



CGT INDRA Metal

INFORMA

BRECHA SALARIAL

Hay mucha desinformación y manipulación en nuestra sociedad sobre la brecha salarial. Probablemente, todas hayamos oído alguna vez la frase *“Si las mujeres cobraran menos que los hombres, los empresarios solo contratarían mujeres, ya que saldría más barato”*. Lo cual es una reducción extremadamente simplista que ignora la realidad de un sistema que es mucho más compleja, y que se compone de múltiples factores entrelazados entre sí, y que en muchos casos, se retroalimentan mutuamente. En este documento, trataremos de arrojar algo de luz sobre la naturaleza de la brecha salarial, pero antes de entrar en la brecha salarial en sí, es necesario entender primerio las diferencias entre discriminación directa e indirecta.

Por discriminación directa entendemos la situación en la que se encuentra una persona o colectivo que es tratada desfavorablemente respecto a otro, ya sea por su sexo, raza religión, orientación sexual, identidad de género, etc [1]. Un ejemplo de esto sería despedir a una mujer por quedarse embarazada.

En cambio, llamamos discriminación indirecta a un conjunto de medidas, políticas o acciones aparentemente neutras, pero que ponen en desventaja a las personas de un colectivo respecto a otro [1]. Para encontrar ejemplos de discriminación indirecta no nos tenemos que ir muy lejos, nos basta con mirar el programa EasyWorking de Indra [2]. Al leer el documento de FAQs del EasyWorking, encontramos la siguiente frase *“Quedan excluidos los Directores, el equipo de soporte administrativo/secretarías de dirección, así como asistencias técnicas”*. Esta frase, puede parecer aparentemente neutra, a pesar de saltarse la guía de lenguaje no sexista de la propia Indra [3], ya que en el rol de soporte administrativo y secretaría, puede haber tanto hombres pero mujeres. Pero si se examina el censo de Indra en Torrejón de Ardoz, nos encontramos que la gran mayoría de personas que ocupan este rol son mujeres, y por tanto, esta medida es discriminatoria hacía ellas.

Con estas dos definiciones en mente, podemos ver que hay dos tipos de brecha salarial. Por un lado, tenemos la brecha salarial directa, que consistiría en pagar menos a las mujeres que a los hombres por el mismo trabajo. Y por otro lado, la brecha salarial indirecta es la debida a criterios, prácticas o medidas aparentemente neutras que afectan negativamente al salario de las mujeres. Este tipo de brecha salarial repercute en los complementos extra salariales y no en el salario base.

Puede que la frase anterior suene algo oscura y etérea, pero probablemente todas podamos pensar en varios ejemplos de compañeras de trabajo que al ser madres se han acogido a su derecho de reducción de jornada, y tras esto, estas compañeras han dejado de tener la misma responsabilidad en el trabajo, subidas de salario, viajes, ascensos etc. Y probablemente, si pensamos en casos de compañeros en esa misma situación, no se nos ocurran tantos.



CGT INDRA Metal

INFORMA

BRECHA SALARIAL

Antes de continuar, es necesario remarcar que ambos tipos de discriminación ya están legislados y prohibidos por la ley. El caso de la discriminación directa está recogido en el artículo 14 de la Constitución Española, y la discriminación indirecta por el artículo 6.2 de la Ley 3/2007 [1]. En cualquier caso, es menos común encontrar discriminación directa, ya que esta es mucho más fácil de detectar y demostrar que la discriminación indirecta. De hecho, es muy común que las víctimas de discriminación indirecta ni siquiera sepan que están siendo discriminadas.

A continuación, vamos a detallar algunos de los factores que influyen en la brecha salarial:

Síndrome del impostor: El síndrome del impostor es un fenómeno psicológico en el que la persona afectada duda de sus capacidades intelectuales y de sus facultades, y tiene miedo de ser expuesta como un “fraude”. De hecho, varios estudios demuestran que las mujeres tienden a subestimar sus capacidades intelectuales mientras que los hombres tienden a sobreestimarlas [4-8]. Hay estudios que relacionan la falta de confianza de las mujeres en sus propias capacidades con la brecha salarial [9], haciendo que estén en una situación de inferioridad a la hora de negociar el salario de entrada en la empresa [10]. Esto puede llevar a la aparición de brecha salarial directa si la empresa no tiene una política salarial definida y estandarizada.

Sesgos de género: los sesgos son la inclinación inconsciente hacia cierta persona/colectivo/idea etc. Hay muchos tipos de sesgo diferentes, y los sesgos de género son aquellos relacionados con la preferencia de un sexo respecto a otro. A continuación detallamos algunos de los sesgos de género que afectan a la brecha salarial:

Sesgo de segunda generación: Mientras que el sesgo de primera generación va ligado a la discriminación directa y explícita, el sesgo de segunda generación está relacionado con el conjunto de comportamientos sesgados que continúan la perpetuación de los roles de género y los estereotipos tradicionales de hombres y mujeres [10-11].

Este sesgo tienen un impacto muy importante tanto en la brecha de género como en el techo de cristal, ya que, hay varios estudios que demuestran que las características propias del liderazgo (asertividad, dominación, toma de decisiones etc), son percibidas como positivas cuando las posee un hombre, y como negativas cuando las posee una mujer. En el caso de rasgos considerados tradicionalmente como femeninos, como es el caso de la empatía o la inteligencia emocional, se les percibe como un signo de debilidad [10,12].



CGT INDRA Metal

INFORMA

BRECHA SALARIAL

Sesgo endogrupal: Este sesgo consiste en la tendencia que tenemos de asociarnos con gente que comparte características e ideología con nosotros. Esto afecta a las mujeres a nivel laboral, ya que si quienes llevan a cabo los procesos de selección son mayoritariamente hombres, entonces es más probable que éstos acaben contratando a otros hombres [10,12]. De hecho, en profesiones relacionadas con la ciencia y la tecnología (también conocidas como STEM), es más probable que las mujeres entren a trabajar en grupos donde ya había previamente mujeres trabajando.

Para evitar los efectos del sesgo endogrupal, es necesario que las empresas tengan procesos de selección definidos e imparciales, y que las personas encargadas de llevarlos a cabo tengan formación adecuada.

Efecto John-Jennifer: Este efecto viene de un experimento llevado a cabo por la universidad de Yale en 2012 [13], donde se descubrió que un mismo trabajo obtenía mejores calificaciones si estaba firmado por un nombre masculino que por un nombre femenino. Esto nos señala que en general, la sociedad tiende a valorar el trabajo de los hombres mejor que el de las mujeres, y por tanto no resulta sorprendente que ellos reciban mejores salarios que ellas.

Maternidad y división del trabajo: Tanto el trabajo doméstico, como la crianza o el trabajo de cuidados, siguen siendo tareas principalmente asumidas por mujeres. Esto implica que son ellas las que principalmente asumen la carga de trabajo no remunerado, mientras ellos pueden volcarse más en sus trabajos, lo cual favorece su desarrollo profesional frente al de las mujeres [14-15]. De hecho, los estudios demuestran que las mujeres casadas sin hijos, siguen cobrando menos que las mujeres solteras, ya que las primeras tienen que asumir más carga de trabajo doméstico que las segundas [16].

A pesar de todo lo indicado en párrafos anteriores, los cuales evidencian un sistema que favorece a los hombres en detrimento de las mujeres, sigue habiendo gente que sostiene que todo es debido a elecciones individuales de las mujeres. Resulta simplista achacar un comportamiento estadístico significativo a “elecciones individuales”, deberíamos reflexionar si estos comportamientos son realmente una elección libre, o si se deben a unos roles de género interiorizados a través de la educación prefijada en un sistema de carácter machista.

P.D: Para una explicación más detallada sobre la brecha salarial, os recomendamos [ver este vídeo](#) sobre el tema.



CGT INDRA Metal

INFORMA

BRECHA SALARIAL

Fuentes:

- [1] [La discriminación salarial no es el problema si no el síntoma - Laboro](#)
- [2] [FAQs del programa EasyWorking](#)
- [3] [Manual de Lenguaje no Sexista de Indra](#)

- [4] https://www.elconfidencial.com/ultima-hora-en-vivo/2017-03-06/las-chicas-infravaloran-sus-capacidades-en-tecnologia-y-matematicas_1156716/
- [5] <https://journals.physiology.org/doi/full/10.1152/advan.00085.2017#B32>
- [6] <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>
- [7] <https://philpapers.org/rec/PAUISI>
- [8] <https://www.jstor.org/stable/10.1086/666646?seq=1>
- [9] <https://www.inc.com/flash-steinbeiser/women-less-likely-to-negotiate-starting-salary.html>

- [10] [Women in the digital age \(2018\)](#)
- [11] <https://hbr.org/2013/08/educate-everyone-about-second>
- [12] https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1685615
- [13] <https://www.pnas.org/content/early/2012/09/14/1211286109>

- [14] https://www.researchgate.net/publication/283750863_The_Gender_Pay_Gap_and_the_Wellbeing_of_Working_Women
- [15] <https://www.nytimes.com/2017/05/13/upshot/the-gender-pay-gap-is-largely-because-of-motherhood.html>

- [16] <https://www.youtube.com/watch?v=SsQx7TgjWSY&t=283s>



SIN VOSOTR@S NO TENEMOS FUERZA