

Día por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres

Este día nos recuerda que mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o de un trabajo de igual valor. Esta diferencia entre los salarios de mujeres y hombres es lo que se denomina brecha salarial de género y responde a la compleja interacción que se establece entre muchos factores de distinta naturaleza: la manera en que se organizan los cuidados (social y familiarmente), la dinámica de la estructura productiva, la legislación laboral, la negociación colectiva o los estereotipos de género, entre otros.

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 estructural 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 y en la 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 laborales y sociales; pero también porque impone a las mujeres consecuencias económicas y sociales injustas durante su vida laboral y una vez terminada ésta, al influir en el tipo y cuantía de las pensiones a las que pueden acceder. Tanto es así, que el riesgo de pobreza y exclusión sigue siendo mayor para las mujeres que para los hombres.**

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 la magnitud y características de la brecha salarial de género en el Principado de Asturias. Más información en [Asturianas en Cifras](#)

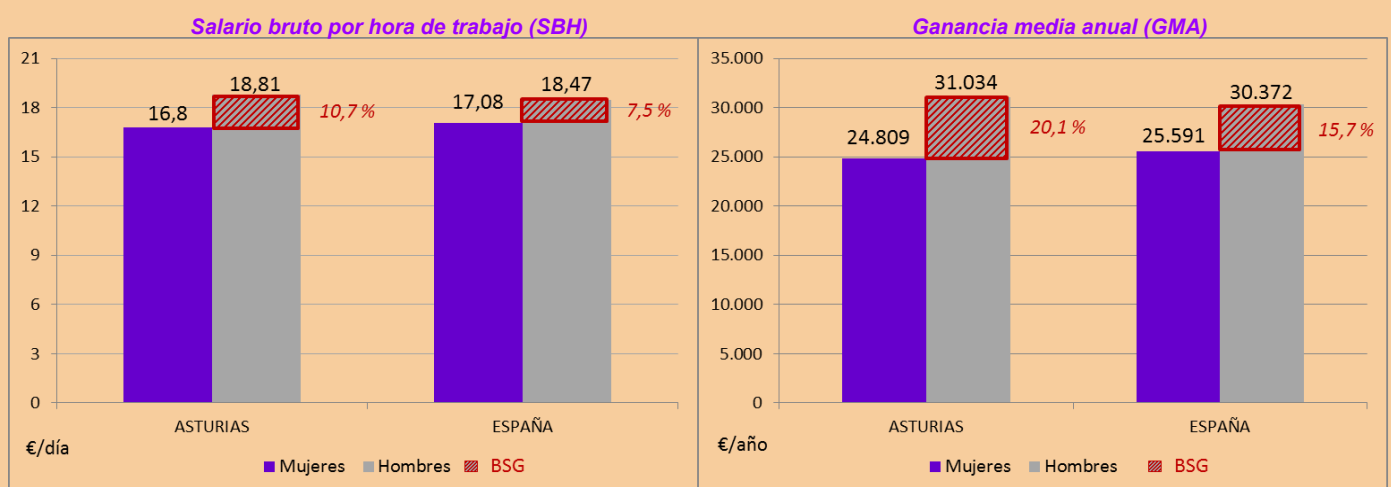
La Brecha Salarial de Género en Asturias

FUENTE: De no indicarse lo contrario, se utiliza la ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL 2023, del INE (últimos datos disponibles)

LOS ASALARIADOS ASTURIANOS GANAN 2,01 € MÁS QUE LAS ASALARIADAS POR CADA HORA DE TRABAJO, Y 6.225 € MÁS EN EL TRANCURSO DEL AÑO. Las mujeres asturianas tienen salarios que **están por debajo de la media nacional para las mujeres**: 28 céntimos de € por cada hora de trabajo y 783 € menos al año. Con los hombres no ocurre igual: tanto por hora trabajada como en cuantía anual, **los asturianos tienen unos salarios que están ligeramente por encima de los respectivos salarios promedio para los hombres en España.**

La Brecha Salarial de Género (BSG) se expresa como porcentaje del salario de los hombres; es decir, indica cuál es la parte del salario medio de los hombres que excede o sobrepasa el salario medio de las mujeres.

SALARIOS, POR SEXO Y TIPO DE SALARIO, Y BRECHAS asociadas. Asturias y España, 2023.



EN ASTURIAS, LA BSG EN SALARIO POR HORA ES 10,7%. Cuando se calcula la brecha en base al salario bruto por hora, el resultado no está influido por la diferencia en la intensidad de trabajo entre mujeres y hombres. Por eso esta medida ha sido la elegida como indicador oficial de la brecha en la UE, ya que facilita la comparabilidad entre contextos laborales diversos en los que existen diferencias en el número de horas trabajadas.

EN ASTURIAS, LA BSG EN GANANCIA ANUAL ES 20,1%. El desigual reparto de los cuidados entre mujeres y hombres produce más interrupciones de la vida laboral, así como mayor frecuencia de trabajos a tiempo parcial, en las mujeres. Cuando se toma en consideración la ganancia media anual, el efecto de esta diferencia en horas trabajadas sí queda incorporado al resultado del cálculo de la brecha salarial, por lo que la brecha salarial de género en ganancia anual es siempre mayor que la calculada en base al salario por hora de trabajo.

Una BSG del 10,7% por día trabajado, significa que, en base a una jornada de 8h, las asturianas deberían trabajar 51 minutos más que los asturianos para ganar lo mismo.

TOMANDO COMO INICIO DE LA JORNADA LABORAL LAS 8:00 H., PARA CONSEGUIR EL MISMO SALARIO QUE SUS COMPAÑEROS VARONES, LAS MUJERES DEBERÍAN FINALIZAR SU JORNADA LABORAL A LAS 16:51 H.



Calendario 2023

ENERO	FEBRERO	MARZO
Lu Ma Mi Ju Vi Sá Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Lu Ma Mi Ju Vi Sá Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	Lu Ma Mi Ju Vi Sá Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
ABRIL	MAYO	JUNIO
Lu Ma Mi Ju Vi Sá Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	Lu Ma Mi Ju Vi Sá Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Lu Ma Mi Ju Vi Sá Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
Lu Ma Mi Ju Vi Sá Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Lu Ma Mi Ju Vi Sá Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Lu Ma Mi Ju Vi Sá Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Lu Ma Mi Ju Vi Sá Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Lu Ma Mi Ju Vi Sá Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	Lu Ma Mi Ju Vi Sá Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

LA BRECHA SALARIAL ESTÁ DESCENDIENDO.

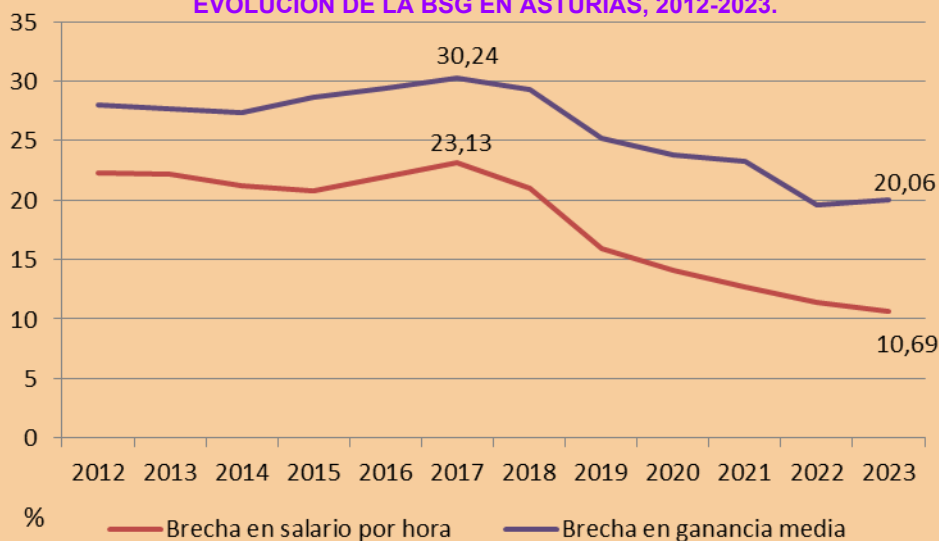
A partir de 2017 la BSG en Asturias se ha reducido de manera importante, tanto en salario a la hora (un 54%) como en ganancia anual (un 34%).

Este cambio coincide con el progresivo crecimiento del Salario Mínimo Interprofesional en España, que aumentó un 52,6% en el mismo período.

Una BSG en ganancia anual del 20,1%, supone 73 días de trabajo adicional para igualar el salario de los hombres.

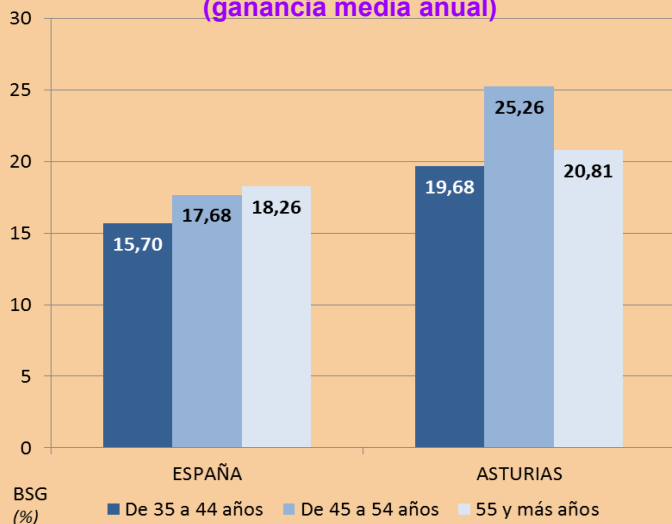
EL VALOR DE LA BRECHA en ganancia anual EN ASTURIAS, SIGNIFICA QUE EL 19 DE OCTUBRE SERÍA LA FECHA SIMBÓLICA EN LA QUE LAS MUJERES DEJAN DE SER REMUNERADAS POR SU TRABAJO, EN COMPARACIÓN CON LOS HOMBRES.

EVOLUCIÓN DE LA BSG EN ASTURIAS, 2012-2023.



LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES UN PROMEDIO. SU MAGNITUD VARÍA CUANDO SE AJUSTA A CIERTAS CARACTERÍSTICAS, TALES COMO EL TIPO DE JORNADA LABORAL, LA EDAD, EL SECTOR ECONÓMICO, LA OCUPACIÓN U OTRAS. PERO EN TODAS ESTAS CLASIFICACIONES, SIN EXCEPCIÓN, EXISTE BRECHA DE GÉNERO EN LOS SALARIOS: LAS MUJERES GANAN MENOS QUE LOS HOMBRES A MISMO TIPO DE JORNADA, MISMA EDAD, IGUAL GRUPO DE OCUPACIÓN, ETC, COMO SE INDICA A CONTINUACIÓN.

BSG POR GRUPOS DE EDAD, España y Asturias, 2023 (ganancia media anual)

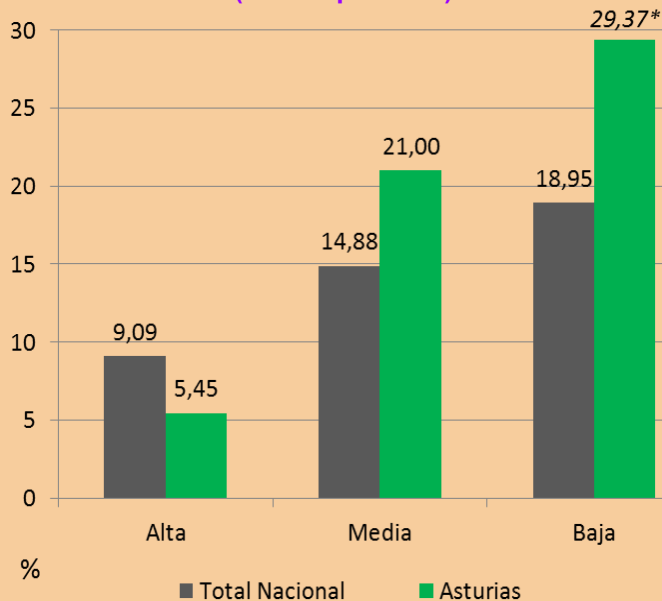


EDAD. LA BSG ES MAYOR EN LAS EDADES EN LAS QUE SE CONCENTRAN LOS CUIDADOS

Por debajo de los 35 años, el reducido peso de Asturias en la muestra que utiliza el INE no permite dar una estimación fiable de la brecha. A partir de esa edad llama la atención la diferencia entre Asturias y España en el perfil del gráfico de BSG por grupos de edad.

En España la brecha aumenta con la edad de manera paulatina, sin grandes variaciones entre los grupos de 45 a 54 años y el de mayores de 54. En Asturias, sin embargo, si bien la brecha es mayor que la española en todos los grupos de edad, presenta un pico entre los 45 y los 54 años.

BSG POR OCUPACIÓN, España y Asturias, 2023 (salario por hora)



OCUPACIÓN*. LA BRECHA SALARIAL, EN ASTURIAS, SE CONCENTRA EN LAS OCUPACIONES DE NIVEL BAJO.

Estas ocupaciones son las correspondientes a los grupos 8 ("operadores de instalaciones y maquinaria y montadores") y 9 ("ocupaciones elementales") de la Clasificación Nacional de Ocupaciones: en ambos grupos la **segregación horizontal por sexo es muy pronunciada**, estando muy masculinizado el grupo 8 y muy feminizadas las ocupaciones elementales (servicios de limpieza, por ejemplo).

La brecha salarial se reduce a medida que aumenta el nivel de la ocupación. En Asturias, además, la brecha es significativamente menor en las ocupaciones altas y mayor en las bajas.

*En la encuesta de 2023 el escaso número de casos en la muestra asturiana, hace que el dato estimado de brecha para las ocupaciones de nivel bajo esté sujeto a gran variabilidad. Sin embargo, el resultado es consistente con la estimación de años anteriores que sí contaban con el número de casos suficientes.

EN ASTURIAS, LA BRECHA SE REDUCE:

Nivel educativo: entre personas con diplomatura o similar y entre las que tienen licenciatura o similar;

Control de la empresa: en el sector público

Tipo de jornada: en trabajos de jornada completa

Ocupación: Entre personal técnico y profesionales de tipo científico e intelectual. En general, ocupaciones de nivel alto

EN ASTURIAS, LA BRECHA AUMENTA:

Tipo de contrato: en contratos indefinidos

Nivel educativo: Educación secundaria (primera o segunda etapa)

Regulación de las relaciones laborales: convenio de nivel inferior al estatal

Por antigüedad: entre uno y tres años.

Control de la empresa: sector privado

Nivel de ocupación: ocupaciones de nivel bajo

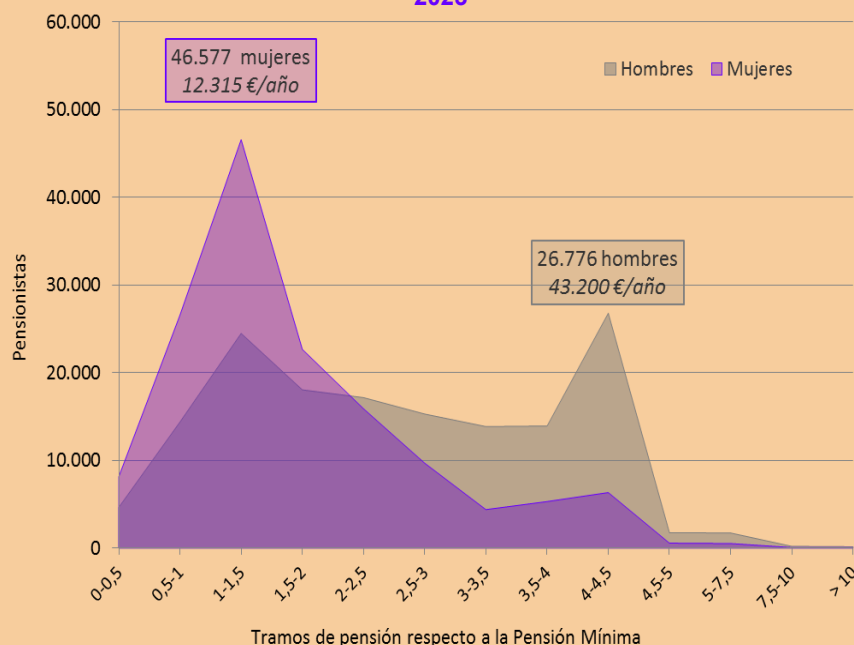
Por edades: en el grupo de 45 a 55 años

LAS DESIGUALDADES SALARIALES GENERAN DESIGUALDADES EN LAS PENSIONES

En 2023, la brecha en las PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE JUBILACIÓN EN Asturias fue **33,3%**.

Si se comparan las pensiones que reciben las personas pensionistas, con la cuantía de la Pensión Mínima (PM), se obtiene la distribución que se observa en el gráfico. La pensión más frecuente en el caso de las mujeres es la equivalente al tramo 1-1,5 veces la PM: 46.577 pensionistas percibieron en 2023 una pensión promedio de 12.315 €. En el caso de los pensionistas, el tramo más frecuente es el de 4-4,5 veces la PM: 26.776 hombres recibieron una pensión de 43.200 € en 2023. Fuente: Pensiones en las Fuentes Tributarias, 2023 (Agencia Tributaria)

DISTRIBUCIÓN DE PENSIONISTAS POR SEXO Y TRAMO DE LA PENSIÓN RESPECTO A LA CUANTÍA DE LA PENSIÓN MÍNIMA. Asturias 2023



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. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

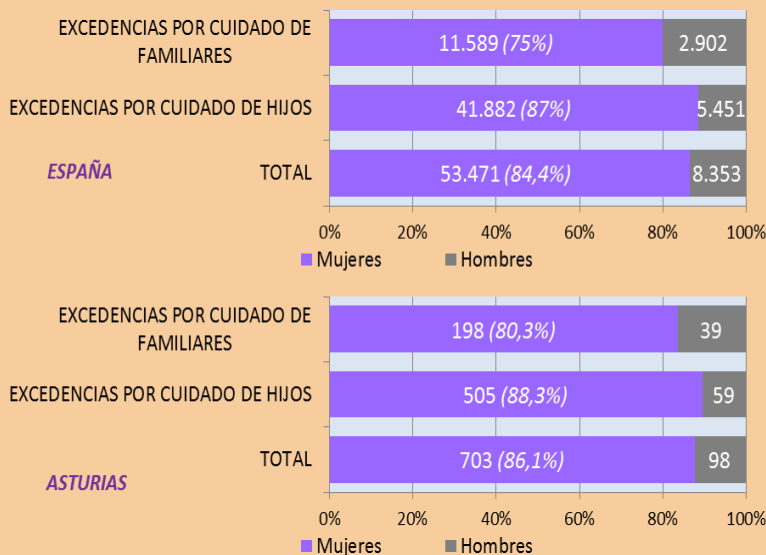
La socialización diferencial por sexo naturaliza cuestiones que en realidad son construcciones sociales, creando roles y estereotipos de género. Los estereotipos influyen en los salarios de distintas formas:

- **Segrega a mujeres y hombres** en determinados trabajos y tareas (segregación horizontal)
- Establecen una **jerarquía valorativa**: los atributos considerados propios de las mujeres gozan de menor reconocimiento y prestigio social.
- Esta jerarquía valorativa influye en el distinto valor económico que se atribuye a las tareas feminizadas y a las masculinizadas, lo que afecta a las estructuras salariales mediante la **asignación de salarios base y complementos salariales distintos**.

QUÉ SE PUEDE HACER

1. **COEDUCACIÓN**: Educar en igualdad. El programa *Coeducastur* persigue crear espacios educativos libres de estereotipos de género, permitiendo el máximo desarrollo potencial de todo el alumnado.
2. **USAR LENGUAJE INCLUSIVO**. El lenguaje (palabras e imágenes), transmite valores y pensamientos, por lo que es un agente socializador capaz de reproducir o de modificar el entorno cultural.
3. **VISIBILIZAR A LAS MUJERES** en trabajos, actividades y entornos masculinizados.

DISTRIBUCIÓN DE LAS EXCEDENCIAS POR CUIDADOS, por sexo y tipo de excedencia. España y Asturias, 2024



Fuente: Anuario de Estadísticas de la Seguridad Social 2024.

2. TRABAJOS DE CUIDADOS: DIFICULTADES DE CONCILIACIÓN Y FALTA DE CORRESPONSABILIDAD

La **división sexual del trabajo** adjudica tradicionalmente a las mujeres la responsabilidad de los trabajos domésticos y de los cuidados de hijas e hijos, mayores, dependientes, etc. y a los hombres la responsabilidad sobre los trabajos remunerados que se desempeñan en el mercado.

Esta división no ha terminado de quebrarse con la incorporación masiva de las mujeres al empleo: ellas siguen asumiendo una **carga desproporcionada de tareas no retribuidas**. Como resultado, no existe aun plena igualdad de condiciones para mujeres y hombres en el mercado laboral: las mujeres dedican menos tiempo al ámbito productivo y más a los cuidados. Las brechas en los trabajos a tiempo parcial o en el uso de excedencias por cuidados, siguen siendo palmarias.

3. SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL

La **segregación horizontal** es la **traslación al sistema productivo de la división sexual del trabajo**: en el mercado laboral las mujeres se concentran en sectores de actividad y en ocupaciones relacionadas con los cuidados: Educación, Actividades Sanitarias, Servicios Sociales u Hostelería. Los puestos feminizados están peor remunerados que los masculinizados por su menor prestigio y valoración social y porque su rendimiento económico no se calcula automáticamente en términos monetarios.

La **segregación vertical** es la desigual distribución de mujeres y de hombres a lo largo de la clasificación de los puestos de trabajo, de modo que ellas tienen **menor presencia en puestos altos en la clasificación profesional**. Los conceptos de **techo de cristal** (limitaciones no formales a la progresión profesional) 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.

4. REGULACIÓN DEL MERCADO LABORAL: MARCO NORMATIVO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En la negociación colectiva se pueden definir los complementos salariales y algunas herramientas de conciliación. Los complementos por peligrosidad, por ejemplo, no valoran los riesgos laborales de los puestos feminizados (exposición a agentes químicos y biológicos, los que producen trastornos músculo-esqueléticos y los riesgos psicosociales) tanto como los de puestos masculinizados (exposición a agentes físicos, caídas, nocturnidad, etc).

Empresas y convenios colectivos deben integrar el principio de **Transparencia retributiva**, como medio para evitar cualquier tipo de discriminación salarial.