

# Guía técnica sobre discriminación salarial

MESA DE EXPERTOS PARA  
LA TRANSFERIBILIDAD

The word 'Verte' is rendered in a large, blue, serif font. A thick, colorful brushstroke, transitioning from yellow at the bottom to blue at the top, runs vertically through the letter 'V' and extends upwards, ending in a small blue teardrop shape. The background is white.

# Verte

INICIATIVA COMUNITARIA  
EQUAL (2004-2007)

INICIATIVA COMUNITARIA  
EQUAL (2004 – 2007)

## Guía técnica sobre discriminación salarial

MESA DE EXPERTOS PARA  
LA TRANSFERIBILIDAD

Proyecto *Vertex*

Edición: UGT de Catalunya;  
Fundació Maria Aurèlia Capmany,  
2007

Agrupación de Desarrollo

Unió General de Treballadors de  
Catalunya (entidad promotora)

Fundació Maria Aurèlia Capmany  
(entidad coordinadora técnica)

Ayuntamiento de Barcelona  
(Barcelona Activa / Institut  
Municipal d'Assistència Sanitària)

Ayuntamiento de l'Hospitalet de  
Llobregat

Departament de Treball de la  
Generalitat de Catalunya – Servei  
d'Ocupació de Catalunya

Federació Empresarial Catalana del  
Sector Químic (Fedequim)

Fomento del Trabajo Nacional

Institut Català de les Dones

Mutua Asepeyo

Unión Patronal Metalúrgica

Universidad de Barcelona

Introducción .....	2
Participantes en la Mesa de Expertos para la Transferibilidad .....	4
Transferencia de buenas prácticas: discriminación salarial .....	7
Conclusiones y propuestas de actuación .....	27

# Guía técnica sobre discriminación salarial

MESA DE EXPERTOS PARA  
LA TRANSFERIBILIDAD



INICIATIVA COMUNITARIA  
EQUAL (2004-2007)

## Introducción

Esta Guía Técnica presenta las conclusiones del trabajo efectuado en la *Mesa de Expertos sobre Discriminación Salarial*, a partir de los objetivos y resultados obtenidos en el desarrollo ACCIÓN 2 del proyecto **Vertex** y de la elaboración del Cuaderno de Trabajo del Proyecto Transnacional.

Uno de los objetivos del proyecto era analizar los elementos que intervienen en la **discriminación salarial** entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, estudiando las causas y determinando los indicadores que la provocan.

Desde el punto de vista de la teoría económica, la discriminación salarial es un concepto que puede definirse con exactitud y de manera sencilla en el marco de cualquiera de los modelos de determinación salarial.

En el modelo neoclásico estándar, cualquier diferencia entre el salario y el valor del producto marginal de la persona trabajadora sólo puede atribuirse a discriminación o a favoritismo, bajo las condiciones habituales de competencia perfecta. Otros modelos predicen que la relación entre salario y productividad puede ser más compleja y resaltan la importancia de otras variables (capital humano, diferencia compensadora, poder de negociación, salario de eficiencia, etc.).

Sin embargo, por razones diversas, el traslado del concepto teórico de discriminación a la práctica es mucho más complicado:

- En primer lugar, no hay acuerdo sobre qué teoría de determinación de los salarios es más válida.
- En segundo lugar, hay numerosos conceptos teóricos que son de difícil acotación práctica. Por ejemplo, en la mayor parte de ocupaciones, es muy difícil medir la productividad marginal (¿cuál es, por ejemplo, la productividad marginal de los participantes en la reunión?).
- En tercer lugar, hay numerosos problemas de información estadística (sesgo de selección, falta de variables o de otra información personal, etc.).
- En cuarto lugar, también hay problemas de metodología estadístico-económica en la medida de la discriminación (aparece siempre como residuo no explicado).

- Finalmente, la discriminación de la mujer en el ámbito laboral tiene múltiples facetas que casi siempre se acaban traduciendo en salarios menores, dificultando aún más la distinción entre discriminación salarial y otros comportamientos discriminadores.

Desde el punto de vista legal, la discriminación está prohibida y los poderes públicos promueven políticas de igualdad y de erradicación de los comportamientos discriminatorios. En la práctica diaria se han tenido que adoptar indicadores de discriminación y ha habido que acotar y caracterizar el fenómeno para su uso legal y/o judicial. Las directivas europeas parten del concepto de *trabajo de igual valor* para aplicar las políticas de igualdad.

El esfuerzo por definir correctamente el trabajo de igual valor a nivel práctico ha sido más que considerable y, sin embargo, la teoría económica dice que se trata de un concepto circular, vacío, pues el valor del trabajo depende de los precios relativos y, por tanto, de la distribución de la renta y de la determinación de salarios (que es lo que debería ser explicado).

A partir del interés suscitado sobre el tema entre los agentes, externos e internos, participantes del proyecto, del resultado del análisis y del proceso de definición de los indicadores y la complejidad del concepto *discriminación salarial* que presenta múltiples facetas vinculadas tanto al ámbito de la investigación como al ámbito de la organización del trabajo, se vio la necesidad de plantear un debate en profundidad a partir de una **Mesa de Expertos** que permitiera avanzar hacia la validación de un **Modelo de actuación** a partir de:

- Formular una definición operativa de discriminación salarial.
- Identificar unos indicadores objetivos de discriminación salarial.
- Definir e identificar marcos de referencia estadística objetivos.
- Elaborar un autotest de discriminación.
- Propuestas prácticas.



## Participantes en la mesa de expertos para la transferibilidad

### Dinamizador

**Sr. Josep González:** profesor titular de Economía Aplicada, *Universidad de Barcelona*

### Participantes

**Sra. Rosa Batet:** responsable de Infraestructuras y Recursos para la Consolidación, *Barcelona Activa - Ayuntamiento de Barcelona*

**Sra. Núria Cañellas:** responsable del Área de Planificación y Seguimiento del Plan de Igualdad, *Institut Català de les Dones*

**Sra. Eugènia Corchero:** representante de Fedequim (*Federación Empresarial Catalana del Sector Químico*)

**Sra. Rosa Maria Dumenjó:** directora, *Fundació Maria Aurèlia Capmany*

**Sra. Araceli Estebaranz:** catedrática de Didáctica y Organización Educativa, *Universidad de Sevilla / Proyecto EQUAL e-Andaluzas en la Sociedad Red*

**Sra. Marisa Herrera:** técnica UAFSE - Estructura de Apoyo EQUAL, *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*

**Sr. Enrique López-Bazo:** profesor titular de Econometría, *Universidad de Barcelona*

**Sra. Pilar Mingorance:** catedrática de Didáctica y Organización Educativa, *Universidad de Sevilla / Proyecto EQUAL e-Andaluzas en la Sociedad Red*

**Sr. Pere Mir:** catedrático de Economía Aplicada, *Universidad de Lleida*

**Sr. Josep Montoya:** secretario de Coordinación Sectorial, *UGT de Cataluña*

**Sr. Albert Recio:** profesor titular de Economía Aplicada, *Universidad Autónoma de Barcelona*

**Sra. Josefa Sánchez:** representante de la *UGT de Cataluña*

**Sra. Carme Simarro:** secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad, *UGT de Cataluña*

**Sr. Lluís Tutusaus:** técnico de gestión de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades, *Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña*



Transferencia  
de buenas  
prácticas:  
discriminación  
salarial

La Mesa de Expertos discutió diferentes aspectos de la discriminación salarial: *su definición e identificación práctica, las metodologías a emplear para medir su alcance, la distinción con relación a la segregación laboral y propuestas prácticas para identificar y reducir la discriminación*. Así mismo, se revisaron diversos enfoques de trabajo utilizados hasta ahora, especialmente aquellos que desde puntos de vista distintos se muestran muy complementarios: *el de organización de la producción, el económico-económico y el sociolaboral*.

El debate y las aportaciones de la mesa se realizaron siguiendo un **cuestionario como base trabajo** elaborado por el equipo dinamizador del proyecto.

A continuación se exponen los resultados y conclusiones obtenidas en cada una de las cuestiones planteadas y trabajadas.

## Primera cuestión

### ¿Cómo definirías la discriminación salarial desde un punto de vista práctico, dada la nómina de una empresa?

- ¿Qué criterios (observables, objetivos, identificables y reconocibles por todo el personal de la empresa) utilizarías para poder decir que hay discriminación o no?
- ¿Utilizarías variables de tipo cualitativo como, por ejemplo, los criterios para acceder a categorías laborales o para asignar una u otra tarea a las personas trabajadoras?
- ¿Podría usarse la caracterización así obtenida para fines prácticos, por ejemplo en los tribunales o para decidir políticas específicas de igualdad?

### CONSIDERACIONES

Los criterios con los que se fijan las nóminas de las personas asalariadas contienen numerosos aspectos potencialmente discriminatorios. Es frecuente que los conceptos de la remuneración (el qué se valora) no estén bien especificados pero, además, lo normal es que se desconozca con qué criterios o metodología se valoran dichos conceptos (el cómo se valora).

En este aspecto, será necesario aclarar el entramado técnico subyacente a cada puesto de trabajo (qué tareas deben hacerse, qué requisitos objetivos son necesarios, qué características debe tener la persona, etc.) y objetivar la valoración o remuneración del mismo por parte de la empresa. Por comparación, esos atributos objetivos de la persona y el puesto deberían también ser valorados de forma subjetiva por quienes ocupan dichos puestos.

La valoración final debería ser objeto de acuerdo en la negociación colectiva, estableciendo criterios de valoración y criterios comparativos claros y aceptables por empresas y personas trabajadoras. Esta necesidad de especificación y objetivación de requisitos y criterios, y las valoraciones subsiguientes a que dieran lugar, exigen, ineludiblemente, **una completa transparencia de la política salarial de la empresa**.



**Es evidente que no toda diferencia salarial es discriminación salarial.** En la medida que la remuneración salarial es un resultado de todos los elementos que han condicionado la historia laboral personal, el salario estará afectado por todas las clases de discriminación y segregación laboral existentes. La discriminación salarial es sólo una de ellas.

Tratar de definir la discriminación en términos prácticos es más complicado que en términos formales (estadísticos, económicos, métodos de valoración,...) por diversas razones. Teniendo en cuenta un punto de vista estadístico-económico, debe resaltarse que:

- Establecer una definición práctica general de discriminación salarial es complicado dada la dificultad en definir *trabajo de igual valor* y la posibilidad de camuflar la discriminación en los conceptos de la nómina.
- Toda definición práctica ha de considerar todos los conceptos y elementos del salario, ordinarios y extraordinarios (se sabe que en los pagos no periódicos hay mayores diferencias a nivel agregado).
- Al definir la discriminación, han de considerarse tanto las diferencias de retribución de las características observables de las personas trabajadoras y del puesto de trabajo, como la diferencia en la retribución de factores inobservables, en los que hay evidencia de más discriminación.
- Es dudoso que sólo una parte de las diferencias salariales sea debida a la discriminación salarial. En realidad, salarios iguales podrían ser discriminatorios, esto es, observar salarios iguales no implica que no exista discriminación salarial.
- En el análisis de la discriminación, debería combinarse la información de la nómina de la empresa con la obtenida de muestras representativas de toda la economía.
- Una definición práctica de discriminación debería ser lo más objetiva posible, lo cual entra en conflicto con el uso de variables cualitativas. Pero esa definición objetiva y cuantificable debería servir sólo como *señal de alarma*, para avisar de situaciones evidentes de potencial discriminación. En una segunda etapa se podría profundizar con más elementos e información de tipo cualitativo.

**Según estas observaciones, en términos prácticos y desde un punto de vista estadístico-económico, habrá discriminación cuando dos personas asalaria-**

**das con las mismas características productivas objetivas observables (de la persona y del trabajo que realiza) reciben pagos distintos.**

En las bases de datos disponibles hay dos tipos de características observables a considerar: los atributos del individuo (edad, antigüedad, estudios, categoría profesional, ocupación, nivel de responsabilidad, acceso a formación, etc.) y las de su entorno laboral (sector, empresa, mercado, localización, contrato, convenio, grado de sindicalización, etc.). Cuando se pueda obtener información adicional, pueden añadirse otras características observables como los conocimientos de ofimática o idiomas, variables familiares (pareja, hijos, ascendientes, actividad de la pareja, etc.), formación muy específica, etc.

**Desde un punto de vista distinto, el de la organización de la producción, se dice que hay discriminación salarial cuando dos trabajos de igual valor reciben un pago distinto.** Pero esta definición sólo consigue desplazar el objeto de debate al significado de la expresión *trabajo de igual valor*.

En este caso, no se refiere al salario ni al valor del trabajo (una vieja discusión económica sobre la que sigue sin haber acuerdo) sino a acciones, esfuerzo, requisitos necesarios para realizar las funciones o tareas, etc. No hay una definición oficial de qué es un trabajo de igual valor. En Francia hay una cierta delimitación legal del concepto que considera los requerimientos de esfuerzo físico e intelectual, la cualificación, aptitudes,..., y en Gran Bretaña se reconocen como trabajos de igual valor aquellos que sometidos a un procedimiento de valoración del puesto de trabajo obtienen la misma puntuación (pero no se precisa qué procedimientos deben emplearse).

*A efectos prácticos, puede decirse que dos trabajos son de igual valor cuando, sometidos a un procedimiento de valoración del puesto de trabajo con un método neutral, aplicado neutralmente, tienen la misma puntuación. Se entiende que un método es neutral cuando no beneficia o perjudica a ningún grupo en particular (raza, sexo, religión...) y su aplicación es neutral cuando al especificar los criterios, factores y ponderaciones del método trata a todos los grupos de forma similar.*

Hay básicamente dos tipos de métodos de valoración: los cualitativos y los cuantitativos. Los primeros tienen un riesgo más elevado de subjetividad que los segundos. Pero los métodos cuantitativos también pueden presentar problemas de subjetividad y ser discriminatorios, pues tanto la elección de los factores a considerar como su ponderación y puntuación pueden tener un elevado sesgo discriminatorio. Por ejemplo, el contacto con tóxicos siempre se tiene en cuen-

ta en algunos trabajos con mayor presencia masculina (laboratorios, construcción, etc.), pero no se considera en otros más feminizados (limpieza, etc.).

Por lo tanto, es necesario seguir una serie de pautas y *buenas prácticas* en la aplicación de la valoración de puestos de trabajo que garanticen que tanto el procedimiento como sobre todo su aplicación son neutros. En este sentido, el método ISOS, elaborado a instancias del Instituto de la Mujer, es bastante flexible, es adaptable a las situaciones particulares de las empresas y dispone de una serie de herramientas anexas para comprobar que se aplica respetando las condiciones de neutralidad. A título de ejemplo, el método HAY, tan usado en las administraciones públicas, no supera esos tests de neutralidad.

Existen dificultades en el análisis y medida de la discriminación, independientemente del enfoque adoptado. Las limitaciones de la información disponible y el hecho de que la discriminación más importante se dé en los factores no observables limitan la aplicabilidad práctica del análisis estadístico-económico de la discriminación. Así mismo, la existencia de muchos métodos de valoración del puesto de trabajo, con amplios márgenes de variabilidad y subjetividad, así como la dificultad de garantizar su neutralidad en todos los casos, también limita la capacidad de esta metodología. La presencia de tales dificultades contrasta con el hecho de que, en el ámbito jurídico, normalmente no se solicita asesoramiento técnico en la materia ni se usa ningún método contrastado, más allá del criterio razonado de la judicatura, para decidir sobre la existencia o no de discriminación.

La experiencia sindical pone en evidencia que pese a los intentos de objetivar al máximo en la negociación colectiva los criterios y sistemas retributivos, las categorías o el valor de los puestos de trabajo, cada vez se extienden más los sistemas de retribución variable, en los que esta objetivación y control es mucho más difícil. Así mismo, son mayoría las empresas que no tienen un sistema objetivo para establecer criterios, categorías,...y debe recurrirse a menudo a sistemas de arbitraje externos para conciliar posturas en la negociación colectiva. Los agentes sindicales han detectado que, en general, las empresas realizan la valoración de puestos de trabajo con criterios subjetivos. El mismo Tribunal Laboral de Cataluña utilizaba, al parecer, un manual de valoración bastante deficiente.

Más allá de la definición concreta y de la medida de la discriminación, no deben perderse de vista algunos aspectos del problema muy básicos:

- En el sistema capitalista la discriminación es la norma, porque permite maximizar los beneficios de la empresa. Las empresas tratan de discriminar en el precio del producto, entre los clientes, aplicando tarifas y descuentos distintos a los diferentes compradores. Las empresas tratan de discriminar entre los proveedores, para reducir costes. Y, evidentemente, tratan de discriminar entre las personas trabajadoras, para reducir el coste salarial. La discriminación de precios se realiza casi siempre diferenciando el producto. La discriminación salarial se realiza diferenciando los puestos de trabajo. El aumento de las retribuciones variables en la nómina es resultado de este proceso de diferenciación. Asimismo, el uso de los mecanismos de subcontratación y externalización permiten profundizar en esa diferenciación.
- La discusión sobre discriminación puede difuminar el problema de fondo de las desigualdades. Es necesario que el debate social se centre en las desigualdades. **Objetivar los criterios de valoración no necesariamente significa reducir las desigualdades.** Al valorar los puestos de trabajo se están reduciendo las diferencias socioeconómicas y laborales a un número, lo que resta importancia a esas diferencias. **Es necesario, por tanto, medir y dar importancia a las cosas que son socialmente importantes.**
- Los casos de discriminación clara suelen ser muy evidentes. La discriminación aparece cuando un determinado grupo social ocupa unos puestos de trabajo muy determinados. La discriminación no es individual, sino por grupos (mujeres, inmigrantes, etc.). Ello permite construir indicadores sencillos que detectan los casos claros con facilidad. Por ejemplo, ¿existe algún grupo que realice determinado tipo de trabajo? ¿Hay algún grupo que tiene una determinada categoría laboral? En esos casos, algunos indicadores numéricos simples, como la comparación de salarios medios del grupo respecto del total, resultan muy significativos.
- La discriminación y su medida no es sólo un tema para personas expertas. Los métodos basados sólo en los expertos y en las expertas suelen ser insuficientes. Es necesario discutir el asunto en el seno de las empresas y en la negociación colectiva. La participación de las personas trabajadoras puede aportar elementos importantes al sistema retributivo. De algún modo, la cuestión esencial es saber qué grado de desigualdad quiere, o está dispuesto a aceptar, el personal de la empresa, cuestión que va más allá de cualquier método experto.





### OBSERVACIONES A TENER EN CUENTA

- En el análisis de la discriminación deben entrar todos los conceptos de la remuneración: sueldo, complementos, incentivos variables, pagos en metálico o en especie, otras ventajas (fondo de pensiones, coche de la empresa,...). La transparencia y objetividad de la política retributiva de la empresa son requisitos fundamentales para erradicar la discriminación.
- La metodología de valoración del puesto de trabajo y su neutralidad son el punto de partida ineludible en la medida y corrección de la discriminación a nivel de empresa. La información específica de la empresa debe combinarse con información más general. Por ejemplo: la Encuesta de Estructura Salarial.
- Cualquier definición práctica de discriminación debe ser lo más objetiva posible. En todo caso hay varias metodologías alternativas para medirla y ello lleva a diferentes resultados.
- Es necesario hacer visible la discriminación y la desigualdad como primer paso para eliminarlas. Muchas personas afectadas de discriminación no la reconocen en su propio caso.
- La discriminación es consustancial al comportamiento maximizador de beneficios de la empresa capitalista, forma parte de su estrategia básica de precios y remuneraciones.
- La discriminación está muy ligada al empleo del tiempo. El rol social que se asigna a la mujer implica una distribución del tiempo distinta a la del varón la cual, normalmente, repercute en peores condiciones retributivas y menores oportunidades de formación y promoción.
- Tan importante o más que la discriminación salarial son los otros tipos de discriminación, pues condicionan la historia laboral de la persona y determinan el puesto de trabajo concreto (categoría, empresa, sector, etc.) en que se encuentra. Dicho puesto es el principal condicionante de su salario.
- La discriminación está muy relacionada con los fenómenos de pobreza. Los colectivos discriminados acostumbran a ser también colectivos con los mayores índices de pobreza.

## Segunda cuestión

### Distinción de la discriminación salarial de otros tipos de discriminación

- a. ¿Hay algunos criterios o hechos clave que deberían tenerse en cuenta?
- b. Los salarios más bajos de las mujeres se deben también a que hacen trabajos peor pagados, ocupan categorías inferiores, etc. ¿puede considerarse como discriminación salarial indirecta o es otro tipo de discriminación?

### CONSIDERACIONES

El problema grave no es sólo la discriminación salarial, sino el conjunto de comportamientos discriminadores y/o segregadores: la discriminación en el acceso a la educación, la segregación horizontal (sectores, empresas, ocupaciones, categorías) y vertical (techos de cristal y suelos pegajosos, barreras a la promoción, discontinuidad en la carrera profesional...), las desigualdades en el entorno laboral (contrato, horario,...) o social (trabajo doméstico y reproductivo).

La discriminación más importante está en la definición de los puestos de trabajo (puestos, categorías, promoción), que se articulan mediante mecanismos de valoración discriminatorios que van ligados a la estructura vertical de la organización del trabajo en la empresa. La preservación del carácter jerárquico de la organización del trabajo en la empresa y de la distribución de poder que de ella se deriva, generan estructuras salariales muy desiguales que son discriminatorias.

**La parte más importante de las diferencias salariales está vinculada al puesto de trabajo específico en un entorno sociolaboral determinado.** Los condicionantes de acceso a ese puesto son, por tanto, los principales determinantes de las diferencias salariales. De ahí que los distintos tipos de discriminación, en especial *la discriminación en la promoción, en el acceso a la formación, en la distribución de la jornada laboral, en la valoración de tareas y requisitos laborales...* sean tanto o más importantes que la misma discriminación salarial.

Para distinguir, identificar y erradicar estos diferentes tipos de discriminación los Planes de Igualdad de Oportunidades pueden tener un papel fundamental. *No discriminar significa e implica igualdad de oportunidades.* En esos planes se analizan las retribuciones, los puestos de trabajo, categorías, condiciones de tra-

bajo,..., esto es, dónde están las mujeres y cómo están en relación a los varones. Ello permite revisar desde las condiciones físicas y psicológicas del puesto de trabajo a comportamientos de acoso, a dificultades de conciliación con la vida familiar, etc.

**Si se acepta que un puesto de trabajo tiene una determinada remuneración, con ello no impedimos la discriminación, pues lo importante es poder acceder al puesto en igualdad de oportunidades.** Por ejemplo, en la alta dirección las mujeres están muy subrepresentadas (en Andalucía son sólo entre un 11% y un 18% según se trate de empresas pequeñas o grandes).

**El modelo convencional sólo explica una parte de las diferencias salariales, pero no explica cómo han ido a parar las personas a esos puestos tan distintos.** Tampoco se sabe si quienes ocupan esos puestos están ahí porque es lo que quieren o si están ahí porque es lo que han encontrado. En realidad hay graves problemas para que la mujer promocione o acceda a determinados puestos de trabajo, y se trata de problemas de fondo cultural: la incapacidad en reconocer determinadas capacidades y valores implica siempre perjudicar a los grupos concretos que poseen tales capacidades. Los criterios de contratación, la forma y medio de publicitar una vacante, etc., permiten detectar también esas otras formas de discriminación.

**Cualquier tipo de discriminación se acaba traduciendo no sólo en diferencias en las condiciones sociolaborales sino también en diferencias salariales.** Hay métodos estadísticos que permiten detectar algunas de estas otras formas de discriminación. Entre los resultados de estos trabajos destacan que tanto en el tipo de contrato como en el tipo de jornada hay una importante discriminación pues, por sus características, estadísticamente las mujeres deberían tener una proporción mucho más elevada de contratos indefinidos y lo que se observa es justamente lo contrario. La existencia de segregación y de otros tipos de discriminación es la única explicación posible al hecho de que, por ejemplo, la discriminación salarial de la mujer sea más elevada cuanto más elevados son los salarios o que, en las universidades, pese a que el número de mujeres doctoradas y el número de artículos que publican es mayor, su proporción en las cátedras es muy minoritaria.

**Las estructuras sociales jerarquizadas y patriarcales implican comportamientos reproductores de la desigualdad especialmente perjudiciales para las mujeres.** El famoso tópico de que la mujer “no está preparada” contrasta con el hecho de que en la universidad hay más mujeres que varones.

**Es obvio, por lo tanto, que las cualificaciones son una construcción social más que un reflejo objetivo de requisitos y habilidades. Y como tal construcción social está permeada por la segregación y la discriminación.** La discriminación es posiblemente más importante, desde el punto de vista social, en los colectivos de bajos salarios pues obedece más a pautas sociales. En cambio, en los colectivos de salarios altos o muy altos la estrategia individual de la persona es sin duda un condicionante del resultado final.

**Para tratar de obtener indicadores de otras formas de discriminación hay que empezar por buscar “agujeros” en los puestos de trabajo de la empresa** (discontinuidades en las escalas de categorías, presencia mayoritaria de uno u otro sexo en determinado tipo de puesto, etc.). La presencia de subcontratas es, también, una pista a seguir. Los criterios internos de valoración del puesto de trabajo, los de la empresa, también pueden dar pistas claras de posible discriminación en otros aspectos. La clasificación del personal también debe compararse con el tipo de tarea que efectivamente realiza, con el fin de tratar de identificar si puestos muy similares aparecen como categorías muy diferentes. En este sentido, la utilización de los métodos de valoración del puesto de trabajo puede aportar una información crucial.

#### OBSERVACIONES A TENER EN CUENTA

- **La implementación de los Planes de Igualdad de Oportunidades en las empresas como instrumento que debe permitir detectar *in situ* los problemas de acceso, promoción, formación, segregación y discriminación en los centros de trabajo.**
- **Estos planes deben siempre ir acompañados de una valoración de puestos de trabajo y, por tanto, pueden contener suficiente información para detectar las situaciones anómalas.**
- **Por otra parte, la metodología estadístico-econométrica permite distinguir con bases de datos actualmente disponibles para la economía española, estos diferentes tipos de problemas, a un nivel de detalle considerable (sector, comunidad autónoma, actividades, categorías,...).**

## Tercera cuestión

### Instrumental y metodología estadística

- ¿Qué tipo de instrumental estadístico-econométrico puede ser más apropiado para detectar y medir la discriminación salarial?
- ¿Difiere según se trate de una empresa, de un sector o una unidad más grande?
- ¿Qué variables debería considerar dicho instrumento estadístico?
- ¿Qué metodología estadística sería más adecuada, alternativa o complementaria a la clásica de Blinder-Oaxaca?
- ¿Compararías con los resultados de alguna base de datos como la EES u otra?
- ¿Crees que sería necesario completar la información con otros datos de tipo personal o laboral? Si los datos de comparación deben ser otros,
- ¿qué criterios debería cumplir la base de comparación?

### CONSIDERACIONES

**Hay dos grandes categorías de instrumentos estadísticos para analizar la discriminación.** Los métodos clásicos, que descomponen la desigualdad salarial entre sus componentes y atribuyen la parte no explicada a la discriminación; y los métodos que estiman "fronteras estocásticas", esto es, comparan el salario efectivo con el salario potencial que podría alcanzar cada persona de acuerdo con sus características, según la información estadística.

**Ambos enfoques tienen sus ventajas e inconvenientes y sus principales limitaciones provienen siempre de los datos.** Se necesitan muestras grandes (no valen para una empresa a menos que no sea muy grande), se necesita mucha información de la persona, del puesto de trabajo y del entorno (empresa, sector...). En las encuestas disponibles, una parte de la información relevante no se conoce (por ejemplo, información del puesto de trabajo, requisitos como idiomas, ofimática, trato con el público, habilidad manual, capacidad de raciocinio y de improvisación,...) y siempre aparecen problemas estadísticos inevitables (selección de muestras, endogeneidad, factores inobservables...) que se acaban traduciendo en diferencias en los resultados.

Las consideraciones con relación a esta cuestión se centran teniendo en cuenta que los instrumentos cuantitativos que pueden ser utilizados para la detección y cuantificación de discriminación salarial se pueden agrupar en dos categorías:

**Métodos de descomposición del *gap* salarial de género.** Tanto la popular descomposición de Oaxaca-Blinder y sus diversas modificaciones, como la de Juhn-Murphy-Pierce (y variaciones). En esta última línea es importante tener en cuenta que se considera además de las diferencias en el rendimiento de las características observables, aquéllas en los factores inobservables (como la distribución de la habilidad) a través de la consideración de las distribuciones de los residuos estimados en ecuaciones salariales.

**Métodos basados en la estimación de fronteras estocásticas.** Quizás menos extendidos se basan en la estimación de una frontera de salario *potencial* que sirve como referencia para calcular el grado de ineficiencia de la persona trabajadora, entendido como la distancia entre su salario percibido y el potencial atendiendo a su capital humano y otras características. En este contexto, la discriminación salarial contra las mujeres vendría dada por la distancia entre los salarios por ellas percibidos y una frontera estimada para el colectivo de trabajadoras. De esta forma, este método elimina del concepto las diferencias en las características entre hombres y mujeres.

### OBSERVACIONES A TENER EN CUENTA

- **La estimación de los modelos de referencia podría estar afectada por el empleo de muestras seleccionadas.**
- **Pueden estar presentes problemas de endogeneidad en algunas características (educación).**
- **El *gap* salarial no suele ser constante a lo largo de toda la distribución de salarios. Tampoco parece serlo el grado de discriminación (mayor para los niveles salariales más elevados).**
- **Se debe considerar el elemento de discriminación asociado a factores inobservables. La habilidad innata es un ejemplo típico, pero tampoco se puede olvidar que la información disponible no suele recoger conocimientos concretos como los de ofimática o idiomas que para el desempeño de algunas tareas pueden tener un valor indudable. Por su propia naturaleza, ello obliga a la aplicación de aproximaciones indirectas.**

- Una parte importante de la variabilidad salarial tiene que ver con características intrínsecas de cada empresa, lo que dificulta la valoración operativa de la discriminación para una empresa en concreto.
- Los instrumentos habituales de detección de discriminación precisan de información estadística suficiente que permita estimar de forma adecuada los parámetros desconocidos y que, a su vez, permitan controlar por las características vinculadas con el capital humano de las personas trabajadoras y con las del puesto de trabajo y las empresas. Por ello, resultan adecuadas para valorar la discriminación en entornos amplios (conjunto de la economía, un sector o grupo de sectores), pero no de empresas aisladas. No obstante, la cuantificación de la discriminación en un entorno general puede permitir obtener evidencia sobre la posible existencia de discriminación en una empresa particular, tanto a partir de los métodos descritos en a) como en b).
- En cuanto a las diferencias en características observables por las que se debería controlar al evaluar el grado de discriminación, existen dos posibilidades:
 

Controlar únicamente por los factores asociados al capital humano de las personas trabajadoras (relacionado con su productividad, educación general, formación para el puesto de trabajo, experiencia genérica, experiencia específica).

Añadir como controles características del puesto de trabajo y la empresa (ocupación, tipo de jornada, tipo de contrato, sector de actividad, tamaño empresarial,...).
- La Encuesta de Estructura Salarial (EES) de 1995 y 2002 proporciona información detallada y representativa del salario (y de sus diversos componentes) y de una amplia gama de características de la persona trabajadora y de la empresa. En este sentido, su utilización resulta preferible para la valoración de la discriminación a cualquier otra alternativa existente en este momento.
- Asimismo se pone de manifiesto que es muy importante recopilar las características de los puestos de trabajo, que no consta en la EES. Al parecer se ha realizado alguna encuesta específica sobre esta materia (Instituto de la Mujer, proyecto ISOS) pero esos datos ni están disponibles ni se han utilizado.

## Cuarta cuestión

### Autotest

- ¿Qué preguntas deberían plantearse una asalariada antes de poder sospechar con fundamento que puede ser víctima de algún tipo de discriminación?

### CONSIDERACIONES

Existen ya algunos autotest sobre discriminación bastante elaborados. UGT tiene, por ejemplo, una sencilla *Herramienta de Detección de la Discriminación Salarial* que aún siendo muy limitada permite realizar una primera aproximación.

### OBSERVACIONES A TENER EN CUENTA

- Desde los sindicatos debe revisarse con frecuencia la existencia de puestos de trabajo feminizados; las proporciones de hombres y mujeres en las distintas empresas, ocupaciones y categorías; las definiciones de ocupaciones y categorías en los convenios, las diferencias salariales a que dan lugar y los requisitos para acceder a tales puestos, comprobando el carácter no sexista de todos ellos.
- Entre las cuestiones que debe plantearse la asalariada deben considerarse las siguientes:
  - Si está feminizado su puesto de trabajo:
    - Identificar puestos iguales al suyo (con otra denominación o no) y comprobar si reciben una remuneración superior.
    - Identificar puestos de categoría o sueldo inmediatamente superiores, ocupados principalmente por hombres y analizar si los requerimientos de esos puestos son superiores a los propios.
  - Tener en cuenta de manera especial, los factores como conocimientos y aptitudes, habilidades manuales o sociales, esfuerzo físico, responsabilidad de mando o supervisión, condiciones de trabajo.
  - Utilizar listas de preguntas o autotest lo más sencillas posibles.

## POSIBLE MODELO DE AUTOTEST

### CONDICIONES DE TRABAJO

Valora el entorno o las condiciones intrínsecas al puesto de trabajo que no pueden ser modificadas:

**Entorno.** Identifica hasta qué punto las condiciones ambientales de trabajo son desagradables.

**Peligros.** Evalúa la posibilidad de que se produzcan accidentes o se contraigan enfermedades, así como la gravedad de los mismos.

**Noches y fines de semana.** Valora la necesidad de realizar horas de trabajo inusuales: noches, fines de semana y festivos.

**Horarios.** Valora la necesidad de adaptarse a horarios irregulares que pueden repercutir sobre la vida social y familiar de la persona trabajadora.

**Viajes.** Valora la necesidad de realizar viajes así como su naturaleza y duración.

### CONOCIMIENTOS Y APTITUDES

Evalúa los conocimientos y las aptitudes necesarios para realizar el trabajo en el estándar del funcionamiento normalmente previsto:

**Conocimientos y comprensión.** Equipos y máquinas; Matemáticas; Lectura y comprensión; Proceso de datos; Software; Talento y creatividad artísticos; Otras culturas; Enseñanza reglada; Adiestramiento; Periodo de adaptación; Experiencia; Actualización de conocimientos.

**Versatilidad.** Mide la capacidad de llevar a cabo funciones de naturaleza distinta.

**Aptitudes físicas.** Manos y dedos; Otras partes del cuerpo; Aptitudes sensoriales.

**Aptitudes mentales.** Complejidad de los problemas; Disponibilidad y tratamiento de la información; Resolución de problemas; Creatividad.

**Aptitudes comunicativas.** Contactos personales; Comunicación oral; Comunicación escrita; Dificultad para comunicarse.

**Aptitudes en relaciones humanas.** Relaciones internas y externas.

### ESFUERZO

**Esfuerzo físico.** Intensidad y/o frecuencia: Posición; Levantar pesos; Otros tipos de esfuerzo físico.

**Esfuerzo mental.**

**Esfuerzo visual.**

**Esfuerzo auditivo.**

**Esfuerzo emocional.**

### RESPONSABILIDAD

**Responsabilidad en cuanto a información y recursos materiales.** Responsabilidad financiera; Responsabilidad sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno, recursos naturales o materiales; Responsabilidad sobre información confidencial.

**Responsabilidad de supervisión.** Tipo de responsabilidad y Número de personas subordinadas.

**Responsabilidad del bienestar.** Cuidado, tratamiento y bienestar de las personas.

**Responsabilidad para la planificación, organización y desarrollo.** Evalúa con qué antelación se deben generalmente planificar, organizar y desarrollar las actividades de nivel más alto; tiene en cuenta si los acontecimientos son previsibles.



## Quinta cuestión

### Medidas prácticas que propondrías para:

- a. Conocer mejor el fenómeno de la discriminación salarial.
- b. Reducir la discriminación salarial (en general).
- c. Reducir la discriminación salarial o de otro tipo (en la empresa).
- d. Otras medidas prácticas que creas que deberían adoptarse con relación a la discriminación salarial y laboral de la mujer

### CONSIDERACIONES

Las sugerencias y propuestas fueron apareciendo constantemente a lo largo del debate de los apartados anteriores por lo que, llegados aquí, sólo se reiteraron las más importantes.

En primer lugar, hubo acuerdo en la necesidad de impulsar y dar contenido real a los Planes de Igualdad de Oportunidades así como de generalizar el uso de procedimientos neutrales de valoración de puestos de trabajo, como instrumentos para detectar y corregir la discriminación salarial y otras formas de discriminación laboral. Ambos elementos deberían incorporarse a la negociación colectiva.

Desde el punto de vista normativo, también hubo acuerdo sobre la necesidad de aplicar más estrictamente la legislación de igualdad y de detallar más los aspectos o dimensiones del trabajo que cualquier valoración debería tener en cuenta, por ejemplo, dando un carácter más oficial a algunos de los métodos neutrales existentes, como los elaborados por el Instituto de la Mujer.

También se insistió en la necesidad de dar más publicidad al problema, difundir mucha más información sobre su importancia, cuantitativa y cualitativa, resaltando el elevado coste social de la discriminación y su contribución a la pobreza. En otras palabras, es necesario sensibilizar, formar, concienciar y convencer a la opinión pública, a las fuerzas políticas y sindicales y a las empresas de que los beneficios que puede reportar la igualdad de oportunidades son realmente importantes.





V

Conclusiones  
y propuestas  
de actuación

La discriminación salarial es una de las formas de discriminación de la mujer y es responsable de una parte sustancial de las diferencias salariales. Su detección y medida puede presentar problemáticas diversas dependiendo de la metodología empleada y de las limitaciones de la información disponible. Distintos análisis pueden dar resultados numéricos distintos, pero cualquiera de los métodos normalmente empleados detecta con facilidad los casos en que la discriminación salarial es clara.

Las otras formas de discriminación y/o segregación laboral pueden ser responsables tanto o más importantes de las diferencias salariales efectivas entre hombres y mujeres. La identificación y erradicación de tales prácticas puede ser más difícil porque esos comportamientos pueden ser muy sutiles y están más ligados a estructuras y roles sociales.

En el sistema capitalista cabe esperar que la discriminación sea la norma, porque permite reducir los costes salariales a corto plazo y porque la estructura jerárquica de la empresa conlleva una organización del trabajo que se basa en la desigualdad y que genera estructuras discriminatorias.

La eliminación de la discriminación salarial exige, como condición necesaria, la transparencia informativa de la política retributiva de las empresas. La discriminación sólo es posible cuando no hay información, cuando los criterios de valoración y los conceptos retributivos son poco claros, no objetivables o desconocidos. En suma, si las "reglas del juego" no están clara y objetivamente establecidas y no son conocidas por todos, la empresa podrá discriminar. Si esa información no es pública y bien conocida, tampoco podrá existir, en ningún sentido, un mercado laboral competitivo. Dado que la empresa siempre tiene toda la información de nóminas, puede ejercer con ello un poder monopolístico y explotar la falta de información de las personas asalariadas (esto es, discriminar), contra toda norma de igualdad o de libre competencia, nacional o europea.

La generalización del uso de procedimientos de valoración de puestos de trabajo y el control de la neutralidad de su metodología y de su aplicación será muy valiosa para identificar, evaluar y erradicar la discriminación. Estos métodos de valoración deben combinarse con análisis estadísticos en los que se comparen la situación de la empresa o grupo concreto con entornos más generales (sector, región,...). Para la detección y erradicación de otros tipos de discriminación, el papel de los Planes de Igualdad de Oportunidades puede ser crucial. En este sentido debe potenciarse su aplicación y generalización.

Las propuestas de actuación que se derivan del debate van en diferentes direcciones, todas ellas complementarias, y se refieren tanto a la discriminación salarial como a otros tipos de discriminación laboral.

En lo referente a la discriminación salarial, la **primera propuesta de actuación** se refiere a la *transparencia informativa*. Eliminar la discriminación exige transparencia completa de la política de retribuciones. Los salarios deben ser conocidos, objetivos y auto calculables:

- las nóminas deben ser conocidas
- deben incluir todo tipo de remuneración y demás complementos, en metálico, en especie o en servicios, los elementos fijos y los variables, los regulados por convenio y los libremente pactados,...
- los conceptos retributivos deben ser objetivos y basarse en criterios objetivos
- las nóminas deben ser auto calculables
- debe objetivarse todo tipo de pluses, complementos o retribuciones variables, en metálico o en especie

La **segunda propuesta de actuación** se refiere a la necesidad de *dar a conocer* y *hacer visible* la discriminación laboral y salarial femenina. Se trata, por tanto, de llevar a cabo campañas informativas dirigidas tanto a la opinión pública como a las empresas y a la población asalariada. La propia asalariada debe ser quien primero debe concienciarse de que puede estar discriminada. Se proponen mensajes simples e indiscutibles del tipo: "La mujer gana un 20% menos que el varón", "El 95% del personal doméstico son mujeres", "Sólo un 15% de taxistas son mujeres", "¿Te piden, en tu trabajo, que tengas buena presencia?", etc. Se trata de mensajes claros y sencillos, que hagan reflexionar a la población, a la empresa y a las propias afectadas sobre su situación laboral.

En todas las empresas debería llevarse a cabo una *primera evaluación* de urgencia sobre posibles prácticas discriminatorias mediante indicadores simples y genéricos:

- ¿hay algún tipo de puesto de trabajo feminizado (70% o más de mujeres)?
- ¿hay puestos de igual categoría ocupados por varones y que ganan más que las mujeres?
- ¿los puestos de categoría o sueldo inmediatamente superior al que ocupan principalmente mujeres tienen requerimientos similares o son claramente superiores?



- salario medio varón / salario medio mujer
- salario medio varón / salario medio mujer, por principales categorías
- porcentaje de mujeres en la empresa, total y por categoría laboral
- porcentaje de mujeres en los distintos niveles jerárquicos de los puestos superiores
- comparar los parámetros de la empresa (sueldos, porcentaje de mujeres, etc.) con los del sector, utilizando información estadística

*Difusión* por los sindicatos de las *listas de preguntas o autotest* simples para detectar situaciones de discriminación, o que se perciban como discriminatorias.

Los sindicatos deben *revisar sistemáticamente los convenios*, revisar las definiciones de ocupaciones, categorías, conceptos retributivos, etc. que allí se establecen, las diferencias salariales a que dan lugar y los requisitos necesarios para ocupar cada puesto. Es necesario que se objetivicen al máximo los requisitos y criterios para acceder a cada categoría, hasta el punto de que sea auto calculable. A nivel de *empresa*, los sindicatos deben revisar la existencia de subcontratas, el cálculo y asignación de retribuciones variables y los contratos precarios para tratar de identificar si tales instrumentos son un vehículo para la discriminación.

*Generalizar el uso de los métodos neutrales de valoración del puesto de trabajo* como parte de la estrategia de igualdad y no discriminación. Pero ello no implica aceptar que tales métodos deban determinar el salario. El salario debe fijarse mediante negociación, partiendo de criterios objetivos de tipo sociolaboral y técnico. Los procedimientos de valoración sólo aportan algunos de los criterios técnicos.

*Implementar y potenciar*, dando contenido real e impulsando con medidas legales, fiscales, etc., los *Planes de Igualdad de Oportunidades* como elemento clave de la estrategia de igualdad y no discriminación de la mujer.

Mejorar el *asesoramiento técnico de los sindicatos* en lo referente a procesos de valoración de puestos de trabajo, identificación de la discriminación, realización de comparativas entre empresas o sectores, identificación estadística de posibles situaciones discriminatorias, etc.

*Formar a los y las representantes sindicales* sobre métodos sencillos para detectar y evitar la discriminación.

Ampliar el control sobre los *convenios colectivos* por parte del sindicato, mediante su *estudio detallado* por personal cualificado (servicios técnicos y jurídicos) que evite la presencia de cláusulas sexistas o de categorías, requisitos o elementos retributivos potencialmente discriminadores.

Mejorar el *asesoramiento técnico judicial* en los procedimientos por discriminación.

*Aplicación más estricta de la normativa* sobre igualdad, conciliación, etc. Ello implica, entre otras cosas, potenciar los Planes de Igualdad de Oportunidades, dar carácter más oficial a algunos métodos neutrales de valoración y proceder de forma sistemática desde la inspección de trabajo en todos los casos que lleguen a su conocimiento o en los que, por métodos estadísticos u otros, haya sospecha fundada de discriminación.

Necesidad de mantener una *vigilancia permanente* sobre nuevas formas de discriminación. Dado que el sistema tiende por sí mismo a discriminar, deben controlarse los nuevos mecanismos que pueden dar lugar a esos comportamientos. La externalización de actividades, las nuevas formas contractuales, el aumento de los elementos variables del salario, etc. son aspectos que permiten camuflar la discriminación.

Finalmente, no debe olvidarse que todas estas propuestas resultarán insuficientes si no se transmite a la sociedad el significado y los beneficios que puede reportar la erradicación de la discriminación.

Al discriminar se está dilapidando el enorme potencial creativo y productivo de las personas discriminadas.

Lo que las empresas consiguen ahorrar con sus estrategias discriminatorias es sólo una pequeña parte de lo que la sociedad pierde por la segregación laboral de la mujer.

ex

Verte





EX



Ministeri d'Iniciativa Econòmica i Ocupació



Govern de Catalunya

