

## 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 (BSG)**, alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de unas y otros<sup>1</sup>.

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, 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.

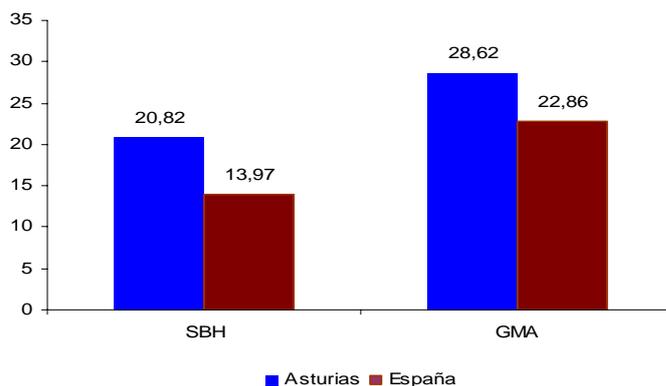
El objeto de este díptico es dar pautas para la mejor comprensión del significado de los indicadores de Brecha Salarial de Género (BSG) y facilitar datos sobre su magnitud y características en el Principado de Asturias.

### 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. 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).

#### Brecha Salarial de Género en salario bruto por hora y en ganancia media anual (en %), Asturias y España 2015



Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial 2015. Elaboración propia

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



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 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 no explicada”**, 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.

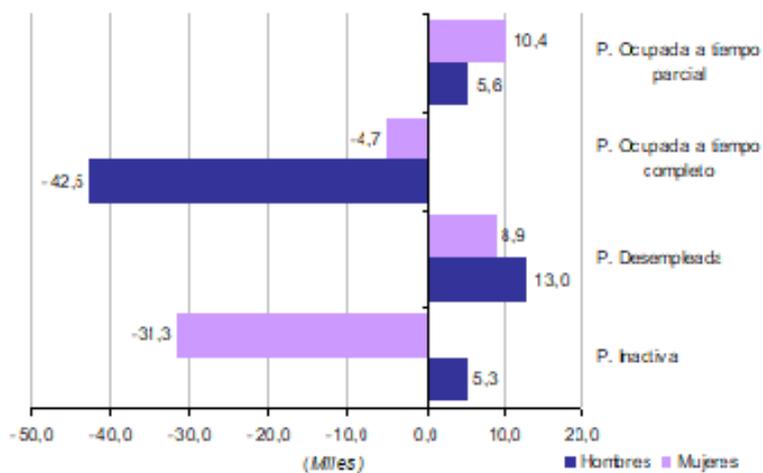
**En España, en 2010, algo más de dos terceras partes de la BSG no podían explicarse por las diferencias en las características individuales de mujeres y hombres** (imagen izquierda)

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

## 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

### Variación de la población de 16 y más años, según situación respecto a la actividad, por sexo. Asturias, 2007-2017



Fuente: Encuesta de Población Activa. 2º Trimestre 2016 y 2017

### POBLACION DE 16 Y MÁS AÑOS Y SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD

En la última década (2007-2017), en plena crisis, el mayor cambio producido en la población de mujeres en edad laboral en Asturias, ha sido la reducción de las inactivas en 31.300. No obstante, hay 8.900 desempleadas más que hace diez años, y 10.400 empleadas más a tiempo parcial, mientras que el empleo a tiempo completo ha disminuido: 4.700 mujeres menos..

Aunque en 2017 ha mejorado la situación con respecto a 2016, sobre todo por el descenso del desempleo y un ligero incremento del trabajo a tiempo completo; el trabajo a tiempo parcial sigue estando muy feminizado. En el segundo trimestre de 2017 había en Asturias 44.800 mujeres y 13.500 hombres con este tipo de trabajo.

Y, rompiendo la tendencia de esta última década, las mujeres inactivas han aumentado en 3.400 entre 2016 y 2017.

### 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 2016 el **90,4%** de las excedencias concedidas en Asturias por cuidado de descendientes y el **88,6%** de las excedencias por cuidado de otros familiares, correspondieron a mujeres.

Fuente: MEySS

### SEGREGACIÓN HORIZONTAL

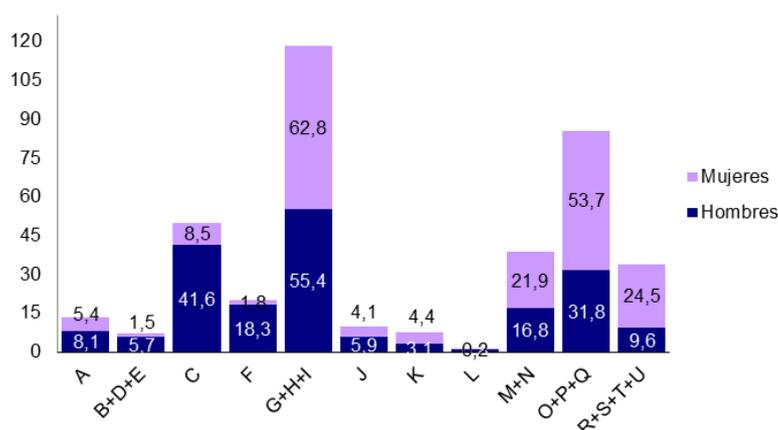
Presencia mayoritaria de mujeres en sectores y en ocupaciones que están peor valorados y, por tanto, peor remunerados.

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.**

En la figura se puede observar que las ramas de actividad (según la CNAE 2009) que están más feminizadas, son: **G+H+I, O+P+Q, R+S+T+U y M+N. Suman el 86,2% de los empleos femeninos.**

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).

### Mujeres y hombres ocupados por rama de actividad. Asturias 2016



- A: Agricultura
- B+D+E: Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; agua, saneamiento, gestión de residuos
- 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

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Elaboración propia

## 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.

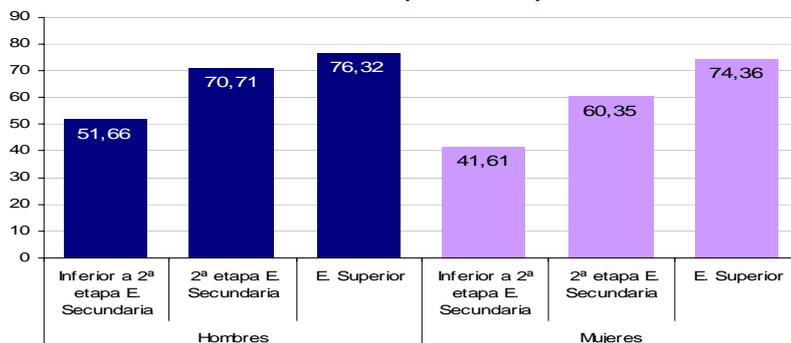
Aunque tengan mayor nivel educativo, es más difícil la incorporación al mercado y más aún a puestos acordes con su formación.

## 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.

El esfuerzo que realizan las asturianas en su formación no tiene su recompensa en el mundo laboral. En todos los niveles hay mayor tasa de empleo masculino. Aunque la BG es menor en estudios superiores.

Tasas de empleo por nivel educativo y sexo.  
Asturias 2016 (25-64 años)



Fuente: MECD Formación, Mercado Laboral y Abandono Educativo. Elaboración propia

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 no llevan emparejados complementos similares. Fuente: Informe Estadístico 2016 sobre Siniestralidad Laboral en Asturias. Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales,

## Características de la BSG en Asturias

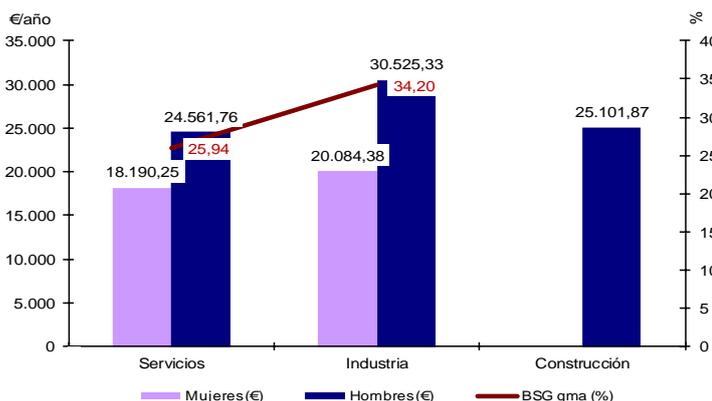
Asturias es en 2015 la comunidad autónoma española con mayor BSG en sbh (20,82%), y la segunda con mayor BSG en gma (28,62%), después de Cantabria (28,92%) y seguida por Navarra (28,42%).

La magnitud de la BSG en gma 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 meses.

En 2015, Asturias superaba la media nacional, tanto en el Salario Bruto por Hora, como en la Ganancia Media Anual, en el caso de los hombres

Sin embargo, las asturianas están por debajo de la media española en ambos tipos de salario (ver tabla derecha) y, desde luego, por debajo de los salarios de los hombres asturianos.

Salario medio anual por sector de actividad.  
Asturias 2015



	Salario Bruto por Hora €			Ganancia Media Anual €				
	ASTURIAS	Mujeres	Hombres	BSG	ASTURIAS	Mujeres	Hombres	BSG
2015		13,08	16,52	20,82%	2015	18.925,34	26.514,68	28,62%
ESPAÑA		Mujeres	Hombres	BSG	ESPAÑA	Mujeres	Hombres	BSG
2015		13,8	16,04	13,97%	2015	20.051,58	25.992,76	22,86%

Fuente: INE, Encuesta Estructura Salarial 2015. Elaboración propia

Una peculiaridad de Asturias en el contexto autonómico es precisamente la importante diferencia que existe en gma de mujeres y hombres. El de los asturianos es el cuarto más alto de las comunidades autónomas (detrás de los del País Vasco, Madrid y Navarra); pero entre los salarios de las mujeres, las asturianas ocupan el séptimo puesto.

La importancia del SECTOR Industrial en la región puede explicar en parte la peculiaridad antes mencionada. Este sector, que está muy masculinizado (47 mil hombres y 10 mil mujeres ocupados en 2016), tiene salarios altos.

En este sector, los hombres tienen una ganancia media anual 10.441€ superior a la de las mujeres, por lo que la BSG asciende a 34,20%. Esta alta BSG en la industria, condiciona la dimensión de la BSG media.

En Servicios, los sueldos son más bajos y la diferencia por sexo menor y, por tanto, la BSG es sensiblemente más baja, por debajo de la media asturiana.

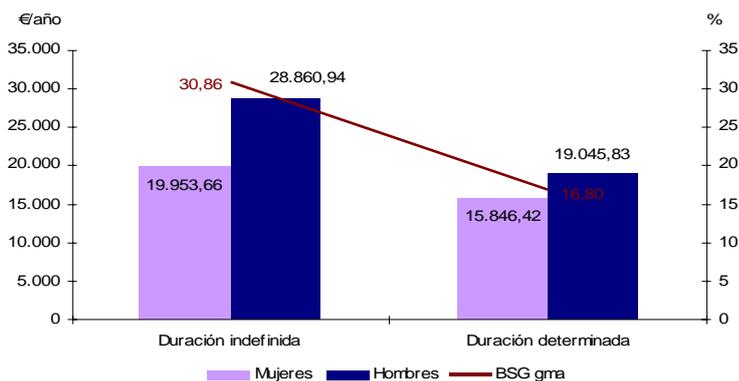
No hay datos para mujeres en construcción, por su escasa presencia en ese sector. Fuente. INE. Estadística de Estructura Salarial 2015

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.

Los salarios en contratos temporales son más altos en Asturias que en el conjunto del país para ambos sexos. En los indefinidos, los de los asturianos siguen siendo más altos, pero los de las asturianas son menores que la media. La BSG en Asturias para los contratos indefinidos fue 30,86% y en los temporales 16,80%, frente a 24,30% y 9,86% en España.

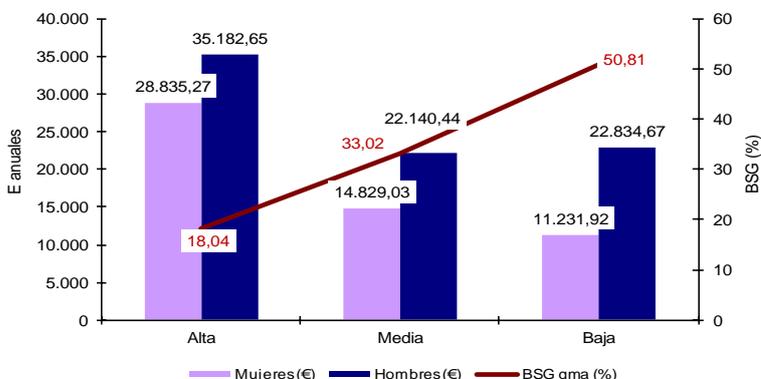
La mayor BSG de los contratos indefinidos puede ser una señal de que las diferencias salariales aumentan a través de los complementos asociados a la antigüedad en la empresa y al avance en la carrera profesional.

### Salarios anuales y BSG, por tipo de contrato, Asturias 2015.



Fuente: INE: Encuesta Estructura Salarial 2015. Elaboración propia.

### Salarios anuales y BSG, por tipo de ocupación. Asturias 2015



Respecto al **TIPO DE OCUPACIÓN** (alta, media baja), la BSG disminuye según mejora el tipo de ocupación.

En las ocupaciones bajas, el sueldo de los hombres es más del doble que el de las mujeres y la BSG es 50,81%.

Curiosamente en las ocupaciones medias, el salario masculino es algo menor, mientras que el de las mujeres se incrementa, con lo cual la BSG baja a 33,02%.

En las ocupaciones altas, el salario de los hombres se incrementa sensiblemente, pero el de las mujeres casi se duplica, descendiendo la BSG hasta 18,04%.

Fuente: INE: Encuesta Estructura Salarial 2015 Elaboración propia

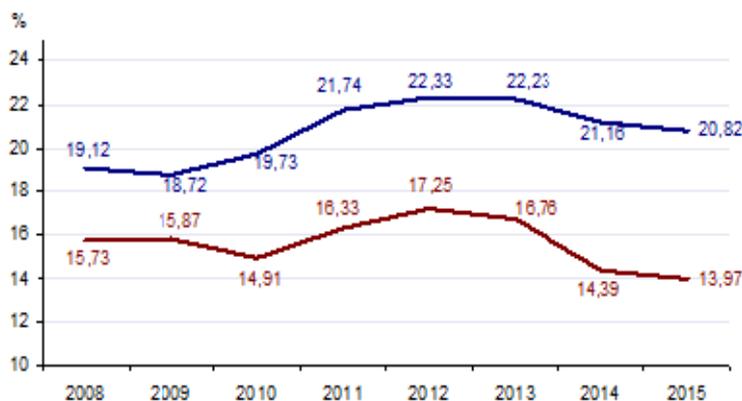
Como se puede observar en la figura, tanto la BSG por salario bruto por hora correspondiente a Asturias como la media estatal, presentaron sus valores más altos en 2012.

A partir de ahí se observa un descenso continuado en ambas, aunque la caída es sensiblemente más leve en Asturias.

La BSG por ganancia media anual de Asturias que, como la media estatal, venía descendiendo desde 2012, presentó un incremento en 2015, mientras que la española continúa descendiendo suavemente.

El dato de 2014, presenta alguna diferencia con el que aparecía en el díptico de 2016, ya que fue tomado de la Encuesta de Estructura Salarial cuatrianual que el INE realizó en 2014.

### Evolución de la BSG por salario bruto por hora Asturias y España 2008-2015



Fuente: INE. Encuesta anual de Estructura Salarial. Elaboración propia

Las diferencias con respecto a los hombres en las tasas de empleo, el tipo de jornada y el tiempo trabajado y cotizado, que afectan a las mujeres durante su vida laboral, dan lugar a una brecha de género en las PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS, ya que dependen de la base de cotización.

En relación a las PRESTACIONES POR DESEMPLEO, en 2015 había en Asturias 43.327 mujeres desempleadas, con una prestación media de 2.971€ anuales, mientras que los 52.392 hombres desempleados con derecho a prestación, tenían una prestación de 3.647€. Así pues, la BSG de género ascendió a 18,5%.

La BSG en las PENSIONES CONTRIBUTIVAS está condicionada por las mismas causas que generan desigualdad en la protección contra el desempleo. En 2015 había en Asturias 163.974 hombres y 150.962 mujeres con derecho a pensión contributiva. Las cuantías medias eran sensiblemente distintas: 20.858€ para los hombres y 12.018€ para las mujeres, lo que situó la BSG en 42,4%. Es decir, que una pensionista gana un 57,6% de lo que gana un pensionista varón en promedio.

Fuente: INE Encuesta de Estructura Salarial 2015. Elaboración propia