

Día por la Igualdad Salarial de Hombres y Mujeres

Que las mujeres cobran menos que los hombres, en promedio, es un fenómeno global que ha sido ampliamente demostrado y que persiste en el tiempo. El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, también llamado diferencia o brecha salarial de género, alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de unas y otros¹.

Este concepto pone de manifiesto una realidad que va más allá de la vulneración del principio de “a igual trabajo (o a trabajo de igual valor), igual salario”. La desigualdad en los salarios entre mujeres y hombres es reflejo no sólo de las situaciones de discriminación que se producen en la determinación de los mismos -que también-, sino de los múltiples ejes de desigualdad por razón de género que se dan en nuestras sociedades y que intervienen en la forma 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. Se hace fundamental dar a la Brecha Salarial de Género la atención pública que merece: porque su existencia pone de manifiesto la pervivencia de esas desigualdades que están en su raíz, pero también porque impone a las mujeres unas consecuencias injustas que se extienden más allá del final de su vida laboral.

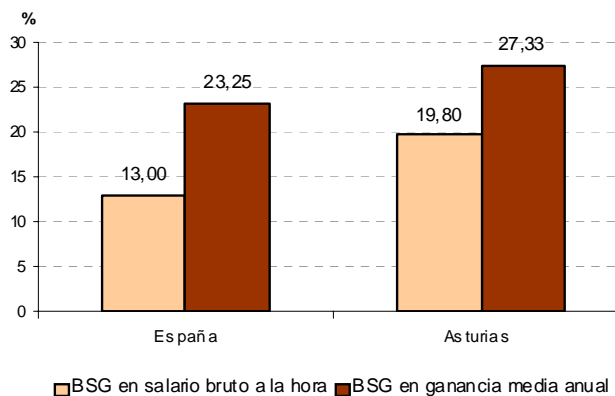
El objeto de este díptico es dar pautas para la mejor comprensión del significado de los indicadores de Brecha Salarial de Género (BSG) y facilitar datos sobre su magnitud y características en el Principado de Asturias.

Medición de la Brecha Salarial

La BSG se puede medir a través de **varios indicadores**. Entre otros, estos son:

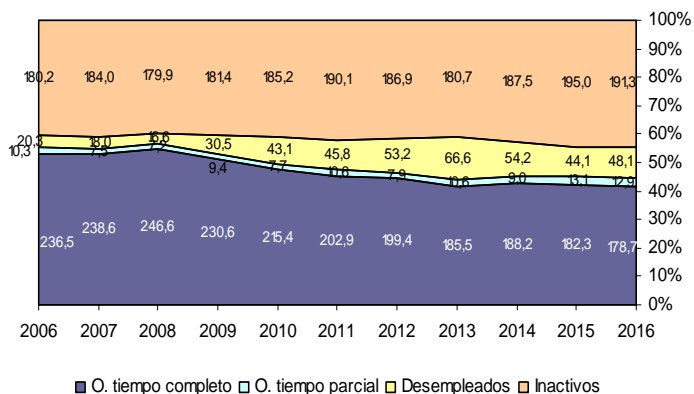
- **La BSG en ganancia media anual (gma)**, es la diferencia entre la ganancia promedio anual obtenida por hombres y mujeres (tomando como referencia la de los hombres).
- **La BSG en salario bruto por hora (sbh)**, es la diferencia entre el correspondiente tipo de salario de hombres y de mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Éste es el indicador que utiliza EUROSTAT en sus estadísticas oficiales. Al medir el salario bruto por hora, se pretende neutralizar el impacto de la diferencia de horas trabajadas al año entre ambos grupos, dado que las mujeres presentan tasas de empleo más bajas y mayor incidencia de jornadas a tiempo parcial (imagen inferior). Por este motivo los valores de BSG en gma siempre son mayores que los de sbh (imagen a la derecha para los casos de España y Asturias).

BSG en salario bruto por hora y en ganancia media anual, España y Asturias 2014 (%).

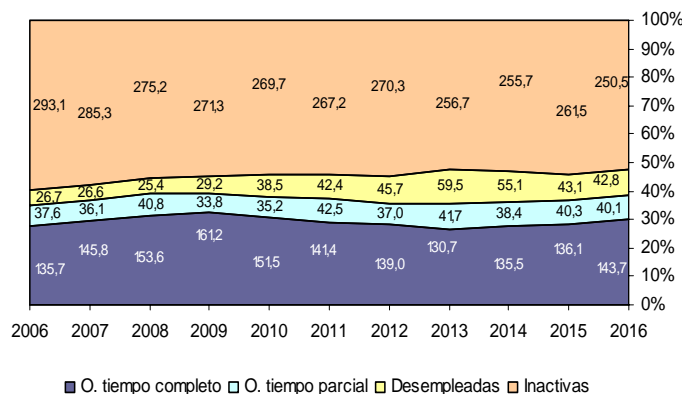


Fuente: Elaboración propia en base a datos INE, Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2014.

Evolución de la población masculina en edad laboral en relación a la actividad laboral. Asturias 2006-2016 (miles)



Evolución de la población femenina en edad laboral en relación a la actividad laboral. Asturias 2006-2016 (miles)



Fuente: Elaboración propia en base a datos INE, Encuesta de Población Activa

¹ Medidas de las empresas con distintivo de “Igualdad en la Empresa” para reducir la brecha salarial de género. MSSS, 2016.

Brecha Salarial de Género, y sus componentes (brecha explicada y no explicada), en UE y España, 2010.



En la **medición** de la brecha salarial está muy extendida la utilización de un **modelo que descompone la brecha en dos partes**: una que queda explicada por la suma de las diferencias por razón de sexo de ciertas características observables, y otra, el resto, que no puede ser atribuida a esas diferencias (no se explica por las diferencias en los rendimientos en el trabajo de cada sexo). En el primer componente, la **“brecha explicada”**, quedaría recogido el efecto sobre la desigualdad salarial de: ciertas características individuales (edad, educación, experiencia laboral, antigüedad en el puesto), de características de los puestos (ocupación, jornada laboral, tipo de contrato), y de las empresas (tamaño o sector productivo). En el segundo componente, la **“brecha inexplicada”**, quedarían recogidas la discriminación directa o indirecta, así como elementos o interacciones que, sin ser de tipo discriminatorio, presentan dificultades para ser observadas y medidas.

Nota: Aplicación del modelo Oaxaca-Blinder

Fuente: Boll, Christina et. al.: "Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries" European Commission, 2016.

En España, en 2010, algo más de dos terceras partes de la BSG no podían explicarse por las diferencias en las características individuales de mujeres y hombres (imagen izquierda)

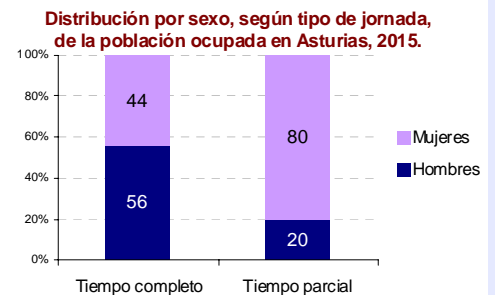
Factores de la BSG

Los factores que inciden en la BSG no pertenecen exclusivamente al ámbito retributivo ni al laboral; todo lo que afecta a la participación de mujeres y hombres en el trabajo tiene su repercusión en las diferencias salariales entre unas y otros.

CONCILIACIÓN Y (FALTA DE) CORRESPONSABILIDAD.

Las mujeres hacen más uso de los permisos laborales relacionados con los cuidados de familiares, ya sean hijos, hijas u otros. También tienen trabajos a tiempo parcial con más frecuencia. Es decir, **se hacen cargo en mayor medida de las responsabilidades de la vida personal. Esto se traduce en más vacíos en su vida laboral.**

En 2015 el **77% de las excedencias** concedidas en Asturias **por cuidado de descendientes, y el 76% de las excedencias por cuidado de otros familiares, correspondieron a mujeres.** Fuente: MEySS



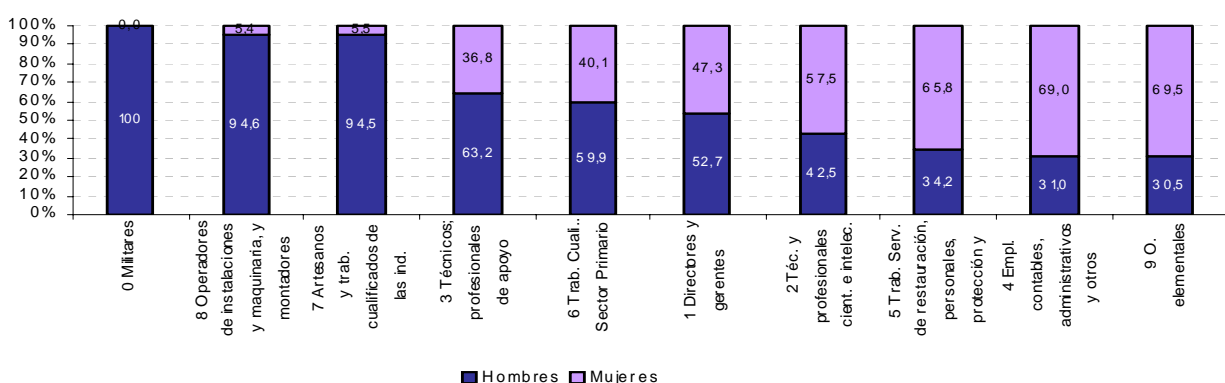
SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Presencia mayoritaria de mujeres en sectores y en ocupaciones que están peor valorados y, por tanto, peor remunerados. Estos suelen estar relacionados con los trabajos de cuidados que las mujeres vienen realizando fuera del ámbito de la economía productiva. Algunos estudios apuntan a este elemento como el más importante en la determinación de la BSG.

El **91,4% de las mujeres asturianas ocupadas** en 2015 trabajaban en el sector **servicios**, mientras que los sectores **industria y construcción sumaban el 34,3% de los hombres ocupados.**

En cuanto a las **ocupaciones**, hay algunas **fuertemente feminizadas** (elementales, empleadas contables y administrativas, servicios de restauración, personales, protección y vendedoras) **y otras muy masculinizadas** (militares, operadores de instalaciones y maquinaria y montadores, trabajos cualificados de las industrias de manufacturas y la construcción, y técnicos y profesionales de apoyo).

Distribución, por sexos, de la población ocupada en Asturias en 2015, por grupo de ocupación.



Fuente: Elaboración propia en base a datos INE, Encuesta de Población Activa (media anual de datos trimestrales)

SEGREGACIÓN VERTICAL

Dificultades en el acceso y progresión de las mujeres en la carrera profesional, con menor presencia de mujeres en puestos directivos y de responsabilidad. Los conceptos de *techo de cristal* (límites en esa progresión) y *suelo pegajoso* (elementos que anclan a las mujeres en la inactividad o en la parte más baja del escalafón profesional), están relacionados con este fenómeno

El esfuerzo que realizan las asturianas en su formación no tiene su recompensa en el mundo laboral. Entre los 25 y 54 años, el nivel educativo de las mujeres es mayor que el de los hombres en Asturias. Sin embargo, en ese mismo grupo de edad, las tasas de actividad y de empleo de las asturianas son menores.

Principado de Asturias, 2015		Hombres (%)	Mujeres (%)
Tasas de empleo grupo 25-54 años		69,31	64,76
Porcentaje de población con nivel de estudios de	25 - 34 años	67,90	81,90
	35 - 44 años	68,80	78,00
Secundaria no obligatoria o Superior	45 - 54 años	58,50	63,70
	55 - 64 años	47,70	44,80

Fuente: Elaboración propia, datos de INE: Encuesta de Población Activa, y MECD: EDUCABase, Datos de Nivel de Formación de la Población 2015

ESTEREOTIPOS

Existe una diferente valoración social de los trabajos en función del sexo de la persona que lo realice. Los estereotipos de género provocan que sea la categoría mujer u hombre la que otorgue cierto valor a los atributos necesarios para desempeñar un puesto (y, por tanto, a su retribución), en lugar de que sean estos atributos en sí -independientemente del sexo de quien los posea- los que definan la retribución.

En algunas ocupaciones y sectores masculinizados, existen complementos salariales en concepto de peligrosidad por exposición a ciertos agentes físicos, sobre todo, como el manejo de maquinaria. Sin embargo, la exposición a agentes químicos, biológicos o los riesgos en trabajos que requieren movimientos repetitivos, más propios de ocupaciones feminizadas (limpiadoras, peluqueras, personal sanitario, personal de residencias de mayores, camareras de piso), no llevan emparejados complementos similares. En Asturias, en 2015 se declararon 221 enfermedades laborales en hombres, y 216 en mujeres; sin embargo, el 75% de las causadas por agentes biológicos fueron padecidas por mujeres. Fuente: Informe Estadístico 2015 sobre Siniestralidad Laboral en Asturias. Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, 2016.

Características de la BSG en Asturias

Nota: datos salariales referidos a 2014, por ser la de ese año la última Encuesta de Estructura Salarial (EES) publicada por el INE

Asturias es la comunidad autónoma española con mayor BSG en sbh (19,8%), y la tercera con mayor BSG en gma (27,33%). En ambos casos está por encima de la media nacional; aunque en el último año la BSG asturiana había descendido un 11%, la diferencia con la media nacional aumenta año tras año desde 2008.

La magnitud de la BSG en g.m.a. en Asturias significa que, en promedio, el año laboral de las mujeres asturianas debería tener algo más de 15 meses para que pudiesen ganar lo mismo que los hombres asturianos ganan en 12.

En 2014, por tipo de salario y sexo, el único caso en el que Asturias superaba la media nacional era en el salario bruto por hora de los hombres (12,27 €/h frente a 12,23 €/h)

	Salario Bruto por Hora (€)			Ganancia Media Anual (€)		
	Mujeres	Hombres	BSG	Mujeres	Hombres	BSG
Total Nacional	10,64	12,23	13,00%	19.744,82	25.727,24	23,25%
Asturias	9,84	12,27	19,80%	18.400,68	25.322,01	27,33%

Fuente: Elaboración propia en base al INE, Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, 2014

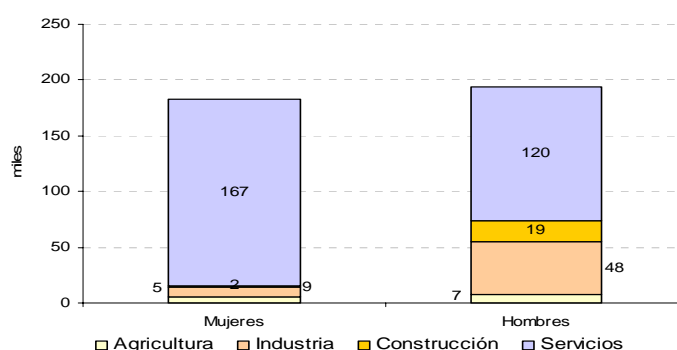
Sin embargo, las asturianas están por debajo de la media española, independientemente del tipo de salario observado, y siempre por debajo de las retribuciones a los asturianos (tabla derecha).

Una peculiaridad de Asturias en el contexto autonómico es precisamente la gran diferencia que existe en salarios brutos por hora de mujeres y hombres. Entre los sbh de los hombres, el de los asturianos es el quinto más alto de las comunidades autónomas (detrás de los del País Vasco, Madrid, Navarra y Cataluña); pero entre los salarios de las mujeres, las asturianas son las quintas con salarios más bajos (por encima de Castilla la Mancha, Extremadura, Galicia y Canarias).

La importancia del SECTOR industrial en la región puede explicar en parte la peculiaridad antes mencionada. El sector industrial en Asturias, que está muy masculinizado (48 mil hombres y 9 mil mujeres ocupados en 2015), tiene salarios altos.

Debido al reducido tamaño de la muestra de la EES para Asturias, no se cuenta con casos suficientes para estimar la BSG en el sector industrial; sin embargo, sí sabemos que en el sector servicios la BSG es menor que la media para el conjunto de sectores (15,86% frente al 19,8% en sbh y 22,67% frente a 27,33% en gma), lo que apunta hacia la importancia del peso del sector industrial en la determinación de la BSG en Asturias.

Población ocupada por sexo y sector económico en Asturias, 2015 (miles)

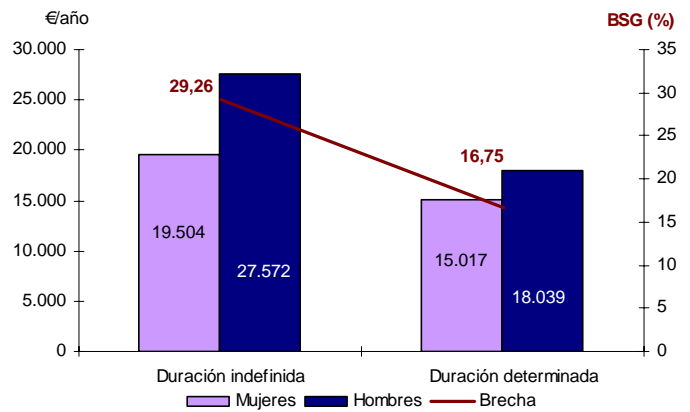


Fuente: Elaboración propia. Datos: SADEI, Mujeres y Hombres en Asturias 2015

En cuanto al TIPO DE CONTRATO, la BSG es mayor en los contratos indefinidos que en los de duración determinada tanto en España como en Asturias. Sin embargo, la diferencia salarial en los contratos temporales es mucho mayor en Asturias que en el conjunto nacional desde hace años; en 2014, en concreto, la BSG en sbh para estos contratos en España fue nula, mientras que en nuestra comunidad alcanzó el 13,05%. Por gma la BSG fue en Asturias es de 29,26% para indefinidos y 16,75% para temporales.

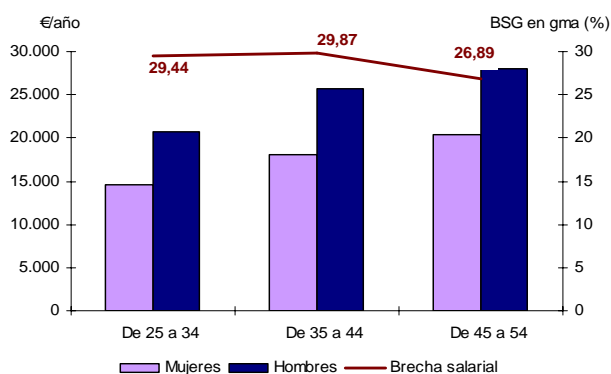
La mayor BSG de los contratos temporales puede ser una señal de que las diferencias salariales aumentan a través de los complementos asociados a la antigüedad en la empresa y al avance en la carrera profesional.

Salarios y BSG en gma, por tipo de contrato, en Asturias 2014.



Fuente: Elaboración propia. INE: Encuesta Estructura Salarial 2014

Salarios medios anuales y BSG en Asturias, por grupos de edad, 2014.



Respecto a ciertas CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES, como edad y nivel educativo, de nuevo el tamaño muestral de la EES para Asturias es demasiado pequeño en algunas categorías como para poder realizar cálculos fiables.

No obstante, cabe decir que, a nivel estatal, la BSG aumenta con la edad y con el nivel de formación*. Sin embargo, en los datos observados para Asturias en la EES se aprecia una disminución de la BSG en gma entre el grupo de 35 a 44 años y el de 45 a 54 años.

* Determinantes de la Brecha salarial de género en España, MSSSI, 2012

Respecto a la COMPOSICIÓN DEL SALARIO (medio mensual), en Asturias el salario base tiene un peso algo menor que en la media nacional, a favor de los complementos salariales. No obstante, tanto en el Principado como en España el salario base tiene más peso en la retribución de las mujeres que en el de los hombres. Además, la brecha en los complementos salariales es mayor que en el salario base. Es decir, los complementos salariales parecen incidir en la BSG en Asturias (tabla inferior).

Salarios medios mensuales y sus componentes, por sexo, en España y Asturias, 2014

	Total Nacional					Asturias					BS Asturias-BS Total Nacional
	Mujeres	%	Hombres	%	BSG	Mujeres	%	Hombres	%	BSG	
Salario base	1.056,53	70,06	1.288,30	66,19	17,99	963,70	68,49	1.256,25	65,34	23,29	5,30
Compl. Sal.	426,68	28,30	613,36	31,51	30,44	428,78	30,47	628,34	32,68	31,76	1,32
Pagos por horas extra	1,92	0,13	9,09	0,47	78,88	1,28	0,09	13,82	0,72	90,74	11,86
Salario ordinario	1.485,13	98,49	1.910,75	98,17	22,28	1.393,76	99,05	1.898,41	98,74	26,58	4,31
Pagas extraordinarias	22,83	1,51	35,71	1,83	36,07	13,40	0,95	24,24	1,26	44,72	8,65
Salario bruto	1.507,96	100	1.946,46	100	22,53	1.407,16	100	1.922,65	100	26,81	4,28
Salario neto	1.199,32		1.502,08		20,16	1.118,90		1.473,64		24,07	3,92

Fuente: Elaboración propia. INE: Encuesta Estructura Salarial 2014

También existe brecha de género en las PRESTACIONES contributivas, aquellas que dependen de la cuantía de las bases de cotización y que, por tanto, están determinadas por la vida laboral.

Respecto a las PRESTACIONES POR DESEMPLEO, en 2014 la BSG sobre la prestación media anual fue en Asturias de 22,45%, con cuantías medias de 4.187 € anuales para los hombres y de 3.247 € para las mujeres.

En cuanto a las PENSIONES CONTRIBUTIVAS, la brecha aumenta hasta un 41,92%, y hasta un 51,55% en las pensiones de jubilación.

Fuente: Mercado de Trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. Agencia Tributaria, 2014.

Prestaciones medias por sexo y correspondientes BSG en Asturias, 2014

