

Día por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres

Este día recuerda que aún sigue existiendo una brecha entre los salarios de mujeres y hombres. La brecha salarial de género es la distancia entre la retribución media de mujeres y de hombres y responde a la compleja interacción que se establece entre muchos factores de distinta naturaleza: la dinámica de la estructura productiva, la legislación laboral, la negociación colectiva y la manera en que se organizan social y familiarmente los cuidados, entre otros.

Este concepto pone de manifiesto una realidad que va más allá de la vulneración del principio de “a igual trabajo (o trabajo de igual valor), igual salario”. La desigualdad en los salarios entre mujeres y hombres es reflejo no sólo de las situaciones de discriminación directa, sino de múltiples ejes de desigualdad por razón de género que se dan en nuestras sociedades y que intervienen en la manera en que mujeres y hombres participan en el mercado laboral, así como en el modo en el que el mercado les recompensa por dicha participación. **Es fundamental dar a la brecha salarial de género la atención pública que merece: porque su existencia pone de manifiesto la pervivencia de desigualdades basadas en el sexo, pero también porque impone a las mujeres consecuencias injustas que se extienden más allá del fin de su vida laboral, al afectar a la cuantía de sus pensiones.**

Este díptico, editado por el Instituto Asturiano de la Mujer desde hace años, busca dar pautas para una adecuada comprensión de este concepto y de sus indicadores, así como facilitar datos sobre su magnitud y características en el Principado de Asturias.

La Brecha Salarial de Género en Asturias

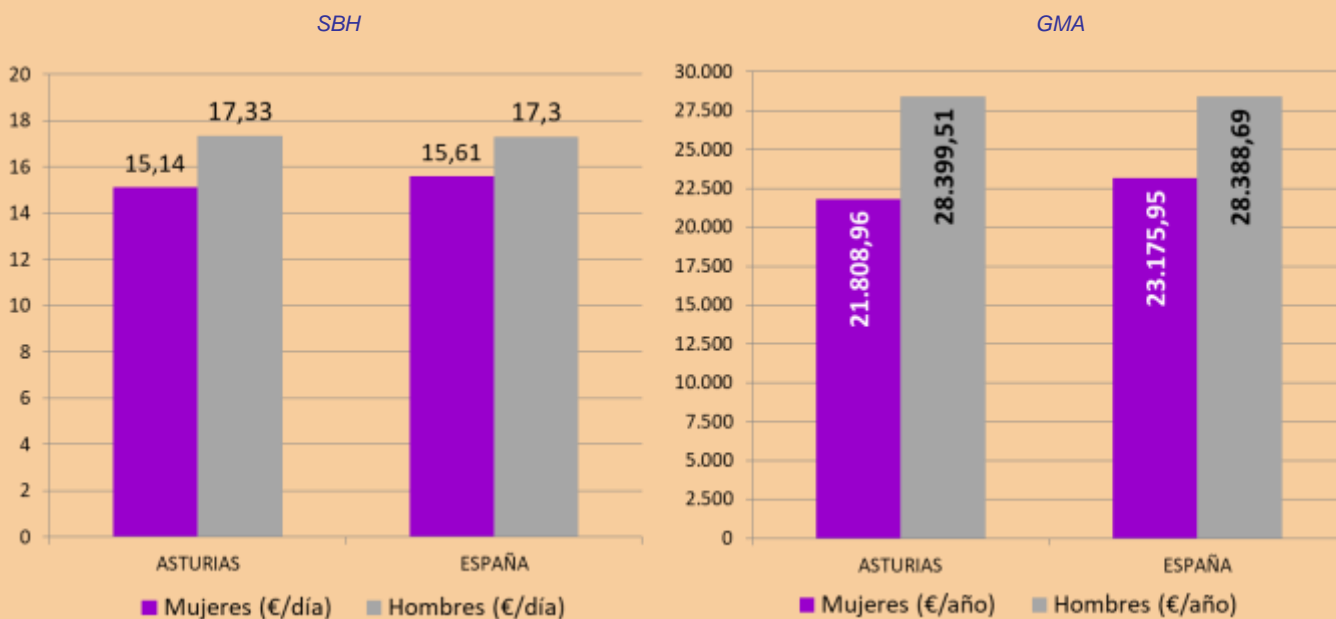
De no indicarse lo contrario, los datos de este apartado tienen como Fuente la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021, del INE.

Por cada hora trabajada, los asalariados asturianos ganan 2,2 euros más que las asalariadas y, al cabo del año, 6.590,55 euros más.

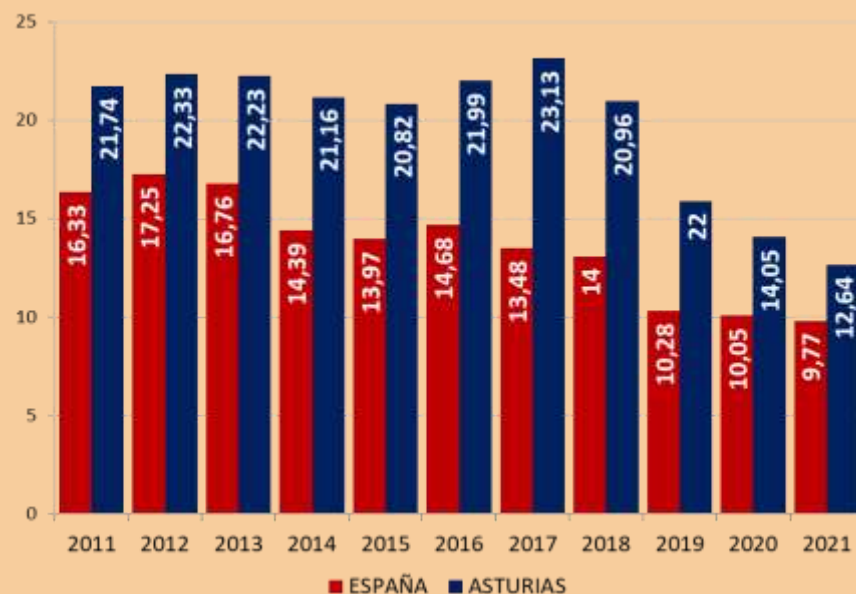
Las mujeres asturianas tienen unas retribuciones salariales que **están por debajo de la media nacional para las mujeres**: 47 céntimos de € menos por cada hora de trabajo y 1.367 € menos al año.

Con los hombres no ocurre igual: tanto por hora trabajada como anualmente, **los asturianos tienen unos salarios que están equiparados al promedio nacional para su sexo.**

Salario bruto por hora (SBH) y ganancia media anual (GMA), por sexo, en Asturias y España, 2021.



Evolución de la Brecha Salarial de Género (%) en Asturias y España, 2011-2021 (salario bruto a la hora).



En 2021 la Brecha Salarial de Género en salario bruto por hora fue de 12,64% en Asturias. Es decir, el salario por hora trabajada de las asturianas fue el 87,36% del salario promedio por hora de los asturianos.

LA BSG ESTÁ DESCENDIENDO. Desde 2017, la BSG asturiana se ha reducido en 10,5 puntos. La BSG de Asturias en 2021 es casi un punto y medio menos que el año anterior. El aumento paulatino del Salario Mínimo Interprofesional durante estos años ha sido un factor fundamental en la reducción de la brecha salarial.

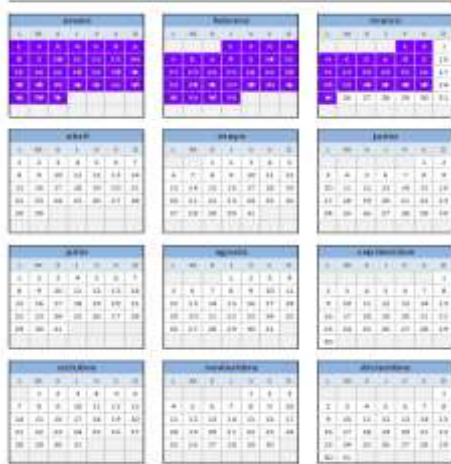
En ganancia media anual, la brecha asturiana es 23,2% (18,36% en España).

Las mujeres asturianas necesitarían trabajar jornadas de 9 horas, aproximadamente, para ganar lo mismo que los hombres asturianos en una jornada de 8 horas.

INICIANDO LA JORNADA LABORAL A LAS 8H, PARA QUE AMBOS SEXOS GANARAN LO MISMO AL DÍA, LOS HOMBRES SALDRÍAN A LAS 16 H. DEL TRABAJO Y LAS MUJERES TENDRÍAN QUE SEGUIR TRABAJANDO HASTA LAS 17 H.



2024



En términos anuales, las asturianas tendrían que trabajar 85 días más para ganar lo mismo que los hombres a lo largo de un año.

PARA IGUALARSE EN SALARIO, LOS ASTURIANOS TRABAJARÍAN DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO Y LAS ASTURIANAS TENDRÍAN QUE SEGUIR TRABAJANDO HASTA EL 25 DE MARZO DEL AÑO SIGUIENTE.

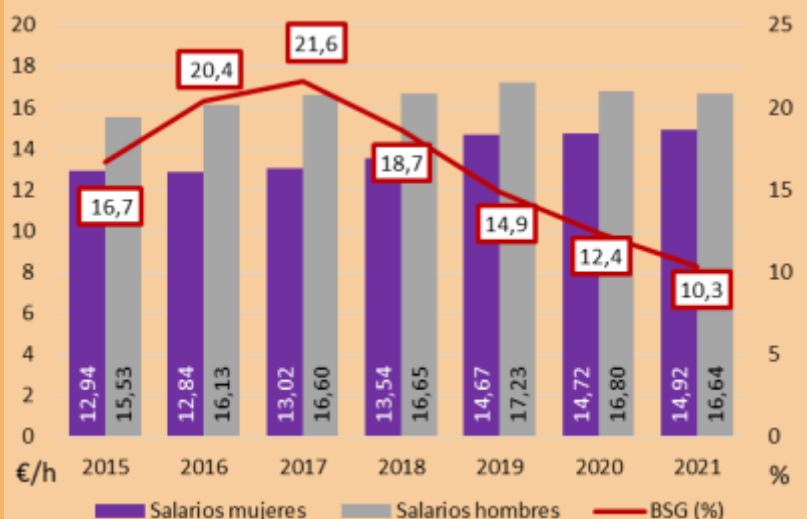
La Brecha Salarial de Género existe a mismo tipo de contrato, mismo tipo de jornada laboral, misma categoría ocupacional, mismo grupo de edad o mismo sector de actividad.

EL SECTOR SERVICIOS TAMBIÉN GENERA BRECHA.

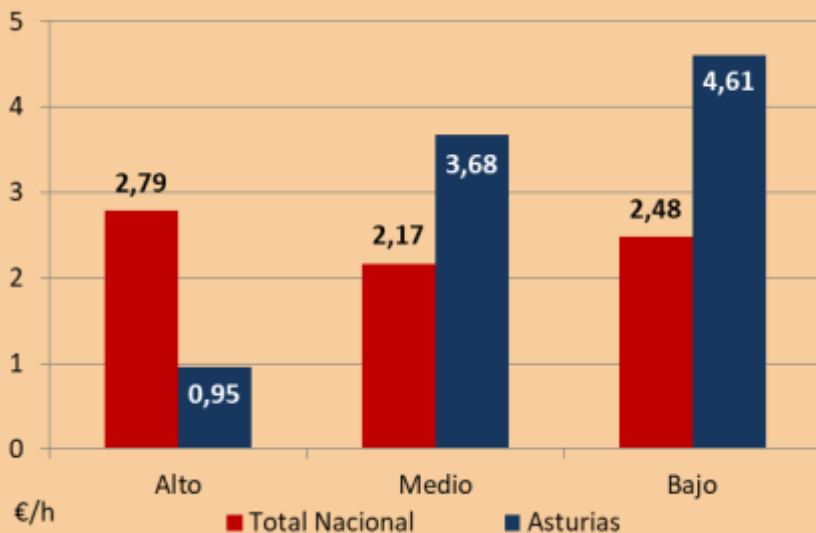
En Asturias el sector INDUSTRIAL tiene un gran peso tanto en la economía regional como en el empleo masculino; esto ocurre también en otras Comunidades con alta brecha (Navarra y Cantabria) y explica una media salarial alta para los hombres.

Sin embargo, en Asturias el sector SERVICIOS también contribuye a la brecha. Mientras que entre 2015 y 2017 en España la brecha salarial de género en este sector no varió, en Asturias creció prácticamente 5 puntos. A partir de 2018, ha ido reduciéndose hasta situarse en la actualidad en un 10,3%, un valor inferior a la brecha española de este sector.

Evolución de salarios (€/h) y BSG (%) en el SECTOR SERVICIOS en Asturias, por sexo. 2015-2021



DIFERENCIA BRUTA DE SALARIO/HORA entre hombres y mujeres en Asturias y en España, por nivel de ocupación (alto, medio y bajo). 2020



LA BRECHA SALARIAL ASTURIANA ES MAYOR CUANTO MÁS BAJO ES EL NIVEL DE OCUPACIÓN.

En las ocupaciones de nivel bajo (grupos 8 y 9 del CNO: “operadores de instalaciones y maquinaria y montadores” y “ocupaciones elementales”), los salarios de los hombres asturianos superan a la media nacional para el mismo nivel de ocupación y sexo en 1,7 € por hora de trabajo. Según los últimos datos disponibles para Asturias, en este nivel de ocupación el salario de los hombres supera al de las mujeres en 4,6 euros por hora de trabajo.

En las ocupaciones de nivel bajo la segregación horizontal por sexo es muy pronunciada, estando las ocupaciones de operadores y montadores muy masculinizadas y las ocupaciones elementales (servicios de limpieza, por ejemplo), muy feminizadas.

EN ASTURIAS LA BSG SE CONCENTRA EN LAS EDADES EN LAS QUE LAS FAMILIAS AFRONTAN LA MAYOR CARGA DE CUIDADOS

Entre los 35 y los 44 años, y entre los 45 y los 54, las diferencias salariales anuales entre mujeres y hombres en Asturias están por encima de la media de todas las edades. En términos de Brecha Salarial de Género, la mayor brecha se produce entre los 45 y los 54 años. A partir de los 55 años, la brecha cae en más de 10 puntos.

Entre los 35 y los 54 años las mujeres afrontan de forma mayoritaria el esfuerzo de cuidados, tanto de los hijos e hijas como de las personas mayores de la familia.

Diferencias salariales (en ganancia media anual) y correspondiente brecha en Asturias, por grupos de edad

GRUPO DE EDAD	Mujeres (€)	Hombres (€)	Diferencia H-M (€)	BSG (%)
De 35 a 44 años	20.436,67	27.618,79	7.182,12	26,00
De 45 a 54 años	22.785,03	31.028,09	8.243,06	26,57
55 y más años	25.776,93	30.808,12	5.031,19	16,33
TOTAL	21.808,96	28.399,51	6.590,55	23,21

Causas de la brecha salarial

Los factores que inciden en la brecha salarial de género no pertenecen exclusivamente al ámbito retributivo ni al laboral: todo lo que afecta a la participación de mujeres y hombres en el empleo, tiene su repercusión en las diferencias salariales entre unas y otros.

1. DESIGUAL REPARTO DE LOS TRABAJOS DE CUIDADOS

Partimos históricamente de un reparto del trabajo en el que las mujeres desempeñaban los trabajos de cuidados o reproductivos (gratuitos), y los varones los trabajos productivos (remunerados). En el siglo XX se produjo la paulatina incorporación de las mujeres al ámbito hasta entonces propio de los hombres (el productivo), pero los hombres no se han incorporado al trabajo del hogar en la misma medida.

Este factor hace que las mujeres trabajen menos horas en el ámbito productivo (empleos a tiempo parcial) y tengan más interrupciones en su vida laboral, lo que afecta a la brecha salarial de género en ganancia anual, y a la brecha en las pensiones.

Distribución de personas empleadas por tipo de contrato y sexo (% sobre el total de cada tipo de contrato número de personas). Asturias 2023

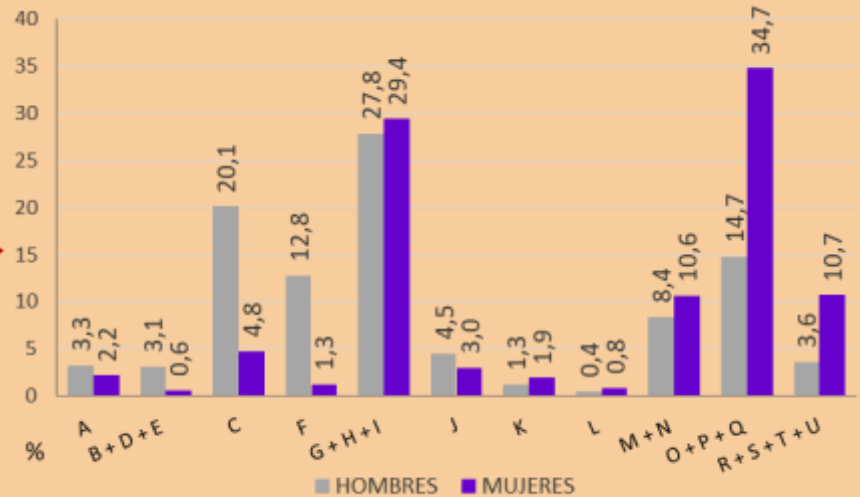


2. SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Es la traslación al sistema productivo de la división sexual del trabajo: en el mercado laboral hay una distribución desigual de mujeres y hombres por sector y por ocupación.

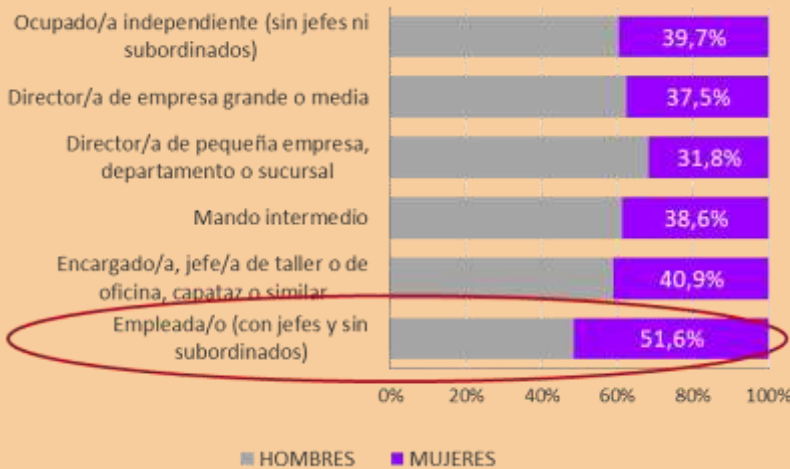
Las mujeres se concentran en sectores de actividad (Administración. Pública, Educación, Actividades Sanitarias, Servicios Sociales, Comercio y Hostelería) y en ocupaciones (camareras, dependientas, peluqueras, administrativas, maestras, enfermeras, limpiadoras) que están peor remuneradas que los sectores y ocupaciones masculinizados, a equivalente nivel de cualificación y/o de formación requerido.

Distribución del total de ocupados y ocupadas por rama de actividad (%). Asturias, 2023



A: Agricultura; **B+D+E:** Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación; **C:** Industria Manufacturera; **F:** Construcción; **G+H+I:** Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería; **J:** Información y comunicaciones; **K:** Actividades financieras y de seguros; **L:** Actividades inmobiliarias. **M+N:** Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares; **O+P+Q:** Administración Pública y Defensa, Seguridad Social obligatoria, Educación, Actividades sanitarias y de servicios sociales; **R+S+T+U:** Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios; otros servicios

Distribución por sexo de las personas ocupadas en cada tipo de puesto laboral. Asturias 2022



3. SEGREGACIÓN VERTICAL

El conjunto de dificultades en el acceso al empleo y en la progresión profesional de las mujeres, provoca que éstas tengan **menor presencia en puestos altos en la clasificación profesional**. Los conceptos de **techo de cristal** (en esa progresión) y **suelo pegajoso** (elementos que anclan a las mujeres a la inactividad o a la parte más baja de la escala laboral), están relacionados con este fenómeno.

Entre los 25 y 64 años, en Asturias las mujeres tienen un nivel educativo mayor que los hombres (mayor porcentaje con estudios superiores, y menor con nivel "bajo"). **Sin embargo, solamente están feminizados los puestos de empleados/as, sin personal a cargo.**

4. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los estereotipos establecen una **jerarquía valorativa**: los atributos considerados propios de las mujeres están menos reconocidos y valorados, de ahí su potencial discriminatorio.

Los estereotipos afectan a las estructuras salariales mediante la **atribución de valor a las distintas tareas y competencias asociadas a los puestos de trabajo**, a través de la asignación de **salarios base y complementos salariales**. Si se une esta diferente valoración económica a la segregación horizontal, se explican las bajas retribuciones de sectores y ocupaciones feminizados.

EJEMPLO. Los riesgos para la salud asociados a ciertos trabajos muy masculinizados (en la industria y la construcción), de tipo físico, están valorados con complementos salariales más altos: penosidad, nocturnidad, toxicidad, peligrosidad. Los riesgos para la salud que se asocian a puestos feminizados (en el sector servicios), basados en la repetición de movimientos, o los riesgos psicosociales (por reducción de tiempos para realizar las tareas, por falta de control sobre el propio trabajo), no suelen tener asociados complementos salariales.

En Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 2014¹, se considera discriminatorio el sistema retributivo de una empresa hotelera que establece un "plus voluntario absorbible" que cuantifica en:

- 118,42€ y 168,19 € mensuales para empleados de departamentos de cocina y bares
- 10,37 € mensuales para las camareras de piso

1. Martínez Moreno, Carolina: ¿Por qué persiste la brecha salarial de género? Ponencia, 22 febrero 2017, Oviedo