

Día por la Igualdad Salarial de Hombres y Mujeres

La persistencia de las diferencias salariales por razón de género es uno de los hechos mejor documentados desde la Economía del Trabajo. Sin embargo, no deja de ser objeto de controversia. Sin duda, la brecha salarial es un concepto poco intuitivo, debido principalmente a la enorme y compleja cantidad de relaciones posibles entre las decisiones que cada persona hace sobre su vida laboral y su vida familiar o privada. Las simplificaciones en la manera de abordar este concepto están detrás de esas controversias.

Una de ellas considera que la brecha salarial tiene como única causa la vulneración del principio de “a igual trabajo, igual salario”, de modo que en contextos en los que exista una legislación antidiscriminatoria (como el nuestro), las desigualdades salariales serían contingencias fácilmente subsanables con el amparo de la ley; éste es el punto de vista más negacionista de la brecha salarial. Otras interpretaciones reconocen que la brecha salarial existe estadísticamente, aunque la atribuyen a las distintas características individuales de mujeres y hombres (nivel de formación, intereses personales, habilidades de negociación, etc.) que, de manera agregada, resultan en diferencias en los salarios que perciben unas y otros; la brecha sería entonces resultado de la libertad de elección de las personas, sin reconocer que exista desigualdad por cuestión de género.

El objeto de este díptico es dar pautas para la mejor comprensión del significado del concepto de brecha salarial de género y su situación en Asturias. Por tercer año consecutivo el Instituto Asturiano de la Mujer publica este díptico, cumpliendo una de las medidas recogidas en la Estrategia contra la Brecha Salarial del Principado de Asturias 2016-2019. Los datos ofrecidos aquí dan cuenta de cuál era la situación en nuestra región en el momento de partida de esta estrategia (2016), ya que los resultados de la encuesta sobre la que se basa el análisis de la brecha, se publican por el INE con un desfase de dos años respecto a la recogida de información.

Medición de la Brecha Salarial

La brecha salarial de género (BSG) es la diferencia entre el salario promedio de los hombres y el de las mujeres, tomando como referencia el primero (por ser mayor):

$$\frac{[\text{Salario medio de los hombres} - \text{salario medio de las mujeres}]}{[\text{Salario medio de los hombres}]} \times 100$$

Dependiendo del tipo de salario medio que se tenga en cuenta, se obtienen dos medidas de la BSG:

- **La BSG en salario bruto por hora (sbh).** Éste es el indicador que utiliza EUROSTAT en sus estadísticas oficiales, por estar armonizado para todos los países de la UE y permitir las comparaciones entre ellos. Al centrarse en el salario por hora, neutraliza el impacto de la diferencia de horas trabajadas al año por mujeres y hombres.
- **La BSG en ganancia media anual (gma).** Al considerar los ingresos anuales, el valor que arroja es siempre mayor que la anterior medida, ya que a la diferencia salarial por hora trabajada, se le acumula el efecto de la diferencia en el número de horas trabajadas por mujeres y hombres en el año.

Brecha Salarial de Género no ajustada, y sus componentes (brecha explicada y no explicada), en UE y España, 2014.



La BSG en sbh también es llamada “BSG no ajustada”, ya que no tiene en cuenta las distintas situaciones individuales. Es una especie de caja negra en la que no sabemos qué hay, sólo su resultado: salarios inferiores para las mujeres. Para saber qué explica estas diferencias, se suele aplicar un modelo¹ que descompone la brecha en dos partes. La primera, o “brecha explicada”, es la que se debe a las diferencias entre los sexos de ciertas características observables: las *individuales* (edad y nivel educativo), las *de los puestos* (ocupación, antigüedad, jornada parcial o completa, contrato temporal o indefinido), y *de las empresas* (tamaño, sector productivo y tipo de empresa: pública o privada). La segunda parte es la “brecha no explicada” o “brecha ajustada” a las características individuales; es la parte de la brecha que queda de restar a la BSG total (la no ajustada), la parte explicada por las anteriores variables. En ella quedarían recogidos elementos o interacciones que (sin ser de tipo discriminatorio) presentan dificultades para ser observadas y medidas, aunque la discriminación salarial (directa) también quedaría contenida en esta parte.

En España, en 2014, más de dos terceras partes de la BSG no podían explicarse por las diferencias en las características individuales observables entre mujeres y hombres (izquierda).

1. Modelo de regresión Oaxaca-Blinder

Fuente: Boll, Christina et. al.: “Gender pay gap in EU countries based on SES 2014” European Commission, 2018

La aplicación de este modelo a la estructura salarial española, en base a la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2014 ofrece los resultados siguientes sobre la **contribución de las características observables** de mujeres y hombres a la brecha salarial (a la brecha explicada):

- **El sector de actividad** en el que trabajan mujeres y hombres **es el factor más importante**, aportando **4,1 puntos porcentuales**.
- **La antigüedad en la empresa aporta 1,1 puntos**
- Otras variables que acrecientan la brecha en España, aunque en menor medida, son: el tipo de jornada (parcial o completa), la ocupación, la edad y el tipo de contrato (indefinido o temporal).
- Al contrario, **los elementos que mitigan la brecha salarial en España son sobre todo dos: el tamaño de la empresa (-1,3 puntos porcentuales), y el nivel educativo (-1,2 puntos)**. Fuente: Leythienne, Denis et. al: A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey Data, 2018 edition. European Commission, Statistical Working Papers

Causas 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 empleo tiene su repercusión en las diferencias salariales entre unas y otros.

1. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

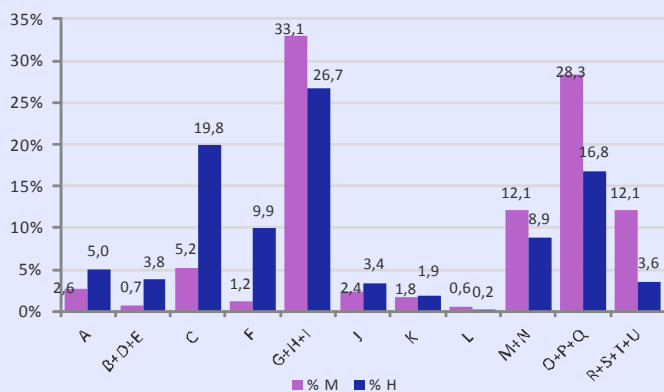
Partimos históricamente de un reparto del trabajo en el que las mujeres desempeñaban los trabajos de cuidados o reproductivos (gratuitos), y los varones los trabajos productivos (remunerados); ellas eran "amas de casa" y ellos "proveedores". En el siglo XX se produjo la paulatina incorporación de las mujeres al ámbito hasta entonces propio de los hombres (el productivo), pero no viceversa: las mujeres han accedido al mercado laboral, pero los hombres no al trabajo del hogar (o no en la misma medida). Esto se traduce en que se mantienen residuos muy difíciles de eliminar de la tradicional división sexual del trabajo: **falta la plena corresponsabilidad en el hogar**.

Este factor hace que las mujeres trabajen menos horas en el ámbito productivo y tengan más interrupciones en su vida laboral, lo que afecta a la BSG en ganancia anual, y a la brecha en las pensiones.

Entre 2007 y 2017, un promedio anual de **2.500 mujeres abandonaron su empleo en Asturias para hacerse cargo del cuidado** de menores, personas mayores o dependientes, o para hacer frente a otro tipo de obligaciones familiares; no hay datos significativos de hombres en la misma situación.

Fuente: EPA, variables de submuestra: experiencia profesional y búsqueda de empleo. Instituto Nacional de Estadística

Distribución del total de ocupados/as de cada sexo por rama de actividad (%). Asturias, 2017



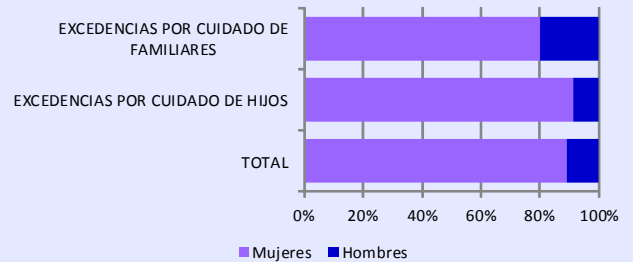
Fuente: EPA, resultados anuales, Instituto Nacional de Estadística.

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

El porcentaje de asturianas que declaran ocuparse en **solitario del cuidado de los menores del hogar, es 4,5 veces mayor que el de hombres (37,4% vs. 9%), 2,5 veces mayor en el caso del cuidado de mayores (41,6% vs. 21%) y 1,75 veces en el de adultos dependientes (39,3% vs. 26,1%)**. Además, las mujeres también **le dedican en promedio un 50% más de tiempo que los hombres a estas tareas: 2,8 h vs. 1,8 h diarias**.

Fuente: IV Encuesta de Salud para Asturias 2017

Excedencias por cuidados, por sexo. Asturias 2017



Fuente: Anuario de Estadísticas de la Seguridad Social 2017

2. SEGREGACIÓN HORIZONTAL

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

Las mujeres se concentran en sectores de actividad (hostelería, comercio, sanidad, educación, servicios sociales) y en ocupaciones (camareras, dependientas, peluqueras, administrativas, maestras, enfermeras, limpiadoras) que están peor remuneradas que los sectores y ocupaciones masculinizados, a nivel de cualificación y/o de formación requerido equivalente.

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: Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios; otros servicios

3. SEGREGACIÓN VERTICAL

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

Aunque ellas tengan mayor nivel educativo, es más difícil su incorporación al empleo y más aún a puestos de jefatura (ver derecha).

4. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

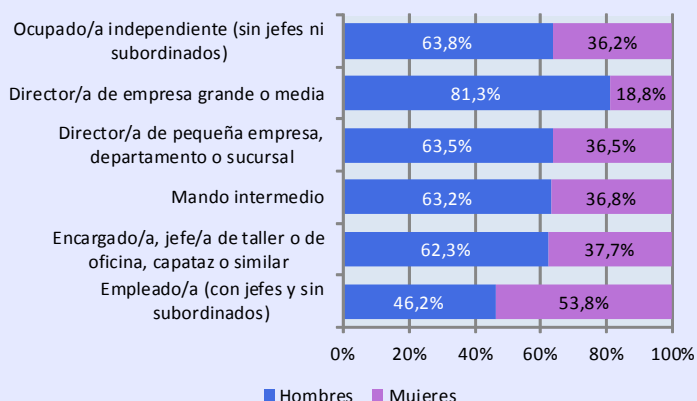
Son **representaciones mentales de creencias compartidas sobre lo que son (y lo que deben ser) las mujeres y los hombres, e incluyen la atribución a cada sexo de unas características propias**. Estas características incluyen, entre otros: rasgos de personalidad, roles, características físicas y profesiones². Lo fundamental es que los estereotipos establecen una **jerarquía valorativa**: los atributos "femeninos" 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**, afectando tanto a los **salarios base** como a los **complementos salariales** asignados.

2. De Lemus, Soledad (2007): Estereotipos y prejuicio de género: Automatismo y modulación contextual. Tesis doctoral U. de Granada.

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, todos los puestos que no son de empleado/a, están masculinizados:

Distribución por sexo de los ocupados en cada tipo de puesto. Asturias 2017



Fuente: EPA, resultados anuales, Instituto Nacional de Estadística.

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 2014³, 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

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

Características de la BSG en Asturias

De no indicarse lo contrario, los datos de este apartado tienen como Fuente la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016, del INE.

En 2016, Asturias fue la Comunidad Autónoma con mayor BSG, tanto en salario por hora como en ganancia anual. Es el primer año en que la BSG asturiana en gma es la más alta de España.

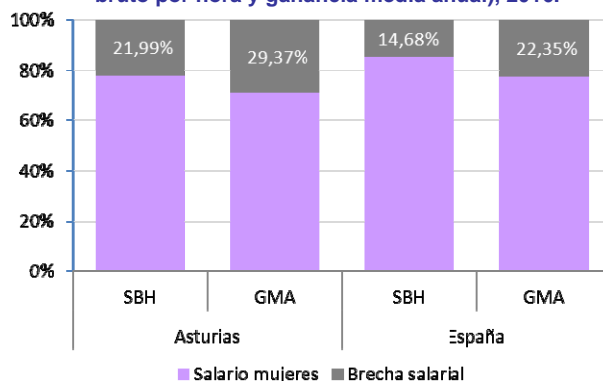
Teniendo en cuenta el valor en 2016 de la BSG en salario por hora en Asturias (el 22%), las asturianas debieron trabajar hasta el 20 de marzo del 2017 para alcanzar lo que los hombres habían ganado, en promedio, a 31 de diciembre de 2016.

Salarios por sexo y tipo, Asturias y España, 2016

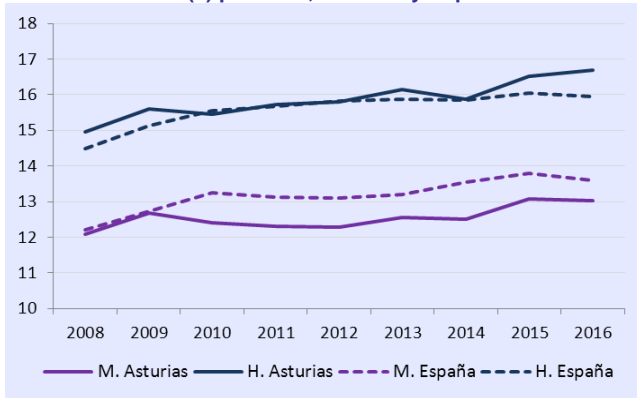
	Asturias		España	
	SBH (€)	GMA (€)	SBH (€)	GMA (€)
Mujeres	13,02	19.077,92	13,60	20.131,41
Hombres	16,69	27.010,87	15,94	25.924,43

En 2016, la media del salario de los hombres asturianos superaba la de los varones en el conjunto nacional, tanto en salario por hora como en ganancia anual. Con las asturianas ocurría lo contrario.

Brecha Salarial de Género (%) en Asturias y España, por tipo (salario bruto por hora y ganancia media anual), 2016.



Evolución s.b.h. (€ por sexo, Asturias y España 2008-2016)



Desde el inicio de la crisis, la BSG disminuyó en España en 1,05 puntos, mientras que en Asturias aumentó 2,87. El motivo no ha estado tanto en la evolución del salario de los asturianos, como en el de las asturianas, ya que su salario por hora quedó claramente por debajo de la media de las españolas desde 2009; la evolución del salario de los hombres, sin embargo, estuvo apegada a la del conjunto nacional hasta 2014, año a partir del que ha llegado a superar la media estatal.

Salarios brutos por hora (€) y BSG (%), en el sector servicios, España y Asturias 2015-2016

	Mujeres (s.b.h. en €)	Hombres (s.b.h. en €)	BSG (%)
2016			
Total Nacional	13,56	15,92	14,8%
Asturias	12,84	16,13	20,4%
2015			
Total Nacional	13,77	15,97	13,8%
Asturias	12,94	15,53	16,7%

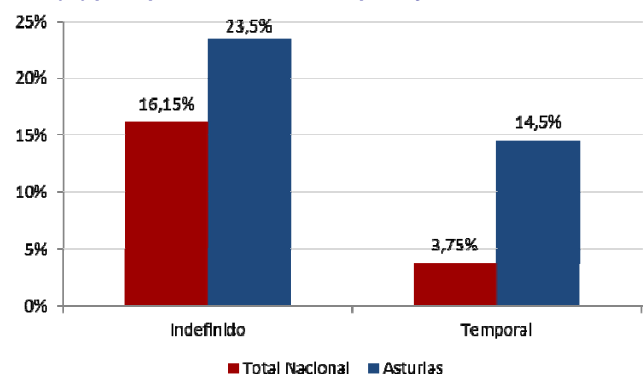
La importancia del SECTOR industrial en la región es una característica que Asturias comparte con otras regiones con elevadas BSG: Cantabria es la segunda Comunidad en BSG, con 20,2%, y Navarra la tercera, con 18,75%.

Este sector, que está muy masculinizado (47 mil hombres y 10 mil mujeres ocupados en 2016), tiene salarios altos en relación a otros. En la EES 2016 no hay suficientes casos en Asturias para hacer una estimación fiable de los salarios de mujeres en la construcción y en la industria. **En Servicios sí: la BSG está por debajo de la media** para el conjunto de sectores (20,4% vs. 22%); **no obstante, creció en el último año en 3,7 puntos porcentuales debido al aumento exclusivamente del salario de los hombres**: 60 céntimos de € a la hora, frente a los -10 céntimos en el salario por hora de las mujeres

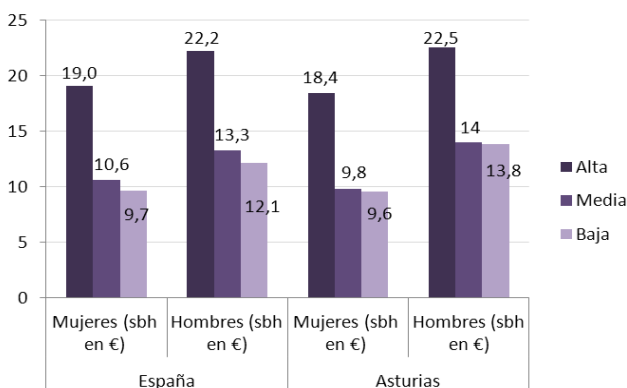
En cuanto al TIPO DE CONTRATO, la BSG es mayor en los contratos indefinidos que en los de duración determinada, tanto en España como en Asturias. La diferencia es que en España la brecha asociada a los contratos temporales es muy baja (3,75%), y en Asturias no (14,5%).

Los salarios en contratos indefinidos son mayores que en contratos temporales para ambos sexos, pero en Asturias pasar de un contrato temporal a otro indefinido supone un aumento del salario por hora del 19% para las mujeres y del 33% para los hombres.

BSG (%) por tipo de contrato en España y Asturias 2016



Salarios brutos por hora (€, según nivel de ocupación y sexo. España y Asturias, 2016



Respecto a la OCUPACIÓN, la BSG disminuye al aumentar el nivel de ésta (baja, media y alta), aunque entre las ocupaciones medias y bajas la diferencia es mínima. En Asturias estas brechas son: 30,5% en ocupaciones bajas, 29,9% en las medias y 18% en las altas.

De hecho, en Asturias casi no hay diferencia entre los salarios medios por hora de las ocupaciones bajas y medias (izquierda): en torno a 13,9 € los de los hombres y 9,9 € los de las mujeres. El acceso a una ocupación "alta" recompensa más, en términos relativos, a las mujeres, ya que su salario por hora crece un 88% respecto a las ocupaciones "medias", mientras que los asturianos en el mismo caso ven crecer su salario en un 61%.

Las diferencias en tasas de empleo, en tipo de jornada y en tiempo trabajado y cotizado dan lugar a una brecha de género en las PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS, ya que éstas dependen de la cotización (en tiempo y cuantía). En 2016 había en Asturias 160.473 hombres y 148.380 mujeres con derecho a PENSIÓN CONTRIBUTIVA. Las cuantías medias eran sensiblemente distintas: 21.619 € para los hombres y 12.782 € para las mujeres, lo que situó la BSG en 40,9%. Es la brecha en las pensiones más alta de España

Las PRESTACIONES POR DESEMPLEO también son de carácter contributivo, y en ellas también se reflejan las desigualdades salariales: en 2016 había en Asturias 38.283 mujeres desempleadas, con una prestación media de 2.854 € anuales, mientras que los 41.244 hombres desempleados con derecho a prestación, percibieron una prestación media de 3.414 €. Así pues, la BSG de género ascendió a 16,4% (la más alta de este tipo de brecha en España).

Fuente. Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, 2017. Agencia Tributaria.