

BRIDGES

LA BRECHA SALARIAL COMO FENÓMENO MULTIDIMENSIONAL

ANÁLISIS DE BARRERAS INSTITUCIONALES, ORGANIZACIONALES Y CULTURALES.
PROPUESTAS PARA LA INTERVENCIÓN

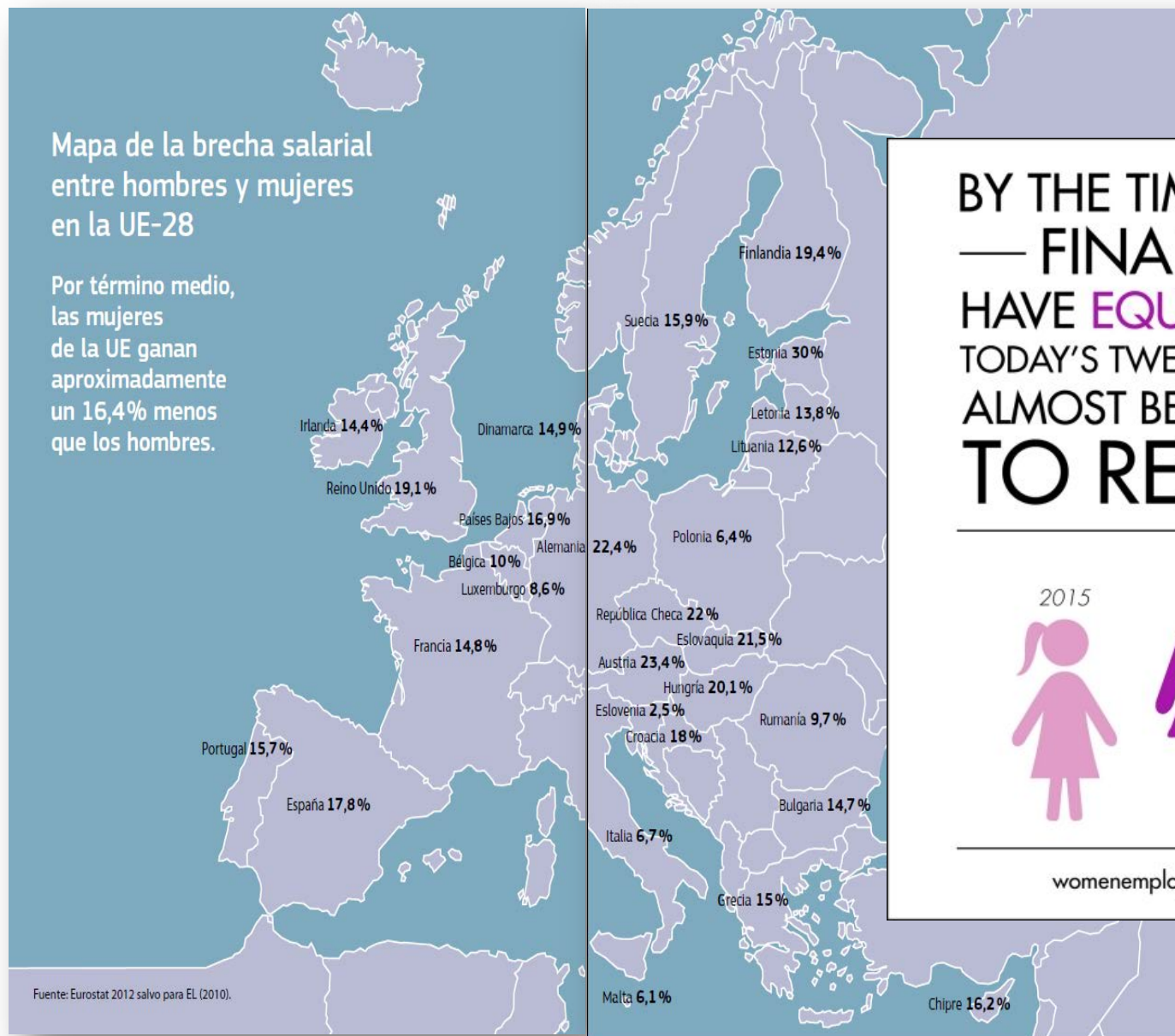
REUNIÓN CONSEJO ASESOR

13 de abril de 2016
Pati Manning (Barcelona)

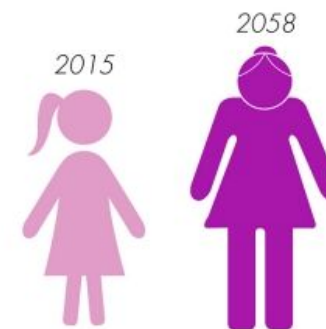
La Brecha hoy

Mapa de la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE-28

Por término medio, las mujeres de la UE ganan aproximadamente un 16,4% menos que los hombres.



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



womenemployed.org

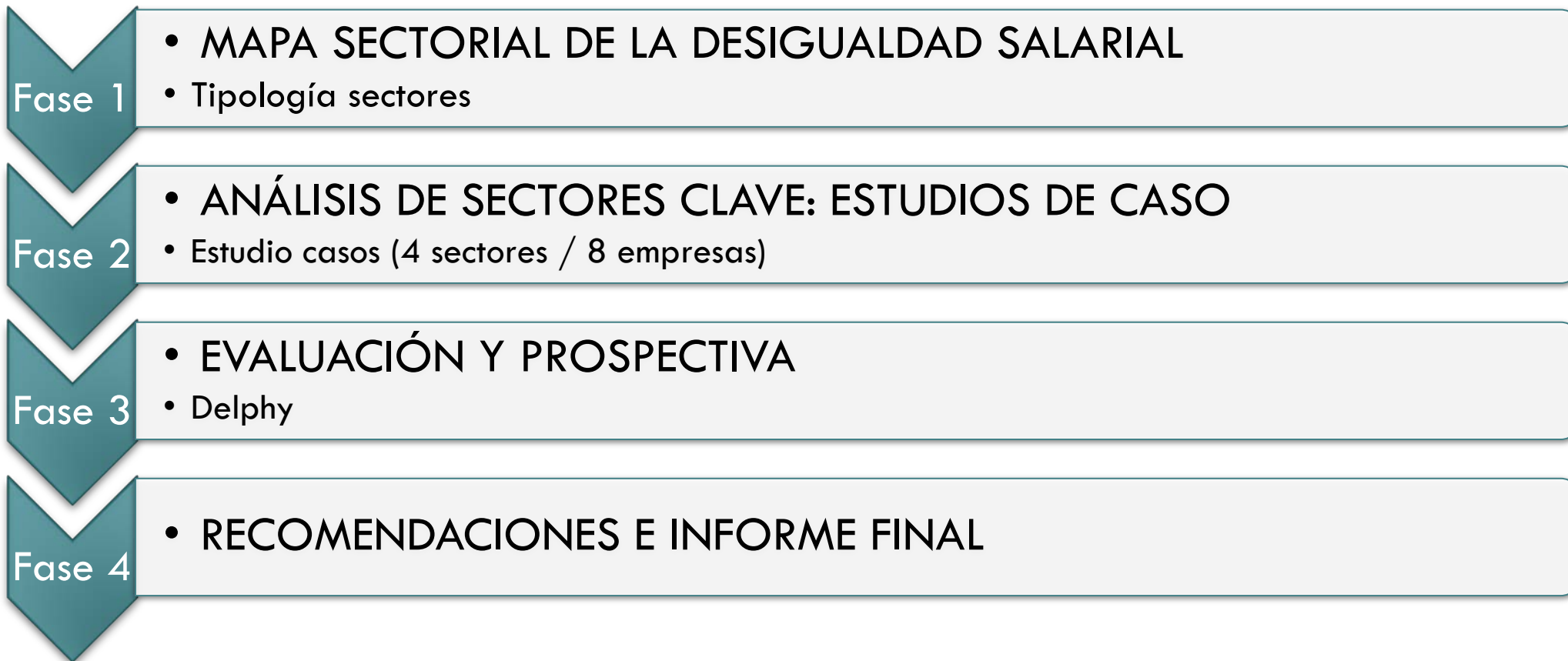
Fuente: CE (2014) Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE.

OBJETIVOS PROYECTO

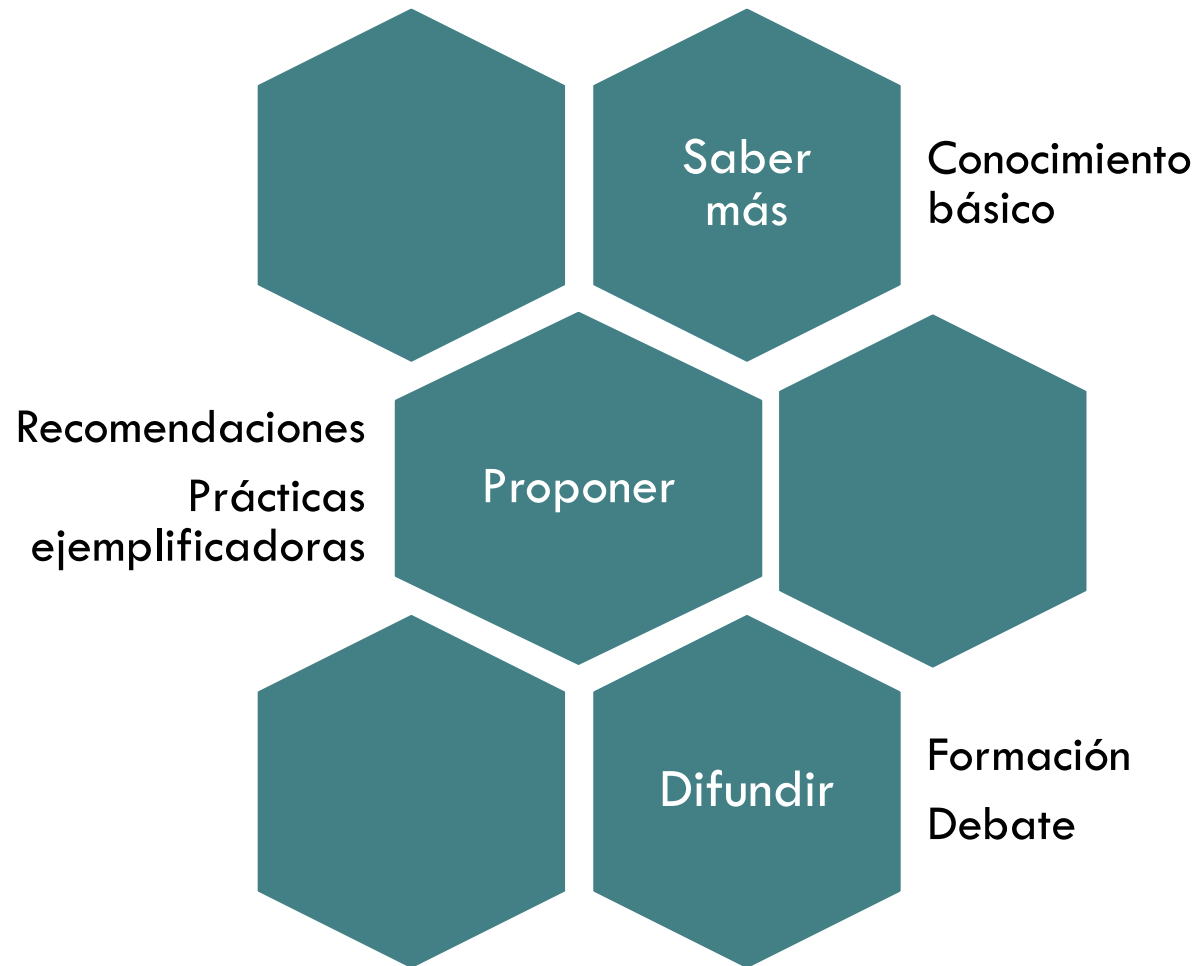
- 1) Mapa sectorial de la brecha salarial
- 2) Analizar el modo en que distintos entornos y culturas organizativas favorecen o constituyen barreras a la igualdad salarial
- 3) Analizar el papel de las percepciones o imaginarios colectivos de las propias personas empleadas (de las mujeres en particular)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



FASES



RESULTADOS ESPERADOS



SÍNTESIS DIFUSIÓN

<i>Objetivos, instrumentos y medios de difusión</i>			
	<i>Objetivos</i>	<i>Instrumentos</i>	<i>Medios de difusión</i>
<i>Público objetivo</i>	<i>Ámbito académico</i>	<i>Mejora Conocimiento Sensibilización</i>	<i>Informes Artículos Comunicaciones</i>
	<i>Stakeholders y Policy-makers</i>	<i>Sensibilización Divulgación Intervención</i>	<i>Informes Recomendaciones políticas y n. colectiva Prácticas ejemplificadoras Material formación</i>
	<i>Público en general</i>	<i>Sensibilización Divulgación</i>	<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 CNO-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 (Fase2)
- Seminario de discusión del informe-resumen, discusión de posibles recomendaciones (Fase3)
- Participación en la Conferencia Final de Difusión
- Otras aportaciones

Pilar Carrasquer

Pilar.carrasquer@uab.cat

quit@uab.cat

Martí López

Núria Sánchez

Carolina Recio

Estudiantes en prácticas

Albert Trinidad

María Antonieta Herrera

i Gracias !

PROYECTO RECERCAIXA **BRIDGES**
REUNIÓN CONSEJO ASESOR

13 de abril de 2016

Pati Manning (Barcelona)



Centre d'Estudis Sociològics
sobre la Vida Quotidiana
i el Treball

recerCaixa