

La evolución del salario en las diferentes categorías de las variables consideradas ha sido dispar. Como resultado, el comportamiento del salario por hora en función de las diferentes variables (personales, laborales y de empresa) se ha mantenido, pero no así la intensidad de las desigualdades.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Tanto en 2006 como en 2010, al comparar las diferentes categorías de una misma variable, se observa que el salario de los trabajadores de la Comunidad de Madrid tiene un comportamiento semejante: aumenta con la edad, con la antigüedad, con el nivel de estudios, etc. Pero a la vez, también se aprecia que las desigualdades en el salario entre las

categorías peor y mejor pagadas en una misma variable se reducen en el año 2010 con respecto a 2006, de manera que el intervalo salarial entre categorías es menor actualmente en la mayoría de las variables consideradas.

Siguiendo estas observaciones, se pone de manifiesto que, tanto en 2006 como en 2010, **la ganancia por hora aumenta:**

- Con la **edad**, hasta 13,82€ en 2006 y 13,68€ en 2010 para la población de 50 o más años, con respecto a los más jóvenes, que comienzan en 6,59€ en 2006 y 7,06€ en 2010, y aumentan paulatinamente su salario con la edad.

Sin embargo, el salario entre los más jóvenes ha aumentado un 7,2% entre 16 y 24 años, y un 12,3% entre 25 y 29 años, mientras que se ha reducido ligeramente, un -1,1%, de 50 años en adelante.

- Con el **nivel de estudios**, hasta 15,87€ en 2006 y 16,43€ en 2010 para las personas con estudios superiores, si se comparan con las personas de menos cualificación, partiendo de los niveles salariales más bajos las de estudios obligatorios, con 8,05€ en 2006 y 8,50€ en 2010.

Pero con menos intensidad en 2010 que en 2006, ya que el salario de la población con FP, educación secundaria o inferior ha aumentado más (14,6%, 8,2% y 5,6%, respectivamente), que el salario de los trabajadores con estudios superiores (3,6%).

- Entre la población de **nacionalidad** española, hasta 11,40€ en 2006 y 12,19€ en 2010, en comparación con la extranjera, con salarios por hora de 7,38€ en 2006 y 8,26€ en 2010.

Pero en un grado menor en 2010 que en 2006, puesto que ha aumentado menos su salario (6,9%) que el de la extranjera (11,9%).

CARACTERÍSTICAS LABORALES

Por lo que se refiere a las características relacionadas con el puesto de trabajo, también se aprecia que en ambos años, 2006 y 2010, **la ganancia por hora aumenta:**

- En las **ocupaciones directivas y de más cualificación**, hasta 27,60€ en 2006 y 25,04 en 2010 en la dirección de empresas y AAPP, con respecto al salario de cualquier otra ocupación que va reduciéndose conforme se pierde cualificación, llegando a ser la diferencia máxima con los trabajadores no cualificados, con salarios de 6,48€ en 2006 y 7,54€ en 2010.

Pero menos en 2010 que en 2006, ya que las personas que trabajan en la dirección de empresas y AAPP han mermado su salario un -9,3%, mientras que el resto lo ha aumentado, especialmente los trabajadores no cualificados (16,3%).

- Con la **antigüedad** en la empresa, hasta 15,81€ en 2006 y 15,28€ en 2010 cuando superan los 10 años de antigüedad, que se va elevando desde los niveles inferiores de los recién incorporados en la empresa, que son de 8,25€ en 2006 y 9,15€ en 2010.

Pero menos en 2010 que en 2006, ya que el salario de la población con menos de un año de antigüedad ha crecido un 10,8%, mientras que el de la que tiene más de 10 años de antigüedad se ha reducido un -3,3%.

- En los trabajos a **tiempo completo**, hasta 11,42€ en 2006 y 12,19€ en 2010, con respecto a las jornadas parciales, que alcanzan 8,32€ en 2006 y 9,73€ en 2010.

Pero en menor medida en 2010 que en 2006, ya que los primeros han aumentado menos su salario (6,8%), que los realizados a jornada parcial (16,9%).

- En los **contratos** de duración indefinida, hasta 11,84€ en 2006 y 12,22€ en 2010, que superan de manera sustancial el nivel salarial de los contratos temporales, que se sitúan en 8,09€ en 2006 y 9,78€ en 2010.

Pero con menos intensidad en 2010 que en 2006, puesto que los trabajadores con contrato indefinido han aumentado su salario en un 3,2%, frente al 20,8% correspondiente a los contratos temporales.

- Con la asunción de **responsabilidades** organizativas y de supervisión, cuyos salarios se sitúan en 17,10€ en 2006 y 16,87€ en 2010, claramente superiores que cuando no se tienen responsabilidades, en cuyo caso se baja hasta 9,32€ en 2006 y 10,67€ en 2010.

Pero en menor grado en 2010 que en 2006, ya que aquéllos han reducido su salario medio un -1,4%, mientras que los que no conllevan responsabilidades lo han aumentado un 14,5%.

CARACTERÍSTICAS EMPRESARIALES

Finalmente, analizando la evolución de las características propias de la empresa, también en ambos años, la evolución del salario es muy semejante entre las categorías de una misma variable, pero reduciéndose las brechas salariales entre ellas en el año 2010 con respecto a 2006. Por lo tanto, **la ganancia por hora aumenta:**

- Con el **tamaño de la empresa**, hasta 12,08€ en 2006 y 12,85€ en 2010 en las empresas de 50 o más trabajadores, si se compara con las empresas de menos trabajadores, particularmente hasta 20 trabajadores, que se quedan por debajo de los diez euros por hora en ambos años; en concreto, 8,54€ en 2006 y 9,38€ en 2010.

Si bien las desigualdades se han matizado, puesto que han aumentado especialmente los salarios de empresas medianas (un 9,9% los de empresas de 10 a 19 trabajadores y un 7,5% los de empresas de 20 a 49 trabajadores), y en menor medida en las pequeñas (un 5,9% los de empresas de 1 a 9 trabajadores).

- En las empresas de **titularidad** pública, hasta 14,86€ en 2006 y 14,56€ en 2010, en comparación con las de titularidad privada, que alcanza 10,66€ en 2006 y 11,32€ en 2010; observándose, sin embargo, un crecimiento salarial en estas últimas (6,2%), no experimentado en las primeras a lo largo del periodo analizado.

Pero con menos intensidad en 2010 que en 2006, ya que las empresas públicas han visto mermados sus salarios un 2,0%, mientras que las del sector privado lo han aumentado un 6,2%.

- En las **actividades financieras y de seguros**, hasta 18,15€ en 2006 y 17,64€ en 2010, con respecto al resto de las ramas de actividades, tanto las de menor nivel salarial, como hostelería y construcción, como las de mayor salario, como la industria.

Pero en menor medida en 2010 que en 2006, puesto que el salario medio de esta rama de actividad ha descendido un -2,8%, mientras que en el resto la tendencia general ha sido el aumento.

- Con el tamaño del **mercado**, hasta 14,30€ en 2006 y 15,12€ en 2010 cuando el mercado es internacional, en comparación con el salario de los trabajadores de empresas con mercados locales, regionales y nacionales.

Pero en un grado menor en 2010 que en 2006, ya que los salarios de las empresas con mercado local o regional han aumentado mucho (20,0%), con relación a las de mercado nacional (0,8%) o internacional (5,8%).

- Cuando hay un **convenio** de empresa o centro de trabajo: hasta 15,03€ en 2006 y 14,34€ en 2010, si se compara con empresas cuyos convenios son sectoriales, de ámbito estatal o inferior.

Pero menos en 2010 que en 2006, puesto que aquéllas han disminuido sus salarios un -4,6%, mientras que han aumentado un 13,3% en las que tienen convenio sectorial estatal y prácticamente se han mantenido en las que se rigen por un convenio sectorial de ámbito inferior (-0,9%).

3.2.2. **Brecha salarial entre mujeres y hombres**

3.2.2.1. **Situación Actual**

EN 2010:

La **brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid** se sitúa en un 1,87€ en promedio, lo que se corresponde con un 14,7%.

La **brecha salarial es especialmente baja entre** la población más joven (5,6%), de nacionalidad extranjera (6,3%), con una antigüedad en el puesto de trabajo menor de un año (9,3%), con contrato temporal (4,0%), o en las ramas de actividad de la construcción (0,8%) o de transporte, almacenamiento y comunicaciones (4,5%).

Por el contrario, la **brecha salarial es especialmente elevada entre** la población con estudios de FP (24,6%), ocupada en la dirección de empresas o AAPP (21,5%), que trabaja a jornada parcial (23,3%), o empleada en los sectores de la hostelería (21,4%) o las actividades inmobiliarias y servicios empresariales (21,5%).

Tal y como se ha señalado, en **el año 2010**, la ganancia por hora femenina en la Comunidad de Madrid se encuentra 1,87€ por debajo de la masculina. En concreto, por cada hora trabajada, las mujeres perciben 10,82€ mientras que los hombres reciben 12,69€. No obstante, esta diferencia varía en función de las características personales, laborales y de empresa de las personas empleadas que se consideren.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES.

Centrando la atención, en primer lugar, en las características personales de los trabajadores, se observa que al comparar las categorías de una misma variable, la **brecha salarial** entre mujeres y hombres **se acentúa**:

- Con la **edad**: alcanza el 19,1% entre la población de 50 o más años, mientras que es del 5,6% entre la que tienen de 16 a 24 años y del 4,8% para la de 25 a 29 años.
- Entre la población con estudios de **Formación Profesional** (24,6%).
- En la población de **nacionalidad española**, para la que alcanza el 16,1% frente al 6,3% registrado entre la extranjera.

CARACTERÍSTICAS LABORALES

Por su parte, en cuanto a las características laborales de los trabajadores, siguiendo con el mismo tipo de comparativa entre categorías de una misma variable, la **desigualdad salarial** entre mujeres y hombres **se intensifica**:

- Entre la población con una **antigüedad media-baja**, alcanzando el 18,4% para la que ha trabajado en una empresa entre 3 y 5 años y el 16,0% para la que lo ha hecho de 1 a 2 años; en tanto que se reduce entre los trabajadores con más de 10 años de antigüedad hasta un 12%.
- En los trabajos a **jornada parcial**, en los que alcanza el 23,3%, más del doble de la registrada en los trabajos a jornada completa (10,6%).
- Cuando el **contrato** es **indefinido**, ascendiendo al 16,4%, frente al 4,0% correspondiente a los temporales.
- Con la **asunción de responsabilidades** organizativas y de supervisión, ya que las mujeres que las tienen cobran un 17,7% menos que los hombres, frente a la diferencia del 10,5% registrada en los puestos que no conllevan este tipo de responsabilidades.
- En la **dirección de empresas y AAPP**, donde alcanza el 21,5%, reduciéndose en cambio en las ocupaciones que requieren menos cualificación, como en el caso de los trabajadores no cualificados hasta el 13,8%.

CARACTERÍSTICAS EMPRESARIALES

Por último, entre las categorías de las características de las empresas donde se ocupan los trabajadores, la **brecha salarial** entre mujeres y hombres es **mayor**:

- En las **empresas pequeñas**: del 19,5% entre las mujeres y los hombres empleados en empresas de 1 a 9 trabajadores, si se compara con el resto de tamaños empresariales, en los que tras una bajada importante de la brecha salarial hasta el 12,4% en las empresas entre 10 y 19 trabajadores, la brecha va subiendo con el tamaño empresarial de nuevo hasta el 16,3% de las grandes empresas.
- En las empresas de **titularidad privada**, donde alcanza el 17,3%, frente al 11,8% correspondiente a las que tienen titularidad pública.
- En las **actividades inmobiliarias y de servicios empresariales** (21,5%) y la **hostelería** (21,4%), si se compara estas ramas de actividad con el resto, siendo comparativamente más elevadas que la brecha salarial del sector de la construcción (0,8%) o del transporte, almacenamiento y comunicaciones (4,5%).
- En las empresas que dirigen su producción al **mercado nacional** (17,6%) o **internacional** (16,9%), frente a las que operan en el mercado local o regional (4,4%).
- En las empresas que se rigen por un **convenio sectorial de ámbito inferior** (18,9%), frente a las que tienen un convenio de empresa o centro de trabajo (14,2%) y las que están bajo un convenio sectorial estatal (13,4%).

3.2.2.2. Evolución 2006-2010

EN EL PERIODO 2006-2010:

La **brecha salarial se ha reducido** 6,39 puntos porcentuales en la Comunidad de Madrid entre 2006 y 2010, pasando del 21,1% al 14,7%.

Es más, **prácticamente todos los grupos de población**, definidos a partir de sus características personales, laborales y de empresa, han reducido la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Cuando se comparan las diferentes categorías de una misma variable, la brecha salarial ha tenido un comportamiento semejante en 2006 y 2010. En ambos años, **la brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid es mayor**:

- Con la **edad**, hasta el 32,1% en 2006 y el 19,1% en 2010 para la población de 50 o más años, con respecto a la de la población más joven.
- Entre la población de **nacionalidad** española: hasta el 23,6% en 2006 y el 16,1% en 2010, si se compara con la existente entre las personas de nacionalidad extranjera.

- En los trabajos a **jornada parcial**: hasta el 23,4% en 2006 y el 23,3% en 2010, con relación a la brecha en los trabajos a jornada completa.
- En los contratos de **duración indefinida**: hasta el 25,0% en 2006 y el 16,4% en 2010, en comparación con la observada en los contratos temporales.
- En la **dirección de empresas y AAPP**: hasta el 32,2% en 2006 y el 21,5% en 2010, con relación a la que existe en cualquiera del resto de las ocupaciones, especialmente entre los trabajadores menos cualificados.
- En los puestos que conllevan **responsabilidades** organizativas y de supervisión: hasta el 29,9% en 2006 y el 17,7% en 2010, como resulta lógico con relación a la detectada en los puestos sin responsabilidades.
- En las empresas de **titularidad privada**: hasta el 23,3% en 2006 y el 17,3% en 2010, donde es más elevada que en las públicas.

No obstante, el efecto de algunas variables en la brecha salarial entre hombres y mujeres trabajadores en la Comunidad de Madrid **cambia al comparar los años 2006 y 2010**:

VARIABLE	Categoría con máxima brecha salarial en 2006	Categoría con máxima brecha salarial en 2010
Nivel de estudios	Estudios superiores (31,1%)	Formación Profesional (24,6%)
Antigüedad	De 1 a 2 años (31,6%)	De 3 a 5 años (18,4%)
Tamaño de empresa	50 y más trabajadores/as (27,0%)	De 1 a 9 trabajadores/as (19,5%)
Sector de actividad	Actividades financieras y de seguros (31,7%)	Actividades inmobiliarias y de servicios empresariales (21,5%), y hostelería (21,4%)
Tamaño del mercado	UE o mundial (28,5%)	Nacional (17,6%)
Tipo de convenio	De empresa o centro de trabajo (24,9%)	Sectorial de ámbito inferior (18,9%)

La importante reducción que ha experimentado la brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid, **entre 2006 y 2010, se manifiesta en la mayor parte de los subgrupos de población**, definidos a partir de sus características personales, laborales y de empresa, siendo especialmente destacables **los descensos** conseguidos entre los trabajadores:

- De **50 o más años** (desde el 32,1% hasta el 19,1%).
- Con **estudios superiores** (desde el 31,1% hasta el 18,3%).
- De **nacionalidad extranjera** (desde el 23,6% hasta el 16,1%).

- Con **más de 10 años de antigüedad** (desde el 26,5% hasta el 12,0%) o entre 1 y 2 años (desde el 31,6% hasta el 16,0%).
- Que trabajan a **jornada completa** (desde el 17,1% hasta el 10,6%).
- **Con responsabilidades** organizativas y de supervisión (desde el 29,9% hasta el 17,7%).
- Que trabajan como **técnicos o profesionales de apoyo** (desde el 23,8% hasta el 14,0%) o en la dirección de empresas y AAPP (desde el 32,2% hasta el 21,5%).
- Empleadas en empresas grandes, de **50 o más trabajadores** (desde el 27,0% hasta el 16,3%) y en las de 10 a 19 trabajadores (desde el 20,2% hasta el 12,4%).
- Que trabajan en las **actividades financieras y de seguros** (desde el 31,7% hasta el 13,3%).
- Ocupadas en empresas con mercado internacional (desde el 28,5% hasta el 16,9%).
- Que trabajan en empresas con convenio de empresa o centro de trabajo (desde el 24,9% hasta el 14,2%).

Existen, sin embargo, **algunos grupos** de población en los que **la brecha salarial** entre mujeres y hombres **ha aumentado** entre 2006 y 2010. En particular, dicha desigualdad ha aumentado:

- Desde el 10,3% al 13,8% entre **trabajadores no cualificados**.
- Desde el 14,5% al 14,9% entre **trabajadores cualificados** (de la agricultura y la pesca, la industria manufacturera, la construcción y la minería).
- Desde el 10,1% al 19,5% en las empresas de **menos de 10 empleados**.
- Desde el 12,3% al 13,4% en las empresas **de 20 a 49 empleados**.
- Desde el 17,5% al 21,4% en el sector de la **hostelería**.
- Desde el 15,9% al 18,9% en las empresas con **convenio sectorial de ámbito inferior**.

A pesar de estos cambios, **el efecto sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres de sus distintas características personales, laborales y de empresa apenas ha variado** entre 2006 y 2010. De hecho, **cuando se comparan las diferentes categorías de una misma variable**, se observa un comportamiento de la brecha salarial en ambos años semejante: sigue creciendo con la edad, la antigüedad o el nivel de estudios, entre otras, aunque **se ha reducido la intensidad** de las desigualdades entre los niveles salariales de las categorías peor y mejor pagadas entre 2006 o de 2010, en los siguientes términos:

- Con la **edad**, cuando se comparan los diferentes tramos de edad considerados. Así, ha alcanzado el 32,1% en 2006 y el 19,1% en 2010 para la población de 50 o más años, siendo en ambos casos dicha brecha mayor que la registrada para la población de 16 a 24 años, el 5,7% y el 5,6%, respectivamente.

No obstante, estos datos indican que la reducción de la brecha salarial ha sido más cuantiosa en este periodo para la población mayor, hasta 13 puntos porcentuales (p.p.), en tanto que sólo se ha reducido 0,1 p.p. la brecha salarial entre los hombres y mujeres más jóvenes.

- Entre la población de **nacionalidad española**, si se compara con la de nacionalidad extranjera, puesto que para la primera alcanza el 23,6% en 2006 y el 16,1% en 2010, frente al 11,5% y el 6,3% registrados entre las personas de nacionalidad extranjera.

En este caso, el mayor avance entre los años 2006 y 2010 se observa en la brecha de los trabajadores españoles, que se ha reducido 7,5 p.p., frente a los 5,2 p.p. que ha bajado entre los trabajadores extranjeros.

- En los trabajos a **jornada parcial**, que siguen presentando una brecha salarial hasta el 23,4% en 2006 y el 23,3% en 2010, frente a los trabajos a jornada completa, que bajan hasta el 17,1% en 2006 y el 10,6% en 2010.

Además, en estos últimos el avance en la reducción de la brecha salarial durante este periodo de tiempo ha sido sustancial, de 6,5 p.p., mientras que se ha mantenido casi igual entre mujeres y hombres con trabajos a jornada parcial.

- En los **contratos indefinidos**, que presentan brechas salariales de hasta el 25,0% en 2006 y el 16,4% en 2010, en tanto que los contratos temporales tienen brechas verdaderamente reducidas, no sobrepasando el 6,3% en 2006 y el 4,0% en 2010.

Aunque parten de brechas más pequeñas, las trabajadoras con contrato temporal han visto mejorada su posición salarial con respecto a los trabajadores con el mismo tipo de contrato en 2,3 p.p. entre 2006 y 2010. Esta reducción en la brecha ha sido mucho más sustancial entre mujeres y hombres con contratos indefinidos, en concreto, 8,6 p.p., pero partiendo de unas desigualdades bastante elevadas.

- En los puestos que conllevan **responsabilidades organizativas y de supervisión**, hasta el 29,9% en 2006 y el 17,7% en 2010, frente a 11,2% en 2006 y 10,5% en 2010 de los trabajadores que no tienen responsabilidades.

Sin embargo, si bien es cierto que la brecha salarial sigue siendo mayor entre las mujeres y hombres con responsabilidades en la empresa, también lo es que la reducción entre 2006 y 2010 ha sido muy notable, 12,2 p.p., en tanto que la reducción de la brecha entre los trabajadores sin responsabilidades ha sido mínima a lo largo de este periodo de tiempo. Este hecho está muy relacionado con la evolución que se observa, a continuación, en términos de las ocupaciones, puesto que precisamente los trabajadores con ocupaciones más cualificadas y, por lo tanto, con mayores responsabilidades también son los que han reducido más su brecha salarial.

- En las **ocupaciones directivas**, en las que se observa el 32,2% en 2006 y el 21,5% en 2010, bastante más elevada que en cualquiera del resto de ocupaciones, y particularmente si de los trabajadores menos cualificados, que tienen el 10,3% en 2006 y el 13,8% en 2010.

Ahora bien, en tanto que las ocupaciones directivas han experimentado una importante reducción de su brecha salarial a lo largo de este periodo de tiempo, casi 11 p.p., seguidas de los técnicos profesionales y científicos intelectuales, que también la han reducido en 8 p.p. (del 22,2% al 14,2%), los trabajadores no cualificados la han aumentado 3,5 p.p. Por lo tanto, las ocupaciones más cualificadas, y de salarios más elevados, han experimentado mayores avances que la reducción de la brecha salarial, que las ocupaciones menos cualificadas y con salarios menores.

- En las empresas de **titularidad privada**, cuyas brechas salariales están en el 23,3% en 2006 y el 17,3% en 2010, frente a las empresas de titularidad pública, que alcanzan brechas del 14,5% en 2006 y 11,8% en 2010.

De nuevo, se observa un mayor avance en la reducción de la brecha salarial entre 2006 y 2010 entre las primeras, hasta 6 p.p., que entre las de titularidad pública donde las desigualdades salariales entre mujeres y hombres se han reducido entre periodos 2,7 p.p., aunque partiendo de brechas más elevadas.

No obstante, **algunas** de las **variables** analizadas **han modificado su incidencia en la brecha salarial** entre 2006 y 2010:

- El **nivel de estudios**: Mientras que en 2006 la brecha salarial crecía con el nivel de estudios, alcanzando su máximo entre las personas con estudios superiores (31,1%), en 2010 son las mujeres con Formación Profesional las que registran la mayor brecha salarial respecto a los hombres con estudios equivalentes (19,1%).
- La **antigüedad**: En el año 2006 la brecha salarial más alta correspondía a la población con entre 1 y 2 años de antigüedad (31,6%), mientras que en 2010 es mayor para las personas con entre 3 y 5 años de antigüedad (18,4%).
- El **tamaño de la empresa**: La mayor brecha salarial entre mujeres y hombres ha pasado de registrarse en las empresas más grandes, de 50 y más trabajadores (27,0%), a producirse en las más pequeñas, de 1 a 9 trabajadores (19,5%).
- La **rama de actividad**. La población que se dedicaba a las actividades financieras y de seguros en 2006 no sólo tenía los salarios más altos sino que también registraba la mayor brecha salarial (31,7%). Sin embargo, dicha diferencia se ha reducido a más de la mitad en 2010, pasando a registrarse la mayor desigualdad salarial en las actividades inmobiliarias y de servicios empresariales (21,5%) y la hostelería (21,4%).
- El **tamaño del mercado**. En 2006 tanto el salario como la brecha salarial entre mujeres y hombres mostraba una relación positiva con el tamaño del mercado, alcanzando la mayor brecha salarial las empresas que dirigían su producción a la UE o el resto del mundo (28,5%). En cambio, en 2010 la brecha salarial se ha reducido mucho en este tipo de empresas, y las que operan en el mercado nacional son las que tienen mayor desigualdad salarial (17,6%).
- El **tipo de convenio**. Mientras que en 2006 la brecha salarial era mayor entre las mujeres y hombres ocupados en empresas con convenios de empresa o centro de

trabajo (24,9%), en 2010 se maximiza en las que tienen convenios sectoriales de ámbito inferior (18,9%).

3.3. COMPARATIVA ENTRE LA BRECHA SALARIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y ESPAÑA

EN 2010:

La brecha salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid (14,7%) está por debajo de la media española (15,4%).

El comportamiento de la brecha salarial en la Comunidad de Madrid **responde a las características personales, laborales y de empresa** de los trabajadores, **de forma similar** a como lo hace en el conjunto de España. De hecho, **cuando se comparan las diferentes categorías de una misma variable**, en ambos territorios, **la brecha salarial entre mujeres y hombres es mayor:**

- Con la **edad**: hasta el 19,1% en la Comunidad de Madrid y el 21,9% en España para la población de 50 o más años, con relación a la desigualdad salarial presente en las edades más jóvenes.
- En las personas con **estudios** de Formación Profesional: 24,6% en la Comunidad de Madrid y 25,3% en España, si se compara con la que presentan otros tipos de estudios, especialmente los superiores y los de tipo medio.
- Entre la población de **nacionalidad** española: 16,1% en la Comunidad de Madrid y 16,3% en España, con relación a la correspondiente a la población extranjera.
- Entre los trabajadores con una **antigüedad** de 1 a 5 años: hasta el 18,4% para los que tiene una antigüedad de 3 a 5 años en la Comunidad de Madrid y hasta el 15,9% para los que la tienen de 1 a 3 años en España; teniendo en cuenta que la brecha salarial no aumenta conforme aumenta la antigüedad.
- En los trabajos a **jornada parcial**: 23,3% en Com. de Madrid y 29,5% en España, con relación a la contemplada en las jornadas completas.
- En los contratos de **duración indefinida**: 16,4% en la Comunidad de Madrid y 17,0% en España, si se compara con la existente en los contratos temporales.
- En los puestos que conllevan **responsabilidades** organizativas y de supervisión: 17,7% en la Comunidad de Madrid y 19,2% en España, como es de esperar con respecto a la que aparece entre los trabajadores sin responsabilidades.
- En las empresas con **titularidad privada**: 17,2% en la Comunidad de Madrid y 20,4% en España, en comparación con la existente en las empresas públicas.

- En las empresas que operan en el **mercado** nacional o el internacional: 17,6% en las empresas de mercado nacional de la Comunidad de Madrid y 22,1% en las de mercado internacional del conjunto de España, con relación a la menor brecha en las empresas con mercados locales o regionales.

No obstante, **la relación difiere** para las variables ocupación, tamaño de empresa, sector de actividad y tipo de convenio. En concreto, la brecha salarial entre mujeres y hombres trabajadores **es diferente en la Comunidad de Madrid y España** en:

VARIABLE	Categoría con máxima brecha salarial en la Comunidad de Madrid	Categoría con máxima brecha salarial en el conjunto de España
Ocupación	Dirección de empresas y AAPP (21,5%)	Empleados de tipo administrativo (20,5%); Trab. de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores (20,4%)
Tamaño de empresa	De 1 a 9 trabajadores (19,5%)	De 50 y más trabajadores (18,1%)
Sector de actividad	Actividades inmobiliarias y de servicios empresariales (21,5%); Hostelería (21,4%)	Actividades financieras y de seguros (25,8%)
Tipo de convenio	Sectorial de ámbito inferior (18,9%)	Sectorial estatal (19,9%)

A continuación, se presentan tres tablas resumen con las cifras de brecha salarial entre mujeres y hombres registradas en la Comunidad de Madrid y España en 2006 y 2010, en función de las características personales, laborales y empresariales de los trabajadores.

Tabla 5. Evolución 2006-2010 de la brecha salarial entre mujeres y hombres, según características personales. Comunidad de Madrid vs España.

	Comunidad de Madrid			España		
	2006	2010	Var 10/06 p.p.	2006	2010	Var 10/06 p.p.
TOTAL	21,1%	14,7%	-6,4	16,9%	15,4%	-1,5
EDAD						
De 16 a 24 años	5,7%	5,6%	-0,1	7,9%	8,1%	0,2
De 25 a 29 años	9,3%	4,8%	-4,5	8,7%	7,5%	-1,2
De 30 a 39 años	14,7%	11,3%	-3,4	9,9%	10,4%	0,5
De 40 a 49 años	22,6%	17,4%	-5,2	18,7%	14,6%	-4,1
De 50 o más años	32,1%	19,1%	-13,0	26,5%	21,9%	-4,6

	Comunidad de Madrid			España		
	2006	2010	Var 10/06 p.p.	2006	2010	Var 10/06 p.p.
NIVEL DE ESTUDIOS						
Eso1º Ciclo o inferior	19,3%	18,5%	-0,8	19,6%	19,5%	-0,1
ESO 2º Ciclo	21,3%	15,7%	-5,6	24,6%	22,7%	-1,9
Formación Profesional	25,6%	24,6%	-1,0	27,0%	25,3%	-1,7
Estudios Superiores	31,1%	18,3%	-12,8	25,8%	19,3%	-6,5
NACIONALIDAD						
Española	23,6%	16,1%	-7,5	18,2%	16,3%	-1,9
Extranjera	11,5%	6,3%	-5,2	9,9%	8,3%	-1,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.
p.p.: puntos porcentuales.

Tabla 6. Evolución 2006-2010 de la brecha salarial entre mujeres y hombres, según características laborales. Comunidad de Madrid vs España.

	Comunidad de Madrid			España		
	2006	2010	Var 10/06 p.p.	2006	2010	Var 10/06 p.p.
TOTAL	21,1%	14,7%	-6,4	16,9%	15,4%	-1,5
ANTIGÜEDAD						
Menos de 1 año	13,1%	9,3%	-3,8	11,3%	8,8%	-2,5
De 1 a 2 años	31,6%	16,0%	-15,6	18,6%	15,9%	-2,7
De 3 a 5 años	19,7%	18,4%	-1,3	15,3%	15,4%	0,1
De 6 a 10 años	20,4%	14,2%	-6,2	17,2%	12,6%	-4,6
Más de 10 años	26,5%	12,0%	-14,5	20,2%	14,8%	-5,4
OCUPACIÓN						
Dirección de empresas y AAPP	32,2%	21,5%	-10,7	31,5%	17,9%	-13,6
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	22,2%	14,2%	-8,0	18,0%	13,8%	-4,2
Técnicos/as y profesionales de apoyo	23,8%	14,0%	-9,8	22,0%	19,8%	-2,2
Empleados/as de tipo administrativo	19,7%	15,8%	-3,9	25,2%	20,5%	-4,7
Trabajadores/as en servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as del comercio	14,3%	13,5%	-0,8	16,2%	20,4%	4,2
Trabajadores/as cualificados/as de la agricultura y la pesca, la industria manufacturera, la construcción y la minería	14,5%	14,9%	0,4	19,4%	19,4%	0,0
Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	19,8%	19,5%	-0,3	21,4%	19,3%	-2,1
Trabajadores/as no cualificados/as	10,3%	13,8%	3,5	10,4%	11,8%	1,4

	Comunidad de Madrid			España		
	2006	2010	Var 10/06 p.p.	2006	2010	Var 10/06 p.p.
TIPO DE JORNADA						
Completa	17,1%	10,6%	-6,5	12,7%	9,3%	-3,4
Parcial	23,4%	23,3%	-0,1	23,6%	29,5%	5,9
DURACIÓN CONTRATO						
Indefinido	25,0%	16,4%	-8,6	21,2%	17,0%	-4,2
Temporal	6,3%	4,0%	-2,3	5,9%	8,7%	2,8
RESPONSABILIDAD						
Sí	29,9%	17,7%	-12,2	24,6%	19,2%	-5,4
No	11,2%	10,5%	-0,7	10,6%	11,7%	1,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.
p.p.: puntos porcentuales.

Tabla 7. Evolución 2006-2010 de la brecha salarial entre mujeres y hombres, según características de empresa. Comunidad de Madrid vs España.

	Comunidad de Madrid			España		
	2006	2010	Var 10/06 p.p.	2006	2010	Var 10/06 p.p.
TOTAL	21,1%	14,7%	-6,4%	16,9%	15,4%	-1,5
TAMAÑO						
De 1 a 9 trab.	10,1%	19,5%	9,4	13,7%	16,5%	2,8
De 10 a 19 trab.	20,2%	12,4%	-7,8	13,3%	13,3%	0,0
De 20 a 49 trab.	12,3%	13,4%	1,1	10,4%	16,1%	5,7
50 y más trab.	27,0%	16,3%	-10,7	23,8%	18,1%	-5,7
PROPIEDAD						
Público	14,5%	11,8%	-2,7	18,1%	10,5%	-7,6
Privado	23,3%	17,3%	-6,0	19,7%	20,4%	0,7
MERCADO						
Local o regional	6,1%	4,4%	-1,7	7,8%	7,6%	-0,2
Nacional	25,7%	17,6%	-8,1	24,1%	20,7%	-3,4
UE o mundial	28,5%	16,9%	-11,6	28,4%	22,1%	-6,3
ACTIVIDAD						
Industria	16,9%	11,3%	-5,6	24,8%	21,5%	-3,3
Construcción	9,4%	0,8%	-8,6	3,5%	3,4%	-0,1
Comercio	24,4%	19,9%	-4,5	21,5%	21,4%	-0,1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	13,5%	4,5%	-9,0	10,4%	5,1%	-5,3
Hostelería	17,5%	21,4%	3,9	14,1%	15,7%	1,6
Actividades financieras y de seguros	31,7%	13,3%	-18,4	31,0%	25,8%	-5,2
Actividades inmobiliarias y servicios empresariales	29,0%	21,5%	-7,5	26,7%	22,9%	-3,8
AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales	27,5%	17,5%	-10,0	22,5%	16,6%	-5,9

TIPO CONVENIO	Comunidad de Madrid			España		
	2006	2010	Var 10/06 p.p.	2006	2010	Var 10/06 p.p.
Sectorial Estatal	20,9%	13,4%	-7,5	18,4%	19,9%	1,5
Sectorial de ámbito inferior	15,9%	18,9%	3,0	12,7%	16,1%	3,4
De empresa o centro de trabajo	24,9%	14,2%	-10,7	25,5%	15,3%	-10,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.⁴
p.p.: puntos porcentuales.

En 2010, el efecto de las características personales, laborales y de empresa en la brecha salarial entre mujeres y hombres es muy similar **en la Comunidad de Madrid y en España.**

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Comenzando con las características personales, al comparar las diferentes categorías de una misma variable, en los dos ámbitos territoriales **la brecha salarial aumenta:**

- Con la **edad**. En la Comunidad de Madrid la brecha salarial aumenta desde el 5,6% correspondiente a la población de 16 a 24 años, hasta el 19,1% registrado entre las personas de 50 o más años. Del mismo modo, en el conjunto de España la brecha salarial entre mujeres y hombres crece desde el 8,1%, hasta el 21,9% entre ambos grupos de población.
- En la población con estudios de **Formación Profesional**, alcanzando el 24,6% en la Comunidad de Madrid y el 25,3% en el conjunto de España, más elevada en ambos casos que el resto de los niveles de estudios, particularmente los de ciclo medio en la Comunidad de Madrid.
- En las personas con **nacionalidad española**, cuya brecha salarial asciende al 16,1% en la Comunidad de Madrid y al 16,3% en el conjunto de España, notablemente más elevada que la correspondiente a las personas de nacionalidad extranjera, que ni en España ni en la Comunidad de Madrid pasa del 8,3% y el 6,3%, respectivamente.

CARACTERÍSTICAS LABORALES

Siguiendo con las características laborales, también la comparativa entre las categorías de una misma variable arroja resultados semejantes en ambos territorios, que se manifiestan en que **la brecha salarial aumenta:**

⁴ La rama de actividad "AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales" engloba 3 Secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009): Sección O (Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria), Sección P (Educación) y Sección Q (Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales). Estas secciones, a su vez, incluyen actividades públicas y privadas.

- Cuando la **antigüedad** en la empresa es **de 1 a 5 años**. En la Comunidad de Madrid la brecha salarial entre las mujeres y los hombres con una antigüedad de 3 a 5 es del 18,4% y se sitúa en el 16,0% entre los que han trabajado en la empresa entre 1 y 2 años. A nivel nacional, la brecha salarial correspondiente a dichos grupos de población se sitúa en el 15,4% y el 15,9%, respectivamente. Y en ambos casos, contrasta con la menor brecha salarial registrada entre los trabajadores de más de 10 años de antigüedad en la empresa.
- En los trabajos a **tiempo parcial**, que registran una brecha salarial del 23,3% frente al 10,6% correspondiente a los realizados a jornada completa en la Comunidad de Madrid, y del 29,5% frente al 9,3% en el conjunto de España. Se observa, así, que la intensidad del efecto del tipo de jornada en la brecha salarial es mayor a nivel de España que en la Comunidad de Madrid.
- Cuando el **contrato** es **de duración indefinida**, puesto que conlleva una brecha salarial del 16,4% en la Comunidad de Madrid y del 17,0% en el conjunto de España, frente al 4,0% y el 8,7% registrado entre la población con contratos temporales en ambos ámbitos territoriales.
- Con la asunción de **responsabilidades organizativas y de supervisión**. En la Comunidad de Madrid la brecha salarial oscila entre el 17,7% y el 10,5% entre la población con este tipo de responsabilidades y la que no las tienen, y en el conjunto de España se reduce desde el 19,2% hasta el 11,7%.

CARACTERÍSTICAS EMPRESARIALES

Por último, considerando las características de la empresa, tanto en la Comunidad de Madrid como en España, la comparativa entre las categorías de una misma variable tiene efectos semejantes son la **brecha salarial**, que **aumenta**:

- En las empresas de **titularidad privada**, cuya brecha salarial entre mujeres y hombres alcanza el 17,3% en la Comunidad de Madrid y el 20,4% a nivel nacional, frente a las del 11,8% y el 10,5% registradas en las empresas de carácter público, respectivamente.
- En las empresas con **mercado nacional o internacional**. En la Comunidad de Madrid las empresas que dirigen su producción al mercado nacional registran una brecha salarial del 17,6% y las que operan en el mercado internacional del 16,9%, frente a la del 4,4% correspondiente a las empresas con mercado local o regional. Del mismo modo, en España las empresas con mercado nacional e internacional registran brechas salariales del 20,7% y el 22,1%, frente a tan sólo el 7,6% correspondiente a las que operan en el mercado local o regional.

Pese a estas similitudes, algunas características laborales y de empresa tienen un **efecto distinto en la brecha salarial en la Comunidad de Madrid y el conjunto de España**:

- La **ocupación**: En la Comunidad de Madrid la mayor brecha salarial se registra entre las mujeres y los hombres que trabajan en la dirección de empresas y AAPP (21,5%), mientras que a nivel nacional corresponde a las empleadas y empleados de tipo administrativo (20,5%) y los trabajadores de los servicios de restauración, personales, de protección y vendedores del comercio (20,4%).
- El **tamaño de la empresa**: Mientras que en la Comunidad de Madrid la mayor brecha salarial se registra en las empresas de 1 a 9 trabajadores (19,5%), seguida por la de las empresas con 50 o más trabajadores (16,3%), en el conjunto de España la jerarquía es opuesta, alcanzando la brecha salarial en estas últimas el 18,1% frente al 16,5% correspondiente a las de 1 a 9 trabajadores.
- La **actividad económica**: la mayor brecha salarial entre mujeres y hombres se registra en las actividades inmobiliarias y de servicios empresariales (21,5%) y la hostelería (21,4%) en la Comunidad de Madrid. En cambio, a nivel nacional corresponde a las actividades financieras y de seguros (25,8%).
- El **tipo de convenio**: Las empresas con convenio sectorial de ámbito inferior de la Comunidad de Madrid son las que tienen la brecha salarial entre mujeres y hombres más alta (18,9%). En cambio, a nivel nacional es mayor en las que se rigen por un convenio sectorial estatal (19,9%).

3.4. CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS

EN EL PERIODO 2006-2010:

La reducción de la brecha salarial en la Comunidad de Madrid ha supuesto una mejora muy significativa:

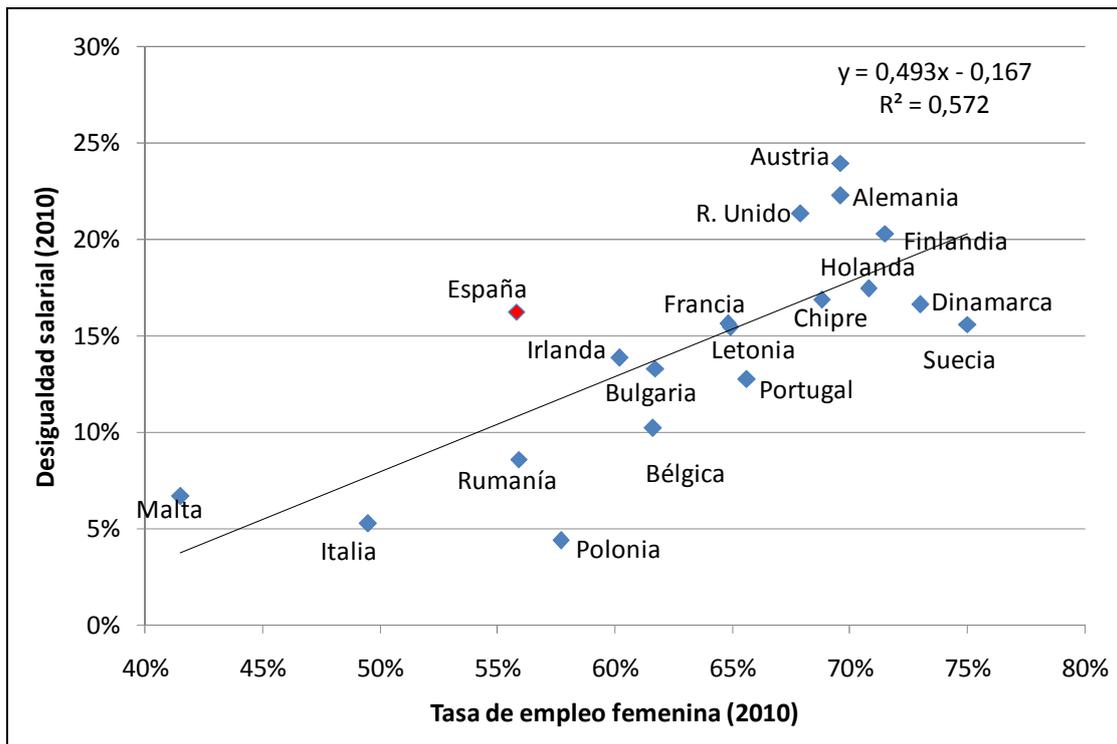
- **Con respecto al ritmo de reducción de la brecha**, que ha sido de más de 6 puntos porcentuales de 2006 a 2010 (de 21,1% a 14,7%), el doble que la caída observada de 2002 a 2006 (de 24% a 21,1%).
- **Con respecto a España**, puesto que, en 2010, la brecha salarial en la Comunidad se ha situado por debajo de la media española (14,7% frente a 15,4%).

Además, este resultado se ha producido en un contexto de cambios y transformaciones en el mercado de trabajo, ya comenzados en el año 2010, que revelan **una mejor posición relativa de la Comunidad de Madrid con respecto a España**: Mientras que en 2010 la Comunidad de Madrid mantiene una tasa de empleo femenina relativamente elevada con respecto a España, su brecha salarial desciende de manera notable con respecto a 2006 (de 21,1% a 14,7%), en tanto que la de España permanece relativamente más elevada (de 16,9% a 15,4%).

La importante reducción de la brecha salarial en la Comunidad de Madrid, del 21,1% en 2006 al 14,1% en 2010, reforzando la senda de reducción comenzada en 2002 desde el 24% de brecha salarial, ofrece una situación esperanzadora, que es preciso poner en valor teniendo en cuenta el contexto general en el que se ha producido.

Veamos algunos aspectos de este contexto. En primer lugar, los datos demuestran que, en términos generales, **existe una correlación positiva entre la tasa de empleo femenino de una economía y la brecha salarial** que existe entre las mujeres y los hombres que trabajan en la misma. Este ejercicio de correlación, aplicado con datos de países de la Unión Europea, ofrece resultados muy ilustrativos. Así, se observa que en los países que registran mayores tasas de empleo femenino, como Austria, Alemania, Finlandia o Dinamarca, la brecha salarial entre mujeres y hombres es también más elevada, lo que deriva del hecho de que la mayor participación femenina en el mercado de trabajo conlleva, entre otros aspectos, un mayor empleo femenino en actividades caracterizadas por brechas salariales altas. Por el contrario, en los estados miembros en los que las mujeres registran una menor participación en el mercado de trabajo, como Italia, Malta o Rumanía, la brecha salarial entre mujeres y hombres es también más baja. En éstos, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha sido más tardía y ello se traduce en una menor proporción de mujeres trabajadoras de mayor edad o en actividades con grandes dosis de desigualdad salarial.

Gráfico 2. Correlación entre las tasas de empleo femenina (20-64) y las brechas salariales detectadas (en %), para países seleccionados (año 2010)⁵



Fuente: Eurostat (2013).

En el caso de las tasas de empleo femenina, se corresponden con la población de 20 a 64 años.

España es un país un tanto atípico en este contexto, puesto que su brecha salarial es relativamente elevada dada su tasa de empleo femenina, pero también es verdad que la destrucción de empleo masculino ha sido drástica en los últimos años. De hecho, la brecha salarial se ha reducido del 16,9% al 15,4% de 2006 a 2010, mientras que la tasa de empleo de mujeres se han mantenido en torno al 55%, pero la de los hombres ha bajado diez puntos hasta el 69% (considerando la tasas de empleo femenina y masculina entre 20 y 64 años, según datos de Eurostat).

En este contexto, sin embargo, la Comunidad de Madrid presenta sus especificidades, doblemente atípicas; por una parte, con respecto al comportamiento general de correlación positiva entre tasa de empleo femenina y brecha salarial observada entre los países europeos, y, por otra parte, si se compara con el comportamiento también diferencial de España en este sentido. De hecho, la Comunidad de Madrid muestra una posición comparativamente aventajada con respecto a España, porque la reducción de la brecha

⁵ La metodología para la estimación de las brechas salariales implementada por Eurostat no coincide exactamente con la utilizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) dado que éste incluye las pagas extraordinarias que Eurostat no considera. Debe tenerse en cuenta, asimismo, que la información proveniente de Eurostat no incluye el empleo en las Administraciones Públicas y que considera a aquellas empresas con 10 o más personas empleadas.

salarial hasta el 14,7% en 2010 experimentada en la región ha venido acompañada de una tasa de empleo femenina relativamente elevada con respecto a la media (alrededor del 64%, considerando la tasa de empleo femenina entre 20 y 64 años, según datos de Eurostat).

Uno de los principales mensajes que derivan de la argumentación presentada es que puede haber una tendencia a que aumente la brecha salarial cuando la tasa de empleo femenina, pero sobre todo masculina tratándose de España, lo haga. Por ello, siendo muy destacados los logros en la reducción de la brecha salarial en la Comunidad de Madrid en la última década, y aun su comportamiento con respecto a España difiera en este aspecto, será oportuno estar vigilante para seguir mejorando la evolución a la baja de la brecha salarial en la región.

Si se analiza la reducción de la brecha salarial en la Comunidad de Madrid en función de las dos variables que ponen de manifiesto la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, **rama de actividad y ocupación, se observa que dicha reducción ha sido generalizada.** De hecho, los mayores descensos en la brecha salarial por categorías se han producido en las ocupaciones que tienen que ver los puestos de trabajo más y menos cualificados, y con las ramas de actividad con mayores y menores niveles salariales, según se concreta a continuación:

1. Las **ocupaciones con salarios más altos** en 2006, que correspondían a la dirección de empresas y AAPP (27,60€ por hora), son también las que más han reducido la brecha salarial entre mujeres y hombres (desde el 32,2% en 2006 hasta el 21,5% en 2010).
2. Los **grupos ocupacionales con menores niveles salariales** en 2006, como los trabajadores no cualificados (6,48€/hora) han reducido la brecha salarial entre mujeres y hombres en menor medida o incluso la han aumentado (desde el 10,3% en 2006 hasta el 13,8% en 2010).
3. Las **ramas de actividad con mayores salarios** medios en 2006, como las actividades financieras y de seguros (18,15€ por hora), han registrado también la caída más importante en la brecha salarial (desde el 31,7% en 2006 hasta el 13,3% en 2010).
4. Las **actividades con niveles salariales menores** en 2006, como la hostelería (7,34 € por hora) han visto mermada su brecha salarial en menor medida o incluso la han incrementado (desde el 17,5% en 2006 al 21,4% en 2010).

Por otro lado, la **reducción más acusada de la brecha salarial**, que ha tenido lugar **en la Comunidad de Madrid** (desde el 21,1% hasta el 14,7%) respecto al conjunto nacional (desde el 16,9% al 15,4%), se ha producido en un contexto de **cambios relacionados con el mercado de trabajo que se vienen produciendo desde 2008, en los que la posición relativa más aventajada de la región se dejan notar con respecto a la media nacional.** Teniendo en cuenta los datos publicados en la Encuesta de Población Activa, cabe destacar los siguientes cambios:

1. El número de **mujeres con estudios universitarios**, nivel educativo que conlleva salarios elevados, ha aumentado más en la Comunidad de Madrid que en el

conjunto de España. En particular, ha crecido un 10% en la comunidad, desde 806.400 mujeres en 2008 a 883.500 en 2010, frente a un 8% en España, desde 4,42 millones de mujeres en 2008 a 4,78 millones en 2010.

2. La **participación en el mercado de trabajo de las mujeres de mayor edad**, que perciben un salario más elevado, ha aumentado más en la Comunidad de Madrid que en el conjunto de España. Concretamente, la tasa de empleo de las mujeres mayores de 55 años ha pasado del 15,33% al 17,29% entre 2008 y 2010 en esta región, aumentando cerca de 2 puntos porcentuales. En cambio, dicha tasa ha pasado del 12,41% al 13,28% a nivel nacional, lo que supone un aumento más bajo, de 0,87 p.p.
3. El **empleo femenino a tiempo parcial**, que conlleva salarios comparativamente inferiores, se ha reducido en la Comunidad de Madrid mientras que prácticamente se ha mantenido en el conjunto de España. De hecho, mientras que en 2008 el 20,3% de las mujeres ocupadas en la comunidad trabajaba a tiempo parcial, en 2010 lo hace el 19,4% (0,9 p.p. menos). A nivel nacional, en cambio, la proporción ha aumentado 0,6 p.p., pasando del 22,7% al 23,2% en este periodo.
4. El número de **mujeres que trabajan en ocupaciones con salarios elevados** (dirección de empresas y AAPP, técnicos y profesionales científicos e intelectuales y técnicos de apoyo) ha aumentado más en la Comunidad de Madrid, pasando de 615.400 a 633.600 entre 2008 y 2010 (aumento del 3%), que en el conjunto de España, donde ha aumentado un 2% (desde 2,99 a 3,04 millones de mujeres).
5. Las **actividades económicas que registran niveles más elevados de brecha salarial**, como las actividades financieras y de seguros, han perdido peso en el empleo total en la Comunidad de Madrid (pasando del 4,68% al 4,11% entre 2008 y 2010), mientras que han mantenido su representatividad en el conjunto de España (2,51%).

Con todo, cabe concluir que **la caída de la brecha salarial** entre mujeres y hombres que ha tenido lugar entre 2006 y 2010 en la Comunidad de Madrid **es un resultado destacado**, porque apunta a que uno de los aspectos clave de la igualdad entre mujeres y hombres, como es el de las retribuciones y todo lo que ello conlleva en términos de potencialidad y autonomía personal y profesional, ha evolucionado favorablemente en los últimos años. Además, se ha producido en un contexto de cambios y transformaciones en el mercado de trabajo, pero en el que **la Comunidad de Madrid ha sabido mantener un comportamiento diferencial ventajoso para la región con respecto a la media nacional**.

4. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIFICACIÓN DE PERFILES DISCRIMINATORIOS

A continuación se aborda la determinación, estimación e interpretación de la discriminación salarial por razón de sexo en la Comunidad de Madrid y, en particular, el cálculo y análisis de la discriminación salarial media, es decir, la parte de la brecha salarial debida exclusivamente al sexo, que no está justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo. Asimismo, se presentan los resultados de estimar la discriminación salarial matizada por las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores, tras analizar el efecto cruzado del sexo con cada característica en el salario masculino y femenino. Ello da una idea del impacto en la brecha salarial que tienen las decisiones divergentes que mujeres y hombres toman a lo largo de su carrera profesional y que están determinadas por los valores y pautas culturales dominantes. Por último, se identifican perfiles de características idénticos entre mujeres y hombres con una discriminación salarial por encima o por debajo de la media.

4.1. DISCRIMINACIÓN SALARIAL MEDIA

EN EL PERIODO 2006-2010:

La discriminación salarial de las mujeres en la Comunidad de Madrid ha disminuido considerablemente entre 2006 y 2010 (2,0 puntos porcentuales, desde el 14,6% hasta el 12,6%). Además, en 2010 se sitúa por debajo del nivel medio nacional (14,0%) y ha experimentado una evolución más favorable (en España sólo ha descendido 1 punto porcentual, pasando del 15,0% en 2006 al 14,0% en 2010).

En esta evolución, se observa que **el 85% de la brecha salarial entre mujeres y hombres que existe en la Comunidad de Madrid es discriminatoria**, importancia que ha aumentado desde el 69% de 2006. Ello se debe a que las dotaciones de características personales, laborales y de empresa de los hombres y las mujeres que trabajan están convergiendo, de forma que la brecha salarial que pueda existir responde, cada vez más, a factores meramente discriminatorios.

En 2010, la discriminación salarial media de las mujeres que trabajan en la Comunidad de Madrid es del 12,6%. Por tanto, si la brecha salarial existente entre mujeres y hombres es del 14,7%, entonces el 85% de esas desigualdades salariales tienen su origen en factores discriminatorios.

No obstante, la Comunidad de Madrid registra una cifra de discriminación salarial inferior al promedio nacional, del 14,0%, y menos significativa en el total de la brecha salarial observada entre mujeres y hombres: el 85% frente al 91%.

Además, la discriminación salarial de las mujeres en la Comunidad de Madrid ha experimentado una reducción importante en el periodo 2006-2010 (de 2,0 puntos porcentuales, pasando del 14,6% al 12,6%), si bien ha sido inferior a la registrada en la brecha salarial total (de 6,4 p.p., pasando del 21,1% al 14,7%) lo que ha devenido en un aumento de la importancia de la parte discriminatoria de la brecha salarial desde el 69% hasta el 85%.

La evolución ha sido, no obstante, más favorable que en el conjunto de España, donde la discriminación salarial media ha descendido 1 punto porcentual, pasando del 15,0% en 2006 al 14,0% en 2010, frente a la caída de 1,4 puntos experimentada en la brecha salarial (del 16,9% al 15,4%), incrementando así el peso de la parte discriminatoria de dicha diferencia desde el 89% hasta el 91%.

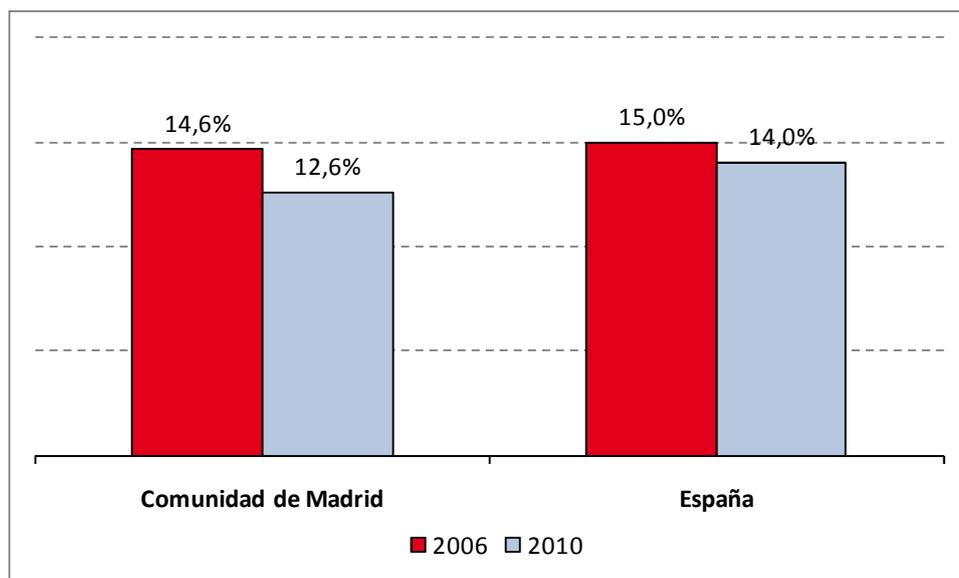
Más allá de que la evolución de la discriminación salarial, con relación a su peso sobre la brecha salarial, ha sido mucho más notable en la Comunidad de Madrid que en España, entre 2006 y 2010, en general **se observa con el paso del tiempo un peso creciente de la discriminación salarial sobre las desigualdades en los salarios entre mujeres y hombres**, independientemente del territorio objeto de estudio. Ello está relacionado con la convergencia de las dotaciones de características personales, laborales y empresariales de las mujeres y los hombres en sus puestos profesionales. De hecho, cuando más parecidas sean estas dotaciones entre mujeres y hombres, es decir, cuanto más parecidos sean sus perfiles profesionales, menos influencia tendrán las variables personales, laborales o empresariales para explicar las desigualdades salariales, por lo que irá sobresaliendo como factor explicativo de las mismas, que además es discriminatorio, el hecho de que unos trabajadores sean mujeres y otros hombres.

Tabla 8. Evolución de la discriminación salarial entre mujeres y hombres entre 2006 y 2010. Comunidad de Madrid vs España.

TERRITORIO /AÑO	Brecha salarial	Discriminación Salarial	Peso de la discriminación salarial
MADRID			
2006	21,1%	14,6%	69%
2010	14,7%	12,6%	85%
ESPAÑA			
2006	16,9%	15,0%	89%
2010	15,4%	14,0%	91%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

Gráfico 3. Evolución de la discriminación salarial entre mujeres y hombres entre 2006 y 2010. Comunidad de Madrid vs España.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

4.2. DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN CARACTERÍSTICAS PERSONALES, LABORALES Y DE EMPRESA

EN 2010:

La **discriminación salarial media entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid** es el 12,6%.

Pero cuando se comparan las diferentes categorías de una misma variable, **la discriminación salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid aumenta:**

- Con la **edad**, hasta el 10,9 % para la población de 50 o más años, si se compara con la discriminación del 6,2% en las edades más jóvenes, desde donde sube paulatinamente.
- En la población con **estudios** de Formación Profesional (13,8%), con respecto al resto de niveles de estudios, sobre todo de ciclo medio y superiores.
- Entre las personas de **nacionalidad** española (10,1%), con relación a la correspondiente a las personas extranjeras.
- Con la **antigüedad** en la empresa, hasta el 16,6% para la población con antigüedad de 6 a 10 años, aumentando desde una discriminación del 11,3% entre los más jóvenes.
- Entre las **operadoras de instalaciones y maquinaria y las montadoras** (27,7%), si se

compara con la discriminación salarial de las mujeres en cualquiera del resto de ocupaciones.

- En los trabajos a **jornada** parcial (13,7%), con relación a la que concurre en los trabajos a tiempo completo.
- En los **contratos** de duración indefinida (10,1%), algo por encima de la correspondiente a los contratos temporales.
- En los puestos que conllevan **responsabilidades** organizativas y de supervisión (15,1%), como es de esperar con respecto a la que experimentan quienes no tienen responsabilidades.
- En las **empresas de 20 a 49 trabajadores** (13,0%), con respecto a la cuantificada en el resto de las empresas.
- En las empresas que operan en el **mercado** nacional (13,5%), aunque bastante parecida a la del resto de mercados.
- En la **rama de actividad** de las AAPP, la educación, la sanidad y los servicios sociales⁶ (14,9%), en comparación con la discriminación de los restantes sectores.
- En las empresas con **convenio** sectorial estatal (12,0%), con relación a la correspondiente a las empresas con otro tipo de convenio.

EN EL PERIODO 2006-2010:

Prácticamente todos los grupos de población definidos a partir de las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores **han reducido su nivel de discriminación salarial** en la Comunidad de Madrid entre 2006 y 2010.

Las mayores reducciones de la discriminación salarial se han producido en las **edades más jóvenes** (del 23,2% al 6,2%, 17 p.p.), en los **estudios superiores** (del 27,6% al 8,5%, 19,1 p.p.), entre **las personas con nacionalidad extranjera** (del 25,2% al 2,2%, 23 p.p.), en **las personas ocupadas en la dirección de empresas y AAPP** (del 30,4% al 13,1%, 17,3 p.p.), en **las empresas de 1 a 9 trabajadores** (del 25,9% al 10,2%, 15,7 p.p.), en **la hostelería** (del 23,1% al 14,9%, 17,4 p.p.) y en **el sector de las AAPP, educación, actividades sanitarias y servicios sociales** (del 27,3% al 14,9%, 12,4 p.p.).

Cuando se comparan las diferentes categorías de una misma variable, la discriminación salarial ha tenido un comportamiento semejante en 2006 y 2010. En ambos años, **la discriminación salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid es mayor:**

⁶ La rama de actividad "AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales" engloba 3 Secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009): Sección O (Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria), Sección P (Educación) y Sección Q (Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales). Estas secciones, a su vez, incluyen actividades públicas y privadas.

- Entre los **operadores de instalaciones y maquinaria y las montadoras**, 41,3% en 2006 y 27,7% en 2010, en comparación con el resto de ocupaciones.
- En los trabajos a **jornada** parcial, 24,7% en 2006 y 13,7% en 2010, con relación a los trabajos a tiempo completo.
- En los **contratos** de duración indefinida, 23,4% en 2006 y 10,1% en 2010, si se compara con los contratos temporales.
- En los puestos que conllevan **responsabilidades** organizativas y de supervisión, 28,2% en 2006 y 15,1% en 2010, con respecto a los puestos sin responsabilidades.
- En las empresas que operan en el **mercado** nacional, 25,4% en 2006 y 13,5% en 2010, que en las empresas que operan en mercados internacionales, locales o regionales.
- En el **sector** de las AAPP, la educación, la sanidad y los servicios sociales: 27,3% en 2006 y 14,9% en 2010, aunque ha experimentado una importante reducción de la discriminación salarial, si se compara con el resto de las ramas de actividad.

No obstante, **el efecto de algunas variables en la discriminación salarial de las mujeres trabajadoras de la Comunidad de Madrid cambian entre 2006 y 2010:**

VARIABLE	Categoría con máxima discriminación salarial en 2006	Categoría con máxima discriminación salarial en 2010
Edad	De 30 a 39 años (23,4%)	De 50 o más años (10,9%)
Nivel de estudios	Estudios Superiores (27,6%)	Formación Profesional (13,8%)
Nacionalidad	Extranjera (25,2%)	Española (10,1%)
Antigüedad	De 1 a 2 años (25,6%)	De 6 a 10 años (16,6%)
Tamaño empresarial	De 1 a 9 trabajadores (25,9%)	De 20 a 49 trabajadores (13,0%)
Titularidad de la empresa	Privada (23,4%)	Niveles similares entre la titularidad pública (10,4%) y privada (10,1%)
Tipo de convenio	De empresa o centro de trabajo (25,2%)	Sectorial estatal (12,0%)

Las tres tablas presentadas a continuación resumen la evolución de la discriminación salarial en la Comunidad de Madrid entre los años 2006 y 2010, tanto en promedio como en función de las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores.

Tabla 9. Evolución 2006-2010 de la discriminación salarial entre mujeres y hombres, según características personales. Comunidad de Madrid.

	2006	2010	Var 10/06 p.p.
TOTAL	14,6%	12,6%	-2,0
EDAD			
De 16 a 24 años	23,2%	6,2%	-17,0
De 25 a 29 años	20,8%	9,6%	-11,2
De 30 a 39 años	23,4%	10,1%	-13,3
De 40 a 49 años	18,2%	10,0%	-8,2
De 50 o más años	23,3%	10,9%	-12,4
NIVEL DE ESTUDIOS			
Eso1º Ciclo o inferior	23,4%	10,1%	-13,3
ESO 2º Ciclo	24,0%	8,7%	-15,3
Formación Profesional	22,2%	13,8%	-8,4
Estudios Superiores	27,6%	8,5%	-19,1
NACIONALIDAD			
Española	23,4%	10,1%	-13,3
Extranjera	25,2%	2,2%	-23,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

Tabla 10. Evolución 2006-2010 de la discriminación salarial entre mujeres y hombres, según características laborales. Comunidad de Madrid.

	2006	2010	Var 10/06 p.p.
TOTAL	14,6%	12,6%	-2,1
ANTIGÜEDAD			
Menos de 1 año	19,5%	11,3%	-8,2
De 1 a 2 años	25,6%	12,2%	-13,3
De 3 a 5 años	21,2%	14,4%	-6,8
De 6 a 10 años	19,6%	16,6%	-3,0
Más de 10 años	23,4%	10,1%	-13,3
OCUPACIÓN			
Dirección de empresas y AAPP	30,4%	13,1%	-17,3
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	23,9%	8,5%	-15,4
Técnicos/as y profesionales de apoyo	25,8%	13,8%	-12,1
Empleados/as de tipo administrativo	20,1%	5,7%	-14,4
Trabajadores/as en servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as del comercio	23,4%	10,1%	-13,3
Trabajadores/as cualificados/as de la agricultura y la pesca, la industria manufacturera, la construcción y la minería	30,8%	18,3%	-12,5
Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	41,3%	27,7%	-13,6
Trabajadores/as no cualificados/as	27,3%	14,9%	-12,4
TIPO DE JORNADA			
Completa	23,4%	10,1%	-13,3
Parcial	24,7%	13,7%	-11,0
DURACIÓN CONTRATO			
Indefinido	23,4%	10,1%	-13,3
Temporal	19,1%	9,2%	-10,0
RESPONSABILIDAD			
Sí	28,2%	15,1%	-13,1
No	23,4%	10,1%	-13,3

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

Tabla 11. Evolución 2006-2010 de la discriminación salarial entre mujeres y hombres, según características de empresa. Comunidad de Madrid.

	2006	2010	Var 10/06 p.p.
TOTAL	14,6%	12,6%	-2,1
TAMAÑO			
De 1 a 9 trab.	25,9%	10,2%	-15,7
De 10 a 19 trab.	20,7%	6,7%	-14,0
De 20 a 49 trab.	15,0%	13,0%	-1,9
50 y más trab.	23,4%	10,1%	-13,3
PROPIEDAD			
Público	3,6%	10,4%	6,7
Privado	23,4%	10,1%	-13,3
MERCADO			
Local o regional	23,4%	10,1%	-13,3
Nacional	25,4%	13,5%	-11,9
UE o mundial	25,1%	13,3%	-11,8
ACTIVIDAD			
Industria	8,7%	2,9%	-5,8
Construcción	22,6%	6,3%	-16,4
Comercio	14,0%	5,5%	-8,5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	12,8%	5,4%	-7,4
Hostelería	23,1%	5,7%	-17,4
Actividades financieras y de seguros	9,7%	3,6%	-6,1
Actividades inmobiliarias y servicios empresariales	13,8%	6,3%	-7,4
AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales	27,3%	14,9%	-12,4
TIPO CONVENIO			
Sectorial Estatal	24,5%	12,0%	-12,5
Sectorial de ámbito inferior	23,4%	10,1%	-13,3
De empresa o centro de trabajo	25,2%	9,3%	-15,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.⁷

Según los datos estimados para el **año 2010**, cuando se comparan las categorías de una misma variable, se observa que **la discriminación salarial** de las mujeres en la Comunidad de Madrid **es mayor**:

- Con la **edad**: mientras que es de tan sólo el 6,2% entre las mujeres y hombres de 16 a 24 años, se incrementa progresivamente con la edad de referencia hasta alcanzar el 10,9% entre la población de 50 o más años.

⁷ La rama de actividad "AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales" engloba 3 Secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009): Sección O (Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria), Sección P (Educación) y Sección Q (Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales). Estas secciones, a su vez, incluyen actividades públicas y privadas.

- En las mujeres con estudios de **Formación Profesional**, para las que alcanza el 13,8%, con una discriminación mayor particularmente que las que tienen estudios superiores (8,5%) y estudios medios (8,7%).
- Entre la población de **nacionalidad española**, para la que se sitúa en el 10,1% frente al 2,2% correspondiente a la de nacionalidad extranjera.
- Con la **antigüedad** en la empresa hasta un cierto nivel, alcanzando su máximo entre las mujeres con entre 6 y 10 años de antigüedad, para descender hasta el 10,1% entre las que tienen una antigüedad mayor. Este último dato es coherente con que los trabajadores que ocupan puestos en la dirección de empresas y AAPP, que suelen ser también los que tienen mayor antigüedad en la empresa, han visto descender su brecha salarial mucho (del 30,4% en 2006 al 13,1% en 2010), si se comparan con otras ocupaciones.
- Entre las mujeres que trabajan como **operadoras de instalaciones y maquinaria o montadoras**, ocupación tradicionalmente masculina, para las que alcanza el 27,7%, todavía una discriminación muy elevada con respecto al resto de ocupaciones, aunque se ha reducido desde el 41,3% en 2006 (13,6 puntos porcentuales).
- En los trabajos que se realizan a **tiempo parcial**, en los que asciende al 13,7% frente al 10,1% registrado en los que se realizan a tiempo completo.
- En los **contratos indefinidos**, para los que se eleva al 10,1%, ligeramente por encima del 9,2% correspondiente a los contratos temporales.
- Con la asunción de **responsabilidades** organizativas y de supervisión, que la eleva hasta el 15,1%, mientras que es de sólo el 10,1% en los puestos que no conllevan este tipo de responsabilidades.
- En las **empresas de 20 a 49 trabajadores**, para las que alcanza el 13,0%, con relación al resto de empresas, especialmente las de 10 a 19 trabajadores, que registran una discriminación salarial del 6,7%.
- En las empresas que dirigen su producción al **mercado nacional** (13,5%) o internacional (13,3%) frente a las que operan en el mercado local o regional (10,1%).
- En el sector de las **AAPP, la educación, la sanidad y los servicios sociales** (14,9%), aunque la reducción de la discriminación salarial que ha experimentado entre 2006 y 2010 ha sido de las más destacadas por ramas de actividad, partiendo del 27,3%.
- En las empresas que se rigen por un **convenio sectorial estatal** (24,5%), en comparación con las que tienen convenio sectorial de ámbito inferior (10,1%) o las que tienen convenio de empresa o centro de trabajo (9,3%), que son las que ha experimentado mejor evolución en la reducción de la discriminación salarial.

Pero un comportamiento similar se observa en algunas variables personales, laborales y de empresa al comparar **los años 2006 y 2010**. En concreto, **cuando se compara entre**

categorías de una misma variable, la discriminación salarial en la Comunidad de Madrid, en ambos años, es mayor:

- Entre **las operadoras de instalaciones y maquinaria y las montadoras**, alcanzando el 41,3% en 2006 y el 27,7% en 2010, y en comparación con el resto de ocupaciones.
- En los trabajos a **jornada parcial**, para los que asciende al 24,7% y el 13,7% en 2006 y 2010, respectivamente, más elevada que en trabajos a tiempo completo en cualquiera de los dos años.
- En los **contratos indefinidos**, para los que se eleva hasta el 23,4% en 2006 y hasta el 10,1% en 2010, con relación a los contratos temporales.
- Con la asunción de **responsabilidades** organizativas y de supervisión, alcanzando el 28,2% en 2006 y el 15,1% en 2010, si se comparan con los trabajos sin responsabilidades.
- En las empresas que operan en el **mercado nacional**, para las que alcanzaba el 25,4% en 2006 y el 13,5% en 2010, discriminación más elevada en ambos años con respecto a las empresas que operan en mercados internacionales o locales y regionales.
- En el **sector de las AAPP, la educación, la sanidad y los servicios sociales**, que registraba una discriminación salarial del 27,3% en 2006 y del 14,9% en 2010, pero experimentando una importante reducción de la brecha salarial entre ambos años.

Aun así, se han producido grandes cambios en el efecto de gran parte de las características personales, laborales y de empresas analizadas en la discriminación salarial de las mujeres en la Comunidad de Madrid. En particular, **ha cambiado la relación de las siguientes variables con el nivel de discriminación salarial:**

- La **edad**: mientras que en 2006 la discriminación salarial era máxima para la población de 30 a 39 años (23,4%), en 2010 muestra una relación positiva con la edad, incrementándose conforme aumenta la edad de referencia hasta alcanzar el 10,9% para la población de 50 o más años.
- El **nivel de estudios**: en el año 2006 la discriminación salarial crecía con el nivel de estudios, alcanzando el 27,6% entre los trabajadores con estudios superiores. En cambio, en 2010 es especialmente alta para las mujeres con Formación Profesional (13,8%).
- La **nacionalidad**: si bien en 2006 la discriminación salarial era más alta entre la población de nacionalidad extranjera (del 25,2%), en 2010 se maximiza entre la que tiene nacionalidad española (10,1%).
- La **antigüedad**: como se ha señalado, en 2010 la discriminación salarial aumenta con la antigüedad en la empresa hasta el grupo con entre 6 y 10 años de antigüedad (16,6%), y se reduce para la población con más de 10 años de antigüedad. En

cambio, en 2006 el nivel de discriminación salarial de las mujeres era mayor entre la población con entre 1 y 2 años de antigüedad.

- El **tamaño empresarial**: mientras que en 2006 la discriminación salarial más alta de las mujeres tenía lugar en las empresas pequeñas, de menos de 10 trabajadores (25,9%), en 2010 se produce en las que tienen de 20 a 49 empleados (13,0%).
- La **titularidad de la empresa**: las empresas del sector privado registraban en 2006 un nivel de discriminación salarial de las mujeres muy superior a las del sector público en la Comunidad de Madrid (del 23,4% frente al 3,6%). Sin embargo, en 2010 los niveles de discriminación en ambos sectores son muy similares, superando ligeramente el 10%.
- El **tipo de convenio**: en 2006 las empresas con convenios propios o de centros de trabajo maximizaban la discriminación salarial (25,2%), mientras que en 2010 esta posición le corresponde a las empresas que se rigen por convenios sectoriales estatales (12,0%).

No obstante, **casi todos los grupos** de población definidos a partir de las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores **han reducido su nivel de discriminación salarial** en la Comunidad de Madrid **entre 2006 y 2010**. Las personas que han reducido más su discriminación salarial y que se encuentran, por tanto, tras la explicación del retroceso de la discriminación salarial media que ha tenido lugar en la Comunidad de Madrid, son:

- Las de **16 a 24 años**: desde el 23,2% hasta el 6,2%.
- Las que tienen **estudios superiores**: desde el 27,6% hasta el 8,5%.
- Las de **nacionalidad extranjera**: desde el 25,2% hasta el 2,2%.
- Las ocupadas como **empleados de tipo administrativo**: desde el 20,1% hasta el 5,7%.
- Las que trabajan en **empresas de 10 a 19 trabajadores**: desde el 20,7% hasta el 6,7%.
- Las empleadas en el sector de la **hostelería** (desde el 23,1% hasta el 5,7%) o en la **construcción** (desde el 22,6% hasta el 6,3%).
- Las que trabajan en empresas con **convenio de empresa o centro de trabajo**: desde el 25,2% hasta el 9,3%.

4.3. IDENTIFICACIÓN DE PERFILES DE CARACTERÍSTICAS MÁS Y MENOS DISCRIMINATORIOS

Se construyen 34 perfiles en los cuales la dotación de características personales, laborales y de empresa es idéntica para hombres y mujeres.

Para ello, se emplean **tres criterios de selección de variables y categorías de análisis:** coherencia, relevancia e intensidad. De este modo, se matiza la discriminación media hallada anteriormente (12,6%).

Los resultados muestran que la **discriminación oscila entre el 1,5% entre el personal administrativo** en el sector de la industria y el **27,9% del personal entre trabajadores sin cualificación** del sector de AAPP, educación y sanidad⁸.

En este epígrafe se cuantifica la discriminación salarial para determinados perfiles de trabajadores. En este sentido, se define "**perfil**" como aquella dotación de características personales, laborales y del entorno empresarial cuya interacción determina la intensidad de la discriminación salarial. Estas características se refieren a las variables edad, nivel de estudios, antigüedad, ocupación, tipo de jornada, responsabilidades organizativas y de supervisión, tamaño de la empresa, rama de actividad económica y tipo de convenio, que se seleccionan debido a su mayor relevancia en la conformación de la discriminación salarial entre hombres y mujeres. Así, sobre esta base, se construyen indicadores de discriminación salarial para determinadas combinaciones de características, agrupadas en perfiles, estudiando cómo interactúan dichas características entre sí y qué niveles de discriminación originan. Por tanto, para cada perfil de trabajadores de interés, en el que cada uno conlleva asociado un conjunto de características específicas, se cuantifica el nivel de discriminación que soportan las mujeres, matizando, así, la discriminación media registrada en el conjunto del mercado laboral de la Comunidad de Madrid (que alcanza el 12,6% en el año 2010), pudiendo aumentar o disminuir dependiendo del perfil de características elegido. A continuación, en primer lugar, se concretan los criterios de selección de los perfiles para los que se construyen los indicadores de discriminación salarial. Posteriormente, se presenta la cuantificación de dichos indicadores para cada perfil seleccionado.

⁸ La rama de actividad "AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales" engloba 3 Secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009): Sección O (Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria), Sección P (Educación) y Sección Q (Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales). Estas secciones, a su vez, incluyen actividades públicas y privadas.

4.3.1. Criterios de selección de los perfiles

Dado que las posibilidades de combinación de las diferentes características son múltiples, la selección de los perfiles analizados se ha llevado a cabo sobre la base de los siguientes criterios:

- **Coherencia:** Dentro de un perfil o dotación de características, las categorías elegidas deben ser coherentes entre sí, por lo que la elección de algunas categorías en ciertas variables condiciona la elección de las categorías en el resto de las variables del perfil. Por ejemplo, para la ocupación de técnicos y profesionales científicos e intelectuales sólo pueden escogerse perfiles de trabajadores con un nivel de estudios elevado.
- **Relevancia:** Los perfiles seleccionados deben representar a las personas que trabajan en la Comunidad de Madrid en términos de ocupaciones y ramas de actividad, tanto hombres como mujeres, siempre y cuando se pueda garantizar la representatividad estadística de cada uno de los sexos. Para ello, se tiene en cuenta en qué medida se encuentran representados dichos perfiles en la muestra de la Encuesta de Estructura Salarial y en la Encuesta de Población Activa. Por ejemplo, la presencia femenina en construcción y minería, o entre operadores de instalaciones y montadores es muy baja y no se puede garantizar la representatividad estadística, por lo que no es posible construir un perfil con estas actividades u ocupaciones. La única excepción, en este sentido, es la inclusión en el análisis del perfil de personal directivo, debido a su importancia estratégica para la economía en su conjunto.
- **Intensidad:** Teniendo en cuenta los dos criterios anteriores y como complemento a los mismos, los perfiles seleccionados se construyen en torno a las variables que mayor discriminación aportan: ocupación, rama de actividad, edad, nivel de estudios y tamaño de empresa. De este modo, aparecen, en el conjunto de perfiles seleccionados, aquellas categorías de dichas variables con presencia en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid y que potencialmente son más discriminatorias.

En este marco, se han seleccionado 34 perfiles de interés, tomando como variable de referencia **la ocupación**. Las categorías de esta variable alrededor de las cuales se construyen los perfiles son:

1. Dirección de empresas y AAPP.
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.
3. Técnicos y profesionales de apoyo.
4. Empleados de tipo administrativo.
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.
6. Trabajadores no cualificados.

Para cada ocupación analizada se han escogido dos grupos perfiles:

- Los perfiles de características con mayor presencia de trabajadores dentro de cada ocupación, diferenciándose únicamente por **rama de actividad**.

- Los perfiles en los que se **añaden características** que hacen variar el grado de discriminación en función de la aplicación de los criterios anteriores. Con ello se pretende aproximar la discriminación salarial **en una misma rama** pero entre diferentes dotaciones de características, para ver qué combinaciones son más discriminatorias.

4.3.2. Perfiles identificados

4.3.2.1. Personal directivo

Con el fin de analizar la discriminación existente en esta ocupación se identifican cuatro perfiles del primer grupo, que se diferencian sólo en la rama de actividad.

Estos perfiles responden a las categorías más comunes entre el personal directivo: *personas de mediana edad, a jornada completa, con responsabilidades organizativas y de supervisión, de entre 40 y 49 años, con más de 10 años de antigüedad, con estudios superiores y de grandes empresas*. En este sentido, se concluye que el grado de discriminación salarial entre directivos y directivas pertenecientes a grandes empresas financieras y de seguros (10,1%), del comercio (12,0%) y la hostelería (12,2%) es algo inferior a la media para el conjunto del mercado laboral, que se sitúa en un 12,6%. En cambio, **la discriminación se incrementa entre el personal directivo de las empresas de AAPP, educación, sanidad y servicios sociales (16,6%)**.

Tabla 12. Grado de discriminación salarial en los perfiles asociados a la ocupación Dirección de empresas y AAPP (I)

VARIABLE	PERFIL 1	PERFIL 2	PERFIL 3	PERFIL 4
PERFIL	PERSONAL DIRECTIVO DE GRANDES EMPRESAS DEL COMERCIO	PERSONAL DIRECTIVO DE GRANDES EMPRESAS DE HOSTELERÍA	PERSONAL DIRECTIVO DE GRANDES EMPRESAS DE AAPP, SANIDAD, EDUCACIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	PERSONAL DIRECTIVO DE GRANDES EMPRESAS FINANCIERAS Y DE SEGUROS
EDAD	40-49			
ESTUDIOS	Superiores			
ANTIGÜEDAD	Más de 10 años			
OCUPACIÓN	Dirección de empresas y AAPP			
JORNADA	Completa			
RESPONSABILIDAD	Sí			
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)			
CONVENIO	Sectorial no estatal			
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Comercio	Hostelería	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales	Actividades financieras y de seguros
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	12,0%	12,2%	16,6%	10,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

Asimismo, el análisis se completa con dos perfiles del segundo grupo, en torno a diferentes combinaciones de características.

Para el análisis de los perfiles 5 y 6 se escoge el sector de **AAPP, educación, sanidad y servicios sociales**, debido a su peso en esta categoría de ocupación y su mayor grado de discriminación. En estos casos, la discriminación salarial es mayor que la media del conjunto del mercado laboral, alcanzando un 20,1% entre el **personal directivo de entre 30 y 39 años perteneciente a grandes empresas con convenio propio**, y el 19,4% entre **directivos y directivas de más de 50 años de edad en pequeñas empresas acogidas a convenio estatal**. Este perfil incluye, especialmente, el personal directivo de centros educativos y sanitarios públicos y privados.

Tabla 13. Grado de discriminación salarial en los perfiles asociados a la ocupación Dirección de empresas y AAPP (II)

VARIABLE	PERFIL 5	PERFIL 6
PERFIL	PERSONAL DIRECTIVO JOVEN DE GRANDES EMPRESAS	PERSONAL DIRECTIVO DE MEDIANA EDAD DE GRANDES EMPRESAS
EDAD	30-39	Más de 50 años
ESTUDIOS	Superiores	
ANTIGÜEDAD	3-5 años	Más de 10 años
OCUPACIÓN	Directivos	
JORNADA	Completa	
RESPONSABILIDAD	Sí	
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)	Pequeña (1-9 trabajadores)
CONVENIO	De empresa	Estatal
ACTIVIDAD ECONÓMICA	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales	
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	20,1%	19,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

4.3.2.2. Personal de técnicos e intelectuales científicos y profesionales

El análisis de la discriminación en esta categoría ocupacional se basa, por una parte, en los siguientes cuatro perfiles del primer grupo, comparables por rama de actividad.

Los cuatro perfiles (7 al 10) se adscriben a las características más usuales entre el personal técnico e intelectual científico y profesional: *personas de mediana edad entre 40 y 49 años, a jornada completa, con responsabilidades organizativas y de supervisión, con entre 3 y 5 años de antigüedad, con estudios superiores y de grandes empresas*. Así, se concluye que el grado de discriminación salarial entre trabajadores en grandes empresas de las ramas industrial y de actividades financieras y de seguros, entre las que se halla personal técnico especialista en ingeniería, física, química, finanzas, administración, economía, profesionales de ventas técnicas, entre otros, es inferior a la media del conjunto del mercado laboral (9,1% y 9,8%, respectivamente, frente al 12,6% del conjunto). La discriminación salarial se incrementa ligeramente entre el personal perteneciente a las empresas de servicios a empresas (12,6%), mientras que el hecho de **trabajar en las AAPP, educación, sanidad y servicios sociales presiona la discriminación notoriamente al alza** (hasta el 16,3%). En esta última rama de actividad el personal técnico se adscribe a los y las profesionales de la salud (personal médicos, de enfermería, etc.) de la enseñanza (docentes de primaria y secundaria) y especialistas en la administración pública.

Tabla 14. Grado de discriminación salarial en los perfiles asociados a la ocupación de técnicos y profesionales científicos e intelectuales (I)

VARIABLE	PERFIL 7	PERFIL 8	PERFIL 9	PERFIL 10
PERFIL	GRANDES EMPRESAS FINANCIERAS Y DE SEGUROS CON RESPONSABILIDADES	GRANDES EMPRESAS DE AAPP, SANIDAD Y EDUCACIÓN CON RESPONSABILIDADES	PEQUEÑAS EMPRESAS DE SERVICIOS CON RESPONSABILIDADES	GRANDES EMPRESAS DE LA INDUSTRIA CON RESPONSABILIDADES
EDAD	40-49			
ESTUDIOS	Superiores			
ANTIGÜEDAD	3-5 años			
OCUPACIÓN	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales			
JORNADA	Completa			
RESPONSABILIDAD	Sí			
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)			
CONVENIO	Sectorial no estatal			
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Actividades financieras y de seguros	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales	Servicios a empresas	Industria
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	9,8%	16,3%	12,6%	9,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

El análisis se completa con la observación de los siguientes dos perfiles, que combinan diferentes dotaciones de características.

Para los perfiles 11 y 12 se escoge el sector de **AAPP, educación, sanidad y servicios sociales**, debido a su peso en esta categoría de ocupación y su mayor grado de discriminación. Como se observa, el hecho de **que la persona empleada tenga responsabilidades organizativas y de supervisión, tenga 50 años o más y tenga entre 6 y 10 años de antigüedad, y trabaje en una pequeña empresa con convenio estatal, conlleva un incremento sustancial del grado de discriminación** de las mujeres (21,2%). En cambio, los trabajadores de grandes empresas con convenio propio y sin responsabilidades organizativas y de supervisión registran menores niveles de discriminación que la media para el conjunto del mercado laboral (10,6% en comparación con el 12,6% del conjunto). Las ocupaciones más habituales en esta rama de actividad se relacionan con profesionales jurídicos, contables, profesionales especializados en actividades de consultoría, medicina, enseñanza, entre otras.

Tabla 15. Grado de discriminación salarial en los perfiles asociados a la ocupación de técnicos y profesionales científicos e intelectuales (II)

VARIABLE	PERFIL 11	PERFIL 12
PERFIL	EMPRESAS GRANDES DE AAPP, SANIDAD Y EDUCACIÓN SIN RESPONSABILIDADES	EMPRESAS PEQUEÑAS DE AAPP, SANIDAD Y EDUCACIÓN CON RESPONSABILIDADES
EDAD	30-39	Más de 50 años
ESTUDIOS	Superiores	
ANTIGÜEDAD	3-5 años	6-10 años
OCUPACIÓN	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	
JORNADA	Completa	
RESPONSABILIDAD	No	Sí
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)	Pequeña
CONVENIO	De empresa	Estatal
ACTIVIDAD ECONÓMICA	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales	
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	10,6%	21,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

4.3.2.3. Personal de técnicos y profesionales de apoyo

Para estudiar la discriminación en esta categoría ocupacional se han construido los siguientes cuatro perfiles del primer grupo, que se diferencian en la rama de actividad.

Los perfiles 13 al 16 ilustran la discriminación salarial teniendo en cuenta las características más repetidas entre el personal técnico de apoyo: *personas jóvenes de 30 a 39 años, a jornada completa, sin responsabilidades de supervisión, con entre 3 y 5 años de antigüedad, con estudios superiores y de grandes empresas*. Así, se concluye que el grado de discriminación salarial en las grandes empresas de la industria y las actividades financieras y de seguros es inferior a la media para el conjunto del mercado laboral (9,32% y 10,09% en comparación con el 12,60%, respectivamente). Entre las profesiones más frecuentes en estas ramas de actividad se halla el personal técnico en ciencias físicas y químicas, delineantes, técnicos y técnicas en electricidad, mecánica, agentes de seguros, personal intermediario de cambio, bolsas y finanzas, etc. En cambio, la discriminación salarial en las empresas que prestan servicios a otras empresas, entre las que se hallan profesionales de apoyo a la gestión administrativa tales como asistentes administrativos, jurídico-legales, sociales, etc., es similar a la del conjunto del mercado laboral, mientras que **la discriminación registrada en la rama de AAPP, educación, sanidad y servicios sociales se sitúa por encima** (12,8% y 16,5% frente a 12,6%, respectivamente).

Tabla 16. Grado de discriminación salarial asociados a la ocupación de técnicos y profesionales de apoyo

VARIABLE	PERFIL 13	PERFIL 14	PERFIL 15	PERFIL 16
PERFIL	PERSONAL TÉCNICO DE APOYO EN GRANDES EMPRESAS FINANCIERAS	PERSONAL TÉCNICO DE APOYO EN GRANDES EMPRESAS DE SERVICIOS A EMPRESAS	PERSONAL TÉCNICO DE APOYO EN GRANDES EMPRESAS INDUSTRIALES	PERSONAL TÉCNICO DE APOYO EN GRANDES EMPRESAS DE AAPP, SANIDAD, EDUCACIÓN
EDAD	30-39			
ESTUDIOS	Superiores			
ANTIGÜEDAD	3-5 años			
OCUPACIÓN	Técnicos y profesionales de apoyo			
JORNADA	Completa			
RESPONSABILIDAD	No			
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)			
CONVENIO	Sectorial no estatal			
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Actividades financieras y de seguros	Servicios a empresas	Industria	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	10,1%	12,8%	9,3%	16,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

Además, el análisis se ha completado con la observación de los siguientes dos perfiles, caracterizados por diferentes dotaciones de características.

Para los perfiles 17 y 18 se escoge el sector de **AAPP, educación, sanidad y servicios sociales**, debido a que registra mayores cotas de discriminación. En este sentido, **el grado de discriminación salarial es notoriamente mayor que el del conjunto del mercado laboral entre el personal técnico de mediana edad, con entre 6 y 10 años de experiencia (21,5%)**. Asimismo, entre el personal joven de grandes empresas, las mujeres perciben un salario 15,7% menor que los hombres, para la misma dotación de características. Por tanto, el hecho de que la empresa tenga convenio propio, y la persona sea joven y tenga poca experiencia laboral, amortigua los niveles de discriminación salarial. Entre el personal de esta ocupación perteneciente a la rama de AAPP, educación, sanidad y servicios sociales cabe citar las técnicas y los técnicos sanitarios de laboratorio, el personal técnico de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, y los profesionales de apoyo al trabajo y la educación social, entre otros.

Tabla 17. Grado de discriminación salarial asociados a la ocupación de técnicos y profesionales de apoyo

VARIABLE	PERFIL 17	PERFIL 18
PERFIL	PERSONAL TÉCNICO JOVEN EN GRANDES EMPRESAS DE LAS AAPP, SANIDAD Y EDUCACIÓN	PERSONAL TÉCNICO DE MEDIANA EDAD EN GRANDES EMPRESAS DE LAS AAPP, SANIDAD Y EDUCACIÓN
EDAD	25-29	40-49
ESTUDIOS	Superiores	
ANTIGÜEDAD	1-2 años	6-10 años
OCUPACIÓN	Técnicos y profesionales de apoyo	
JORNADA	Completa	
RESPONSABILIDAD	No	
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)	Pequeña (1-9 trabajadores)
CONVENIO	Estatal	De empresa
ACTIVIDAD ECONÓMICA	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales	
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	15,7%	21,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

4.3.2.4. **Empleados de tipo administrativo**

El grado de discriminación se ha analizado para los siguientes cuatro perfiles del primer grupo, que se diferencian por rama de actividad.

Los perfiles 19 al 22 se dirigen a mostrar la discriminación que se produce en el contexto de las características más comunes entre el personal administrativo: *personas jóvenes de 30 a 39 años, a jornada completa, sin responsabilidad organizativa y de supervisión, con entre 3 y 5 años de antigüedad, con estudios de segundo y de grandes empresas*. Se concluye que **el perfil relativo a las actividades industriales registra el menor porcentaje de discriminación salarial de todo el mercado laboral (1,5%)**, aunque también los sectores del comercio (4,2%), servicios a empresas (4,9%) y AAPP, sanidad, educación y servicios sociales (8,7%) presentan niveles más bajos que el conjunto del mercado laboral (12,6%). Entre los trabajadores de tipo administrativo adscritos a estas ramas de actividad destaca el personal contable y financiero, y el personal de ventanilla, entre otros.

Tabla 18. Grado de discriminación salarial asociado a la ocupación de empleados de tipo administrativo (I)

VARIABLE	PERFIL 19	PERFIL 20	PERFIL 21	PERFIL 22
PERFIL	PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EMPRESAS DEL COMERCIO	PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EMPRESAS DE LA INDUSTRIA	PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EMPRESAS DE AAPP, SANIDAD, EDUCACIÓN	PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EMPRESAS DE SERVICIOS A EMPRESAS
EDAD	30-39			
ESTUDIOS	ESO 2º ciclo			
ANTIGÜEDAD	3-5 años			
OCUPACIÓN	Empleados de tipo administrativo			
JORNADA	Completa			
RESPONSABILIDAD	No			
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)			
CONVENIO	Sectorial no estatal			
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Comercio	Industria	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales	Servicios a empresas
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	4,2%	1,5%	8,7%	4,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

Además, el análisis se completa con la observación de los siguientes dos perfiles, resultado de la combinación de diferentes características.

Para los perfiles 23 y 24 se escoge la rama de actividad de **AAPP, educación, sanidad y servicios sociales**, debido a la importancia del empleo femenino de esta ocupación en dicha rama y a que registra elevadas cotas de discriminación. Sin embargo, **el grado de discriminación salarial sólo es mayor que el del conjunto del mercado laboral entre el personal administrativo de entre 40 y 49 años, con entre 6 y 10 años de experiencia, que trabajan en pequeñas empresas con convenio estatal (17,9%)**. El hecho de que la empresa sea de gran dimensión y que tenga convenio propio, y que el personal trabajador sea joven reduce notoriamente los niveles de discriminación salarial (7,4%). Como ejemplos de ocupaciones relacionadas con personal administrativo en esta rama de actividad pueden citarse los empleados con tareas administrativas en centros sanitarios y educativos públicos y privados, de bibliotecas, academias, etc.

Tabla 19. Grado de discriminación salarial asociado a la ocupación de empleados de tipo administrativo (II)

VARIABLE	PERFIL 23	PERFIL 24
PERFIL	PERSONAL ADMINISTRATIVO JOVEN EN GRANDES EMPRESAS	PERSONAL ADMINISTRATIVO DE MEDIANA EDAD EN EMPRESAS PEQUEÑAS
EDAD	25-29	40-49
ESTUDIOS	ESO 2º ciclo	Formación profesional
ANTIGÜEDAD	1-2 años	6-10 años
OCUPACIÓN	Empleados de tipo administrativo	
JORNADA	Completa	
RESPONSABILIDAD	No	
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)	Pequeña (1-9 trabajadores)
CONVENIO	De empresa	Estatal
ACTIVIDAD ECONÓMICA	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales	
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	7,4%	17,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

4.3.2.5. Trabajadores en servicios de restauración, personales, protección y vendedores del comercio

El análisis de la discriminación salarial entre hombres y mujeres pertenecientes a esta categoría ocupacional se efectúa, en primer término, en relación con los tres perfiles del primer grupo, diferenciados por rama de actividad.

Los perfiles 25 al 27 se relacionan con las características más habituales entre los trabajadores que desarrollan su labor en esta ocupación, como son *personas jóvenes de 30 a 39 años, a jornada completa, sin responsabilidad, con entre 3 y 5 años de antigüedad, con estudios de primer ciclo como máximo y de grandes empresas*. Así, la discriminación salarial que sufren las mujeres empleadas en el comercio (9,9%), la hostelería (10,1%) y las empresas que ofrecen servicios a empresas (10,7%) es **ligeramente inferior a la del conjunto del mercado de trabajo** (12,6%). Camareros y camareras, personal de cocina, de supervisión del mantenimiento y limpieza de edificios, personal empleado en servicios de protección y seguridad privados, etc. son las ocupaciones más frecuentes.

Tabla 20. Grado de discriminación salarial asociado a la ocupación de trabajadores en servicios de restauración, personales, protección y vendedores del comercio

VARIABLE	PERFIL 25	PERFIL 26	PERFIL 27
PERFIL	PERSONAL EMPLEADO EN LA HOSTELERÍA EN GRANDES EMPRESAS CON CONVENIO SECTORIAL	PERSONAL EMPLEADO EN SERVICIOS A EMPRESAS EN GRANDES EMPRESAS CON CONVENIO SECTORIAL	PERSONAL EMPLEADO EN EL COMERCIO EN GRANDES EMPRESAS CON CONVENIO SECTORIAL
EDAD	30-39		
ESTUDIOS	Sin estudios, con educación primaria o con ESO de 1º ciclo		
ANTIGÜEDAD	3-5 años		
OCUPACIÓN	Trabajadores en servicios de restauración, personales, protección y vendedores del comercio		
JORNADA	Completa		
RESPONSABILIDAD	No		
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)		
CONVENIO	Sectorial no estatal		
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Hostelería	Servicios a empresas	Comercio
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	10,1%	10,7%	9,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

Además, el análisis se completa con la observación de los siguientes dos perfiles, que resultan de combinar diferentes características.

Para los perfiles 28 y 29 se ha escogido el sector del **comercio**, debido a su significativo peso entre las personas pertenecientes a esta categoría ocupacional. Se concluye que **los trabajadores a tiempo parcial de pequeñas empresas acogidos a un convenio estatal y con niveles de estudios que, como máximo, alcanzan el primer ciclo de ESO, presentan niveles de discriminación más elevados** que el del conjunto del mercado laboral (12,6%), dado que los salarios de las mujeres son un 15,6% inferiores que los de los hombres. En cambio, las personas empleadas en grandes empresas comerciales, a jornada completa y con niveles de estudios del segundo ciclo sufren una discriminación significativamente menor (7,7%). Las ocupaciones más usuales en este caso se relacionan con dependientes en tiendas y almacenes, vendedores vendedoras, etc. Se observa, por tanto, que trabajar a tiempo completo en grandes empresas contribuye a disminuir la discriminación salarial.

Tabla 21. Grado de discriminación salarial asociado a la ocupación de trabajadores en servicios de restauración, personales, protección y vendedores del comercio

VARIABLE	PERFIL 28	PERFIL 29
PERFIL	PERSONAL EMPLEADO EN EL COMERCIO EN GRANDES EMPRESAS CON SU CONVENIO	PERSONAL EMPLEADO EN EL COMERCIO A JORNADA PARCIAL EN PEQUEÑAS EMPRESAS CON CONVENIO ESTATAL
EDAD	30-39	
ESTUDIOS	ESO 2º ciclo	Sin estudios, con educación primaria o con ESO de 1º ciclo
ANTIGÜEDAD	3-5 años	
OCUPACIÓN	Trabajadores en servicios de restauración, personales, protección y vendedores del comercio	
JORNADA	Completa	Parcial
RESPONSABILIDAD	No	
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)	Pequeña (1-9 trabajadores)
CONVENIO	De empresa	Estatal
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Comercio	
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	7,7%	15,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

4.3.2.6. Trabajadores no cualificados

La discriminación salarial entre trabajadores no cualificados se analiza, en primer término, en relación con los tres perfiles del primer grupo, diferenciados por rama de actividad.

Los perfiles 30 al 32 tienen en consideración las características más frecuentes entre los trabajadores no cualificados: *personas de mediana edad (40-49 años), a jornada completa, sin responsabilidades organizativas y de supervisión, con entre 3 y 5 años de antigüedad, con estudios primarios o con ESO de primer ciclo y de grandes empresas*. Las mujeres de este perfil no sólo perciben salarios inferiores a los hombres con la misma dotación de características, en las grandes empresas de las ramas de actividad seleccionadas, que son hostelería, servicios a otras empresas y AAPP, educación, sanidad y servicios sociales, sino también **presentan mayor discriminación salarial que el conjunto del mercado laboral** (14,8%, 15,5% y 19,2%, frente al 12,6%, respectivamente). Las ocupaciones más características en estas ramas de actividad cubren el personal de limpieza en hoteles y oficinas, ayudantes de cocina, repartidores de publicidad, etc.

Tabla 22. Grado de discriminación salarial asociado a los trabajadores no cualificados (I)

VARIABLE	PERFIL 30	PERFIL 31	PERFIL 32
PERFIL	PERSONAL EMPLEADO EN HOSTELERÍA SIN CUALIFICACIÓN	PERSONAL EMPLEADO EN SERVICIOS A EMPRESAS SIN CUALIFICACIÓN	PERSONAL EMPLEADO EN AAPP, SANIDAD, EDUCACIÓN Y SERVICIOS SOCIALES SIN CUALIFICACIÓN
EDAD	40-49		
ESTUDIOS	Sin estudios, con educación primaria o con eso de 1º ciclo		
ANTIGÜEDAD	3-5 años		
OCUPACIÓN	Trabajadores no cualificados		
JORNADA	Completa		
RESPONSABILIDAD	No		
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)		
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Hostelería	Servicios a empresas	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales
CONVENIO	Sectorial no estatal		
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	14,8%	15,5%	19,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

El análisis se completa con la observación de los siguientes dos perfiles, resultado de diferentes combinaciones de características.

Para los perfiles 33 y 34 se ha escogido el sector de las **AAPP, educación, sanidad y servicios sociales**, debido al mayor grado de discriminación salarial en esas ramas. Se concluye que **los trabajadores a tiempo parcial, de 50 o más años, de pequeñas empresas, acogidas a un convenio estatal, presentan los mayores niveles de discriminación del conjunto del mercado laboral (27,9%)**. Además, el hecho de que la persona empleada sea joven y su empresa sea grande y tenga su propio convenio no disminuye significativamente la discriminación (22,0%). Entre las ocupaciones más destacadas en esta rama de actividad destaca el personal de limpieza de centros sanitarios y educativos públicos y privados, entre otros. Por tanto, puede señalarse que la discriminación en esta categoría ocupacional y, especialmente, entre los y las trabajadores a tiempo parcial de esta rama de actividad, presenta niveles de discriminación elevados.

Tabla 23. Grado de discriminación salarial asociado a los trabajadores no cualificados (II)

VARIABLE	PERFIL 33	PERFIL 34
PERFIL	PERSONAL EMPLEADO JOVEN EN SERVICIOS PERSONALES A JORNADA PARCIAL SIN CUALIFICACIÓN	PERSONAL EMPLEADO DE MEDIANA EDAD DE SERVICIOS PERSONALES A JORNADA PARCIAL SIN CUALIFICACIÓN
EDAD	25-29	Más de 50 años
ESTUDIOS	Sin estudios, con educación primaria o con eso de 1º ciclo	
ANTIGÜEDAD	1-2 años	6-10 años
OCUPACIÓN	Trabajadores no cualificados	
JORNADA	Parcial	
RESPONSABILIDAD	No	
TAMAÑO DE EMPRESA	Grande (50 o más trabajadores)	Pequeña (1-9 trabajadores)
CONVENIO	De empresa	Estatat
ACTIVIDAD ECONÓMICA	AAPP, educación, sanidad, servicios sociales	
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	22,0%	27,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial.

PERFILES CON MÁS DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE LAS MUJERES

- Trabajadores de 50 o más años ocupados a jornada parcial en el sector de las AAPP, educación, sanidad y servicios sociales, en pequeñas empresas acogidas a un convenio estatal (27,9%).
- Personas jóvenes no cualificadas que trabajan a jornada parcial en el sector de las AAPP, educación, sanidad y servicios sociales (22,0%)
- Técnicos y profesionales de apoyo del sector de las AAPP, educación, sanidad y servicios sociales, de mediana edad y con entre 6 y 10 años de experiencia (21,5%).
- Trabajadores de 50 o más años, con entre 6 y 10 años de antigüedad, empleados en empresas pequeñas del sector de las AAPP, educación, sanidad y servicios sociales, regidas por convenios estatales, con responsabilidades organizativas y de supervisión, y (21,2%).
- Personal directivo de entre 30 y 39 años que pertenece a grandes empresas del sector de las AAPP, educación, sanidad y servicios sociales, con convenio propio (20,1%).

5. RECOMENDACIONES DE INICIATIVAS POLÍTICAS PARA REDUCIR LA DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL

En este último capítulo se presentan las principales recomendaciones dirigidas a reducir la diferencia y la discriminación salarial en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid.

5.1. BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD SALARIAL

Para abordar la preparación de estas recomendaciones, la experiencia de otros países de nuestro entorno europeo y también la adquirida por España, en pro de la igualdad salarial, parece una referencia obligada. Es por ello, que se ha realizado un análisis de un amplio conjunto de actuaciones en el ámbito nacional y europeo en la lucha contra la brecha salarial entre mujeres y hombres, que han permitido la identificación de 12 buenas prácticas: 4 en Alemania (2 institucionales y 2 de empresas), 2 en España (1 de empresas y 1 de la Comunidad de Madrid), 2 en Francia (1 institucional y 1 de empresas), 1 en la Comisión Europea (institucional) y 1 más en Reino Unido (institucional), Portugal (institucional) y Hungría (de empresas), respectivamente. Constituyen ejemplos de iniciativas y proyectos que han implicado la toma de consciencia, el diseño y la puesta en marcha de medidas que han contribuido a paliar la brecha salarial en estos ocho países de la Unión Europea, incluyendo España, así como mediante una iniciativa transnacional.

En particular, las prácticas incluidas, cuyas fichas explicativas detalladas están contenidas en el Anexo 3, son las siguientes:

1. LOGIB-D (herramienta de autoevaluación de las brecha salarial de género en las empresas), Ministerio de la Familia, Jóvenes y Mujeres, Alemania.
2. Marca de calidad: auditoría para mejorar la conciliación, Ministerio de la Familia, Jóvenes y Mujeres, Alemania.
3. Inclusión de la igualdad salarial como materia obligatoria en la negociación colectiva, Ministerio de Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Diálogo Social, Francia.
4. Esquema de remuneraciones del sistema nacional de salud británico: agenda para el cambio, Sistema Nacional de Salud Británico, Servicio de Evaluaciones, Reino Unido.
5. Proyecto "Evaluar el trabajo para fomentar la igualdad", Autoridad para las Condiciones Laborales, Comisión para la Igualdad en el Trabajo y Sindicato CGT, Portugal.
6. Proyecto "Equality pays off" (la igualdad da resultados), Comisión Europea.
7. Proyecto "Oportunidades: ¡igualdad!", empresa Axel Springer AG, Alemania.

8. Reforma del sistema de remuneraciones, empresa Provident Pénzügyi Zrt, Hungría.
9. Consejo de liderazgo femenino: empresa IBM (filial alemana), Alemania.
10. Formación y *mentoring* para el liderazgo femenino: empresa Sodexo, Francia.
11. Proyecto Promociona, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), España.
12. Programa Generando Cambios: Madrid Pymes en igualdad, Dirección General de la Mujer de la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid.

El análisis del fenómeno de la brecha salarial se ha preocupado por la búsqueda de iniciativas exitosas desarrolladas tanto por las administraciones públicas como por empresas. Estas se han adaptado a cada uno de los contextos nacionales en donde han sido implementadas en relación con el fomento de la igualdad salarial entre mujeres y hombres, atendiendo a varios criterios: diversidad de países, diferentes tipos de iniciativas y relevancia como buena práctica (identificada como tal principalmente por parte de la Comisión Europea). Este ejercicio pretende reflejar los aspectos más sobresalientes de las iniciativas públicas y privadas que los estados miembros de la Unión Europea y diversas empresas han diseñado e implementado para abordar esta cuestión. El objetivo de su planteamiento no es tanto darlas a conocer en detalle, dada la brevedad de su formato de presentación, como ofrecer a los agentes interesados en su funcionamiento la posibilidad de conocer su existencia y tener las herramientas y recursos necesarios para profundizar en ellas, gracias a las referencias que se ofrecen.

Las herramientas y buenas prácticas presentadas corresponden a iniciativas públicas y empresariales en cada uno de los países indicados, entre las que se pueden diferenciar tres grandes conjuntos de medidas. Por una parte, se encuentran aquellas **prácticas públicas que, sobre la base de unos criterios objetivos, obligan a determinadas empresas o agentes a desarrollar ciertas actuaciones para combatir la desigualdad salarial en las empresas**. Aquí pueden incluirse las medidas legislativas y aquellas relacionadas con el impulso de la negociación entre los agentes sociales para adoptar actuaciones de lucha contra este fenómeno. Por ejemplo, el Ministerio de Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Diálogo Social francés obliga a los agentes sociales (representantes de empresarios y de trabajadores) a que la negociación de los convenios colectivos contenga materias relacionadas con la igualdad ocupacional desde un punto de vista amplio, incluyendo, entre ellos, desde 2006, la igualdad salarial.

Por otra parte, se identifican las **actuaciones públicas que contribuyen a dar a conocer y sensibilizar acerca de la existencia de la desigualdad salarial**. En este sentido, dos elementos deben ser mencionados: aquellas herramientas que estiman la desigualdad salarial en un determinado ámbito (empresarial o supraempresarial) y aquellas actuaciones de promoción de la igualdad salarial. En el primer caso, puede citarse la herramienta para medir la discriminación salarial Logib-D, perteneciente al Ministerio de la Familia, Jóvenes y Mujeres de Alemania, que identifica los factores que determinan la brecha salarial entre **mujeres y hombres**. En el segundo caso, puede mencionarse el establecimiento de la marca de calidad "Auditoría para mejorar la conciliación" por la que se desarrolla una auditoría en

materia de igualdad y se emplaza a empresarios y trabajadores a alcanzar acuerdos con el fin de implementar mejoras en esta materia y difundir sus resultados.

Por último, cabe citar las iniciativas llevadas a cabo en el seno de empresas de manera voluntaria y con el fin de promover modelos organizativos igualitarios, haciendo especial hincapié en la corresponsabilidad y el liderazgo compartido. Por ejemplo, la empresa húngara Provident Pénzügyi Zrt (del sector financiero) ha transformado su sistema de remuneraciones vigente desde la fundación de la empresa por uno que evalúa a los trabajadores exclusivamente en función de sus méritos y habilidades independientemente de la persona que ocupa ese puesto. Asimismo, el anterior sistema de carreras profesionales fue derogado y un nuevo sistema fue puesto en marcha, atendiendo especialmente a la promoción de la igualdad de género.

No obstante, y más allá de la separación en estos tres grupos de las iniciativas seleccionadas, **todas interactúan en algunas actuaciones concretas que sirven tanto para sensibilizar, estimar y actuar sobre la desigualdad salarial**, como el caso de la herramienta de medición de la discriminación salarial Logib-D, perteneciente al Ministerio de la Familia, Jóvenes y Mujeres de Alemania, que pretende, no solamente estimar el grado de desigualdad salarial en las empresas sino difundir sus resultados y asesorar a las empresas para llevar adelante medidas que contribuyan a reducirlo.

Finalmente, debe señalarse que la selección de actuaciones llevada a cabo refleja, en cierta medida, el avance relativo de algunos países, europeos en concreto, sobre el resto en el combate contra la desigualdad salarial. No obstante, también se observa que se está produciendo un reequilibrio en este sentido, puesto que, poco a poco, aquellos países en donde este fenómeno ha sido abordado más tardíamente han comenzado a adoptar las medidas necesarias para alcanzar la igualdad salarial, tal y como ha sucedido en el caso de España durante la última década. Por ello, y a pesar de que en este ejercicio la representación de los países del norte de Europa es superior en términos cuantitativos y cualitativos, se ha pretendido destacar algunas actuaciones positivas de algunos países mediterráneos, tales como España y Portugal, o en la Europa del Este, como el caso de Hungría, con el fin de dar visibilidad a sus esfuerzos por alcanzar a aquellos que han sido pioneros en la adopción de medidas con respecto a este fenómeno.

5.2. RECOMENDACIONES

A continuación, se presenta un conjunto de **recomendaciones de actuaciones públicas** cuyo propósito es contribuir a reducir la diferencia y la desigualdad salarial detectadas en la Comunidad de Madrid. Para ello, es imprescindible tener en consideración tres cuestiones fundamentales. En primer lugar, las recomendaciones se sustentan en el análisis de la brecha salarial en la Comunidad de Madrid con relación a España, de modo que se puedan identificar los elementos que en mayor medida deben ser abordados. En segundo lugar, las recomendaciones tienen especialmente en cuenta el análisis de perfiles de discriminación llevado a cabo, entre los que destacan aquellos con mayor discriminación salarial. A partir de ahí se concreta una tipología o conjuntos de problemas que derivan de la situación de

desigualdad y discriminación detectadas. Por último, estas recomendaciones recogen los diferentes ejemplos de buenas prácticas que se han presentado con el fin de desarrollar líneas de trabajo propias y adaptadas a las condiciones del mercado laboral y a las competencias de la Comunidad de Madrid.

De este modo, es posible destacar tres áreas de problemas, que se detallan a continuación, y a las que corresponden las recomendaciones objeto de análisis.

RECOMENDACIONES CON RESPECTO A LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES

1. Debe recordarse que las características personales analizadas correspondientes a los trabajadores son las siguientes: edad, nivel de estudios y nacionalidad.
2. En términos generales, **las trabajadoras con menor nivel de estudios sufren mayor discriminación salarial** que las trabajadoras más formadas. Aunque sus niveles no superan la media del conjunto del mercado laboral (10,1% y 12,6% respectivamente, en comparación con el 8,5% registrado entre las personas con nivel de estudios superiores), esta discriminación salarial se profundiza con la edad, de modo que las personas de más de 50 años sufren una discriminación mayor que las más jóvenes (10,9% y 6,2% respectivamente). Asimismo, las trabajadoras de mayor edad registran mayores brechas salariales con respecto a los hombres (19,1%, 4,4 puntos porcentuales (p.p.) por encima de la media, situada en el 14,7%). La combinación de estas circunstancias y otras que suelen acompañar a este tipo de trabajadores puede generar perfiles con discriminación elevada, como el adscrito al personal no cualificado empleado en servicios personales, de más de 50 años, a tiempo parcial y en empresas pequeñas (27,85%).
3. Sin embargo, **la mayor diferencia y discriminación salarial se produce en los trabajadores y trabajadoras con nivel de estudios de formación profesional**. En este sentido, su nivel de discriminación salarial se sitúa en el 13,8% (1,2 p.p. por encima de la media, ubicada en el 12,6%) mientras que la brecha salarial se coloca en el 24,6% (9,9 p.p. por encima de la media, que se encuentra en el 14,7%). Ello conduce a elevar significativamente la discriminación en grupos de ocupación con niveles iniciales relativamente bajos de este fenómeno, como el caso de las personas empleadas de tipo administrativo de entre 40 y 49 años, a jornada completa y sin responsabilidades organizativas ni de supervisión (17,88%, en comparación con una media del 12,6% para el conjunto del mercado laboral).

RECOMENDACIONES RESPECTO A LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES

- La **mejora de la formación** es un elemento clave para superar las barreras que tienen las mujeres para percibir salarios más elevados y escapar de situaciones de discriminación salarial asociadas a los niveles educativos bajos.
- En particular, debe hacerse hincapié en la **mayor participación de las mujeres en la formación profesional** y, en particular, como se verá más adelante, en aquellas familias profesionales más vinculadas a actividades técnicas e industriales, de modo que se rompan las barreras y estereotipos que conducen, más adelante, a situaciones de mayor discriminación. Su escasa integración en esta variante formativa puede estar detrás de las elevadas cotas de discriminación y brecha salarial por lo que debe promoverse su participación en pie de igualdad con respecto a los hombres.

Tabla 24. Problemas identificados y recomendaciones con respecto a las características personales de los trabajadores

Problema detectado	Segmento de la población ocupada	Evidencia empírica	Perfiles asociados y grado de discriminación	Recomendaciones
Discriminación	Personas con nivel educativo bajo y de mayor edad en relación con las personas más jóvenes y con educación universitaria	Discriminación salarial en personas de bajo nivel educativo (10,1%), 1,6 puntos porcentuales (p.p.) mayor que entre las personas con nivel universitario	Personal no cualificado empleado en servicios personales, de más de 50 años, a tiempo parcial y en empresas pequeñas (27,85%)	Fomentar la formación de los trabajadores
		Discriminación salarial en personas de avanzada edad (10,9%), 3,7 p.p. mayor que entre las personas más jóvenes (16-24 años)		
Discriminación	Personas con nivel de estudios de FP	Discriminación salarial en personas con nivel de estudios de FP (13,8%), 1,2 p.p. por encima de la media (12,6%)	Personal de tipo administrativo de entre 40 y 49 años, a jornada completa y sin responsabilidades organizativas ni de supervisión (17,88%)	Promover la integración de las mujeres en la formación profesional, especialmente en aquellas familias relacionadas con las actividades industriales

Fuente: Elaboración propia.

RECOMENDACIONES CON RESPECTO A LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES

1. El análisis de las características laborales de los y las trabajadores incluye las siguientes variables: antigüedad, ocupación, tipo de jornada, duración del contrato y responsabilidades organizativas y de supervisión.
2. En primer lugar, el análisis de los perfiles por **ocupación** arroja que, en general, las ocupaciones con una cualificación más elevada y aquellos puestos que requieren la asunción de responsabilidades de organización y supervisión presentan una discriminación más significativa. Por ejemplo, la discriminación entre el personal directivo se sitúa en el 13,1% (0,5 p.p. por encima de la media para el conjunto del mercado laboral ubicada en el 12,6%). En este contexto, esta ocupación también registra la brecha salarial más alta (21,5%, 6,8 p.p. por encima de la media). Esto sucede, especialmente, en algunos sectores de actividad más feminizados, como las Administraciones Públicas, educación, sanidad y servicios sociales, independientemente de la edad u otras características personales. Así, el grado de discriminación entre dos perfiles de personal directivo en esta rama, aquellos y aquellas jóvenes de grandes empresas (20,13%) y los de mayor edad de pequeñas empresas (19,42%), alcanza cotas muy superiores a la media del conjunto del mercado laboral (12,60%). De forma similar, el personal técnico científico e intelectual de grandes empresas (21,15%) y el técnico de apoyo de mediana edad de empresas pequeñas (21,54%) también sufren elevadas cotas de discriminación.
3. Asimismo, las **ocupaciones industriales** registran niveles de diferencia y discriminación salarial superiores a la media. Así, por ejemplo, las mujeres adscritas a la ocupación de operadoras y operadores de maquinaria y montadoras y montadores alcanzan cotas del 27,7% (15,1 p.p. superior a la media) y una brecha salarial de 19,5% que supera al promedio en 4,8 p.p. No obstante, la escasa participación de mujeres en esta ocupación ha impedido la configuración de los perfiles correspondientes.
4. En tercer lugar, las trabajadoras a **tiempo parcial** sufren una elevada discriminación respecto a los hombres (13,7%, en comparación con una media del 12,6%). Además, su brecha salarial es asimismo elevada (23,3%, 8,6 p.p. superior a la media) y su nivel salarial es más bajo que la media (8,97€ con respecto a 10,82€, respectivamente). La discriminación sufrida por las trabajadoras a tiempo parcial se produce, incluso, en aquellas ramas con menor grado de discriminación, tal como el sector del comercio. Allí, las trabajadoras a tiempo parcial de pequeñas empresas acogidos a un convenio estatal y con bajos niveles de estudios presentan niveles de discriminación más elevados que el del conjunto del mercado laboral (12,60%), con salarios un 15,55% inferiores que los hombres.

RECOMENDACIONES RESPECTO A LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES

- Fomentar actuaciones que promuevan la puesta en marcha de **mecanismos y herramientas para la medición e identificación de aquellos segmentos entre los que la diferencia y la discriminación salarial son más elevadas dentro de cada empresa**. Ello puede implementarse mediante la aplicación de herramientas específicas de autodiagnóstico para medir la brecha y discriminación salarial, de forma similar a como se ha llevado a cabo en Alemania por parte del Ministerio de la Familia, Jóvenes y Mujeres a través del Logib-D. En este sentido, debe considerarse la puesta en práctica de estrategias de difusión de sus resultados y de estímulo a la participación de empleadores y trabajadores en dichos procesos. Gracias a su implementación, podrán ponerse en práctica las medidas adecuadas para reducirlas en los grupos ocupacionales más afectados.
- Esta estrategia debe ir acompañada de una **plataforma integral y particularizada de asesoramiento, formación, ayuda y estímulo** para que, una vez detectados los segmentos más discriminatorios, las empresas adopten las medidas necesarias para combatir dicho fenómeno. Así, las empresas pueden ser atendidas mediante servicios de consultoría que, de forma individualizada, colaboren con ellas en la aplicación de los mecanismos específicos en relación con la problemática detectada. Entre estas medidas, podría figurar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad y directivos, para reducir la discriminación salarial entre este segmento de personal, o el reordenamiento de la estructura de remuneraciones de los trabajadores a tiempo parcial y completo, tal y como se llevó a cabo en el Reino Unido en el sector sanitario a través de su "Agenda para el cambio" o en Portugal en el sector hostelero por intermedio del proyecto "Evaluar el trabajo para fomentar la igualdad" (ver anexo 3).
- Finalmente, la elevada discriminación que sufren las mujeres en **grupos de ocupación industriales** debe llevar a la mejora de la oferta educativa y formativa que conduzca a una **mayor participación de las mujeres** en la adquisición de habilidades para trabajar en esas áreas, **superando la segregación** en forma de estereotipos y barreras que sufren en la elección de sus estudios y poniendo mayor énfasis en su formación profesional y su integración en dichas áreas. En este sentido, según los últimos datos elaborados por el Ministerio de Educación, la proporción de mujeres en los ciclos formativos de grado medio relacionados con actividades industriales es extremadamente baja, incrementándose sólo ligeramente en los de grado superior⁹. Para ello, debe acercarse la oferta formativa a la realidad del mercado laboral de modo que se incremente la participación femenina en estos grupos ocupacionales, mejore su formación y se incremente su peso en estos grupos de ocupación.

La siguiente tabla sintetiza las principales ideas que se han señalado.

⁹ Por ejemplo, según los datos del Ministerio de Educación para el conjunto de España (para alumnos y alumnas de grado medio y superior LOGSE respectivamente), la proporción de mujeres en los ciclos industriales es muy baja: mantenimiento de vehículos autopropulsados (2% y 5%), electricidad y electrónica (3% y 5%), mantenimiento y servicios a la producción (2% y 18%), madera y mueble (4% y 15%) y fabricación mecánica (27% y 30%). En cambio, las mujeres son abrumadora mayoría en otros ciclos formativos, tales como administración (72% y 68%), imagen personal (94% y 96%), sanidad (84% y 75%) y servicios socioculturales (87% y 81%).

Tabla 25. Problemas identificados y recomendaciones con respecto a las características laborales de los trabajadores

Problema detectado	Segmento de la pob. ocupada	Evidencia empírica	Perfiles asociados y grado de discriminación	Recomendaciones
Discriminación	Los trabajadores de grupos ocupacionales de elevada cualificación	El personal directivo registra una discriminación del 13,1% (0,5 p.p por encima de la media para el conjunto del mercado laboral situada en el 12,6%)	1) Personal directivo joven de grandes empresas (20,13%) 2) Personal directivo mayor de pequeñas empresas (19,42%) 3) Personal técnico científico e intelectual de grandes empresas (21,15%)	1) Fomentar la puesta en marcha de herramientas para la medición e identificación de aquellos segmentos entre los que la diferencia y la discriminación salarial sean más elevadas. 2) Difundir sus resultados y estimular la participación de empleadores y trabajadores en dichos procesos 3) Establecer una plataforma integral y particularizada de asesoramiento, formación, ayuda y estímulo para que, una vez detectados los segmentos más discriminatorios, las empresas adopten las medidas necesarias para combatir dicho fenómeno. Ello incluiría un especial hincapié entre los trabajadores a tiempo parcial y aquellas que ocupan grupos ocupacionales de mayor cualificación
Diferencia		El personal directivo registra las brechas salariales más elevadas del mercado laboral (21,5%, 6,8 p.p. superior a la media situada en 14,7%)		
Discriminación	Las trabajadoras a tiempo parcial	La discriminación salarial de las trabajadoras a tiempo parcial alcanza el 19,5%, 4,8 p.p. por encima de la media (12,6%)	Personal empleado en el comercio a tiempo parcial en pequeñas empresas (15,55%)	
Diferencia		La brecha salarial entre trabajadores a tiempo parcial es de 23,3%, 8,6% superior a la media) y su nivel salarial es más bajo que la media (8,97€ y 10,82€ respectivamente)		
Discriminación y diferencia	Las personas que trabajan en grupos ocupacionales industriales	Las mujeres operadoras de maquinaria y montadoras alcanzan cotas del 27,7% (15,1 p.p. superior a la media) y una brecha salarial de 19,5%, que supera al promedio en 4,8 p.p.	La escasa participación de mujeres en estos grupos ocupacionales ha impedido la configuración de los perfiles correspondientes	

Fuente: Elaboración propia.

RECOMENDACIONES CON RESPECTO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS EN LAS QUE LOS TRABAJADORES SE ENCUENTRAN EMPLEADOS

1. Las características asociadas a las empresas en las que los trabajadores desempeñan sus tareas que han sido analizadas son las siguientes: tamaño o dimensión empresarial, propiedad pública o privada, mercado al que dirige su producción, rama de actividad económica y tipo de convenio.
2. No existe una configuración con respecto a la **dimensión empresarial** que sea significativamente, y al mismo tiempo, más discriminatoria y que presente los mayores niveles de desigualdad salarial. No obstante, puede subrayarse que las empresas de 20 a 49 trabajadores registran el nivel de discriminación salarial más elevado (13%, 0,4 p.p. por encima de la media del conjunto del mercado de trabajo). Por el contrario, las empresas de entre 10 a 19 trabajadores presentan menores niveles de discriminación y brecha salarial que el resto (6,7% y 12,4% respectivamente). Las pequeñas (1-9 trabajadores) y grandes empresas se sitúan en niveles similares de discriminación (10,2% y 10,1% respectivamente) aunque presentan importantes brechas en relación con la brecha salarial (las pequeñas registran un 19,7% y las grandes un 16,3%, ambas por encima de la media para el conjunto del mercado laboral ubicada en el 14,7%).
3. En relación con el **tipo de convenio**, tampoco se han detectado diferencias significativas en términos de brecha y discriminación salarial entre los tres tipos examinados, siendo aquellos con más elevada discriminación (los convenios estatales, con un 12,0%) los que menor brecha salarial presentan (un 13,4%, 1,3 p.p. por debajo de la media y 5,5 p.p. inferior a la que se produce entre los trabajadores con convenios sectoriales). En todo caso, debe subrayarse que las trabajadoras adscritas a convenios estatales presentan grados de discriminación ligeramente más elevados que el resto (como se ha mencionado, de un 12,0%, frente al 10,1% de las que lo hacen bajo convenios sectoriales no estatales y 9,0% de las que son empleadas con convenios de empresa).
4. De las **ramas de actividad** analizadas, debe destacarse el sector público y las actividades educativas, sanitarias y de servicios sociales, como aquellas con una mayor discriminación salarial (14,9%, en comparación con una media para el conjunto del mercado laboral del 12,6%). Ello se refleja, por ejemplo, en la configuración del perfil de trabajadores técnicos y profesionales de apoyo que, a pesar de ser jóvenes, tener escasa antigüedad (1 a 2 años), y no tener responsabilidades organizativas ni de supervisión, presentan un nivel de discriminación salarial más elevado que la media del conjunto del mercado laboral (15,73% y 12,60% respectivamente). En relación con la brecha salarial, las mujeres registran mayores brechas salariales con respecto a los hombres en algunas actividades muy feminizadas, tales como el comercio (19,9%) hostelería (21,4%) (2,53€), actividades inmobiliarias y servicios a empresas (21,5%) y las AAPP,

educación, sanidad, servicios sociales¹⁰ (17,5%). Todas ellas presentan brechas salariales más elevadas que la media del mercado laboral (14,7%).

RECOMENDACIONES RESPECTO A LAS CARACTERÍSTICAS EMPRESARIALES

- Garantizar que el combate de la diferencia y discriminación salarial abarque medidas que afecten a la mayor cantidad posible de empresas del tejido productivo, y no solamente a aquellas de mayor tamaño o con convenio colectivo propio. Así, la Administración podría contemplar incluir determinados **requerimientos a las empresas** para que éstas adquieran compromisos para elevar los niveles de igualdad. Ello puede desarrollarse mediante la obligatoriedad en la elaboración de informes de estructura salarial por parte de las empresas, tal y como se practica en Bélgica o Suecia. Sin embargo, debe insistirse que los datos parecen sugerir que las **empresas pequeñas** también registran elevadas cotas de discriminación y brecha salarial, por lo que deben idearse mecanismos para abarcar a los trabajadores que allí se emplean. Ello se está llevando a cabo, por ejemplo, en Austria, en donde la obligación de elaborar informes de transparencia de ingresos salariales va abarcando progresivamente a más empresas cada año en función de su dimensión. La falta de transparencia en materia de remuneración salarial puede contribuir a su generalización y persistencia en el tiempo, por lo que la difusión de este tipo de iniciativas y la implicación del personal directivo y representantes de los trabajadores para su elaboración son claves.
- En relación con la **negociación colectiva**, puede impulsarse la igualdad salarial en el marco de la negociación colectiva y sus comisiones paritarias y en programas de trabajo sectoriales e intersectoriales. Ello debe ser puesto en práctica, especialmente, en los convenios de ámbito estatal, que, como se ha señalado, presentan mayores niveles de discriminación salarial. Para ello, la Administración puede inspirarse en el modelo francés, por el cual se obliga a que en la negociación de los convenios colectivos se incluyan materias relacionadas con la igualdad salarial, abarcando a los convenios colectivos sectoriales y a aquellos convenios adscritos a empresas de más de 50 trabajadores. Dado que la discriminación se incrementa en los convenios estatales, éstos deben ser tenidos especialmente en cuenta si se pretende desarrollar esta iniciativa.
- Finalmente, debe hacerse un **especial seguimiento** a la desigualdad y, especialmente, a la discriminación salarial que se produce en los sectores de Administraciones Públicas, educación, sanidad y servicios sociales. Se trata de actividades fuertemente feminizadas. Por tanto, son especialmente determinantes de las condiciones laborales de las mujeres. Además, deben reforzarse las actuaciones de inspección, tanto en el sector privado como en el público.

La siguiente tabla sintetiza las principales ideas que se han señalado.

¹⁰ La rama de actividad "AAPP, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales" engloba 3 Secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009): Sección O (Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria), Sección P (Educación) y Sección Q (Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales). Estas secciones, a su vez, incluyen actividades públicas y privadas.

Tabla 26. Problemas identificados y recomendaciones con respecto a las características de las empresas en las que los trabajadores desempeñan sus tareas

Problema detectado	Segmento de la población ocupada	Evidencia empírica	Perfiles asociados y grado de discriminación	Recomendaciones
Discriminación	Las personas que trabajan en empresas de entre 20 y 49 trabajadores	Discriminación salarial del 13%, 0,4 p.p. por encima de la media, que se sitúa en el 12,6%		1) Garantizar que el combate de la diferencia y discriminación salarial abarque al conjunto de las empresas del tejido productivo, y no solamente a aquellas de mayor tamaño o con convenio colectivo propio 2) Impulsar la igualdad salarial en el marco de la negociación colectiva y sus comisiones paritarias y en programas de trabajo sectoriales e intersectoriales. Ello debe ser puesto en práctica, especialmente, en los convenios estatales
Discriminación	Las personas empleadas bajo convenios estatales	Discriminación salarial del 12%, 1,9 p.p. por encima de aquellos que lo hacen en convenios sectoriales y 2,7 p.p. más que en los convenios de empresa		
Discriminación	Las trabajadoras del sector público y las actividades educativas, sanitarias y de servicios sociales	Discriminación salarial del 14,9%, 2,3 p.p. por encima de la media, que se sitúa en el 12,6%	Personal técnico y profesional de apoyo joven, con escasa antigüedad (1 a 2 años), sin responsabilidades organizativas ni de supervisión (15,73%, en comparación con el 12,60% de la media del mercado laboral)	Realizar un especial seguimiento a la desigualdad y, especialmente, a la discriminación salarial que se produce en las Administraciones Públicas y los sectores educativo, sanitario y de servicios sociales.

Fuente: Elaboración propia.

