

**BRIDGES**  
**LA BRECHA SALARIAL COMO FENÓMENO MULTIDIMENSIONAL**  
ANÁLISIS DE BARRERAS INSTITUCIONALES, ORGANIZACIONALES Y CULTURALES.  
PROPUESTAS PARA LA INTERVENCIÓN

**REUNIÓN CONSEJO ASESOR**

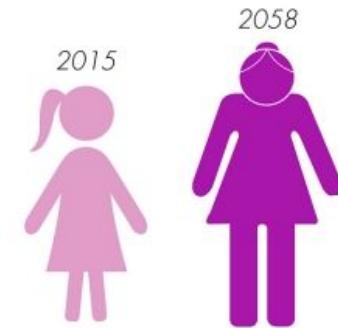
13 de abril de 2016  
Pati Manning (Barcelona)

# La Brecha hoy



Fuente: CE (2014) Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE.

BY THE TIME WE  
— FINALLY —  
HAVE EQUAL PAY  
TODAY'S TWEENS WILL  
ALMOST BE READY  
TO RETIRE



womenemployed.org

# OBJETIVOS PROYECTO

- 1) Mapa sectorial de la brecha salarial
- 2) Analizar el modo en que distintos entornos y culturas organizativas favorecen o constituyen barreras a la igualdad salarial
- 3) Analizar el papel de las percepciones o imaginarios colectivos de las propias personas empleadas (de las mujeres en particular) en la valorización y remuneración del empleo femenino
- 4) Proponer medidas concretas en favor de la igualdad salarial en las empresas



# FASES

Fase 1

- MAPA SECTORIAL DE LA DESIGUALDAD SALARIAL
- Tipología sectores

Fase 2

- ANÁLISIS DE SECTORES CLAVE: ESTUDIOS DE CASO
- Estudio casos (4 sectores / 8 empresas)

Fase 3

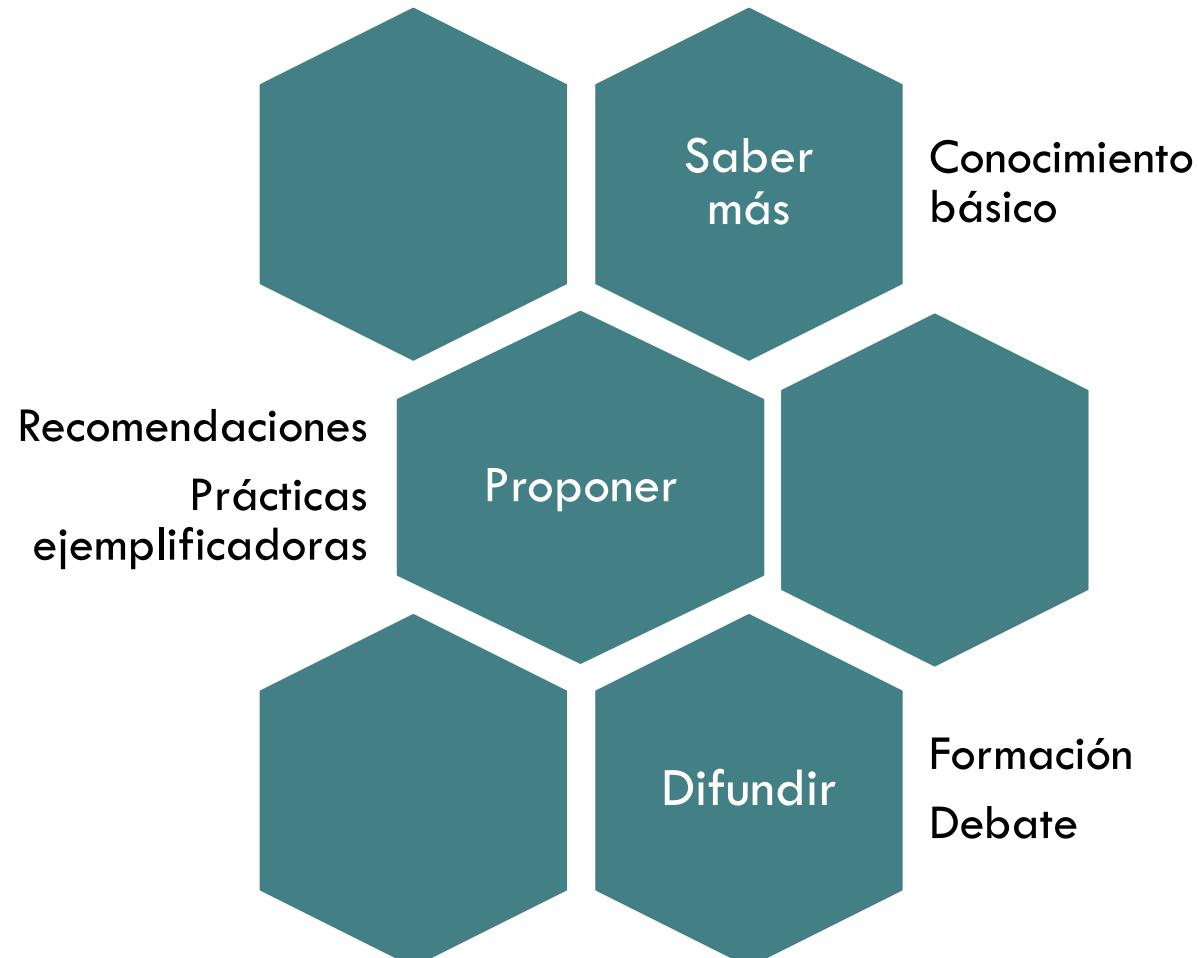
- EVALUACIÓN Y PROSPECTIVA
- Delphy

Fase 4

- RECOMENDACIONES E INFORME FINAL

# RESULTADOS ESPERADOS

?



# SÍNTESIS DIFUSIÓN

Objetivos, instrumentos y medios de difusión			
	Objetivos	Instrumentos	Medios de difusión
Público objetivo	Ámbito académico	Mejora Conocimiento Sensibilización	<i>Informes</i> <i>Artículos</i> <i>Comunicaciones</i>
	Stakeholders y Policy-makers	Sensibilización Divulgación Intervención	<i>Informes</i> <i>Recomendaciones políticas y n. colectiva</i> <i>Prácticas ejemplificadoras</i> <i>Material formación</i>
	Público en general	Sensibilización Divulgación	<i>Síntesis resultados</i>

# LÍNEAS DE TRABAJO ABIERTAS

- ❖ Revisión y sistematización de estudios e informes
- ❖ Primera exploración de datos cuantitativos:
  - ❖ Heterogeneidad inter e intrasectorial
  - ❖ ¿Feminización = + brecha?
  - ❖ Papel negociación colectiva
  - ❖ ¿Mejores condiciones laborales = - brecha?

# EXPLOTACIÓN DE DATOS CUANTITATIVOS

- ❖ **Fuente(s):**
  - ❖ Encuesta de Estructura Salarial (INE) – Structure of Earnings Survey (Eurostat)
  - ❖ Microdatos Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2006-2010-2014
  - ❖ Datos agregados encuesta anual estructura salarial (hasta 2013)
- ❖ **Potencialidades:**
  - ❖ Comparación 2006-2010-2014
  - ❖ Disponibilidad de datos con un alto nivel de desagregación por sector y ocupación
    - ❖ 53 divisiones de la CNAE-93 (2006) y 82 divisiones de la CNAE-09 (2010 y 2014)
    - ❖ 2 dígitos de CN0-94 (2006) y CNO-11 (2010 y 2014)
  - ❖ **Disponibilidad de datos sobre variables relevantes:**
    - ❖ Número de trabajadores de la empresa
    - ❖ Propiedad pública/privada
    - ❖ Nivel de centralización de la negociación colectiva
    - ❖ Tiempo de trabajo
    - ❖ Datos de salario fijo, variable, complementos por turno, horas extra

# EXPLOTACIÓN DE DATOS CUANTITATIVOS

- ❖ **Limitaciones:**
  - ❖ Comparabilidad de CNAE y CNO entre 2006 y 2010-2014
  - ❖ **Población no incluida en la muestra:**
    - ❖ Trabajadores que no cotizan en el Régimen General de la Seguridad Social
      - ❖ En 2010 sí se incluye el Régimen Especial de Trabajadores del Mar (transporte marítimo-División 50 CNAE09)
    - ❖ En 2006, los trabajadores de la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social
      - ❖ A partir de 2010 se incluyen siempre que pertenezcan al Régimen General de la S. Social
    - ❖ Actividades de los hogares como empleadores
    - ❖ Actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras
  - ❖ Pérdida de detalle y comparabilidad de los datos Europeos

# BLOG DEL PROYECTO

- ❖ Blog del proyecto (en progreso): <http://pagines.uab.cat/brechasalarial/>



## ¿Qué es el proyecto "Bridges"?

### Salarios diferentes

La brecha salarial (BS) es una de las **expresiones más notorias de las desigualdades de género** en el mercado laboral, que incide directamente en las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres. De ahí su trascendencia en las agendas pública y académica. La reducción de la BS es un **objetivo europeo de empleo** ligado a la consecución de la **igualdad de oportunidades y a la independencia económica de las mujeres**. En términos de condiciones trabajo y de empleo, la BS es un indicador de situaciones y de trayectorias laborales y profesionales claramente diferenciadas por razón de género. Asimismo, ésta alude a las **percepciones y valores diferenciales otorgados al trabajo de hombres y mujeres**, así como a su reconocimiento en términos profesionales. Más allá del ámbito estricto del mercado laboral, la BS ejemplifica el **vínculo entre la actividad laboral y las responsabilidades domésticas y familiares** que pesan, sobre todo, sobre las mujeres adultas. En términos de condiciones de vida los efectos de la brecha salarial son claros, tanto en términos de **recursos presentes para cubrir las necesidades básicas de la vida diaria**, como en el futuro acceso a prestaciones de jubilación.

# UN PROYECTO ABIERTO: EL CONSEJO ASESOR

Sara Berbel (Directora Empowerment Hub)

Alba García (Secretaría Mujer CONC)

Anna Mercadé (directora Observatorio Cámara de Comercio BCN)

Amaia Otaegui (Fundación 1 de mayo)

Fina Rubio (Presidenta Dones directives de l'Acció Social – Fundació Surt)

Raquel Saco (Responsable Àrea Igualtat -Qualitat en el Treball –Gencat)

Raquel Serrano (profesora UB)

Teresa Torns (profesora jubilada UAB)

# EL PAPEL DEL CONSEJO ASESOR

- Seminario de valoración y asesoramiento en la construcción de la tipología sectorial (Fase 1)
- Apoyo en la identificación y acceso a las empresas, participación seminario resultados (Fase 2)
- Seminario de discusión del informe-resumen, discusión de posibles recomendaciones (Fase 3)
- Participación en la Conferencia Final de Difusión
- Otras aportaciones

Pilar Carrasquer

[Pilar.carrasquer@uab.cat](mailto:Pilar.carrasquer@uab.cat)

[quit@uab.cat](mailto:quit@uab.cat)

Martí López

Núria Sánchez

Carolina Recio

Estudiantes en prácticas

Albert Trinidad

María Antonieta Herrera

¡ Gracias !

PROYECTO RECERCAIXA BRIDGES  
REUNIÓN CONSEJO ASESOR

13 de abril de 2016  
Pati Manning (Barcelona)