

Día por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres

La brecha salarial de género responde a la compleja interacción que se establece entre la dinámica de la estructura productiva, la legislación laboral, la negociación colectiva y la manera en que se organizan social y familiarmente los cuidados, y alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) entre mujeres y hombres.

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 que se producen en la determinación de los mismos, 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. Se hace fundamental dar a la brecha salarial de género la atención pública que merece: porque su existencia pone de manifiesto la pervivencia de las desigualdades que están en su raíz, pero también porque impone a las mujeres unas 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 cuatro 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. Esta publicación es una de las medidas recogidas por la Estrategia contra la Brecha Salarial del Principado de Asturias 2016-2019.

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 añade 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 brecha salarial de género en salario bruto por hora también es llamada “brecha no ajustada”, ya que no tiene en cuenta las distintas situaciones individuales de los/as trabajadores/as. Es el indicador más sintético que da cuenta de la diferencia salarial entre mujeres y hombres. Para saber qué explica esta diferencia, se suele aplicar un modelo estadístico que permite descomponer la brecha en dos partes. La primera, o “brecha explicada”, es la parte de la brecha salarial que puede atribuirse a la diferencia que mujeres y hombres presentan en ciertas características observables: edad, nivel educativo, ocupación, antigüedad, tipo de jornada (parcial o completa), tipo de contrato (temporal o indefinido), y otras características de las empresas en las que trabajan (tamaño, sector productivo y tipo de empresa). La segunda parte es la “brecha no explicada” o “brecha ajustada a las características individuales”; es el componente de la brecha que no queda explicado por las diferencias en las variables anteriores. La discriminación salarial (directa) estaría contenida en esta parte, así como elementos o interacciones que, sin ser de tipo discriminatorio, presentan dificultades para ser observadas y medidas.

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, permite afirmar que el sector de actividad es el factor más importante de la brecha salarial de género, responsable de un tercio de la brecha; la antigüedad en la empresa está en segundo lugar. Dos factores mitigan la brecha salarial en España: el tamaño de la empresa y el nivel educativo. 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

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 2017, del INE.

En 2017 Asturias fue, por segundo año consecutivo, la Comunidad Autónoma con mayor brecha salarial de género, tanto en salario por hora como en ganancia anual.

Las mujeres en Asturias tienen unas retribuciones salariales que **están por debajo de la media para las mujeres en España; con los hombres ocurre lo contrario.** En promedio las asturianas perciben 3,9 € menos que los asturianos por cada hora trabajada, y 8.422,5 € menos al año. Las brechas que hay entre los salarios de mujeres y hombres en nuestra región son mayores que las que existen en el conjunto nacional: tenemos prácticamente 10 puntos más de brecha en los salarios por hora, y algo más de 8 en ganancia anual.

Salarios (bruto/hora y ganancia anual) por sexo, y BSG en Asturias y España, 2017

	Asturias			
	SBH (€)	GMA (€)	BSG sbh (%)	BSG gma (%)
Mujeres	13,16	19.426,48	23,13	30,24
Hombres	17,12	27.849,00		
	España			
	SBH (€)	GMA (€)	BSG sbh (%)	BSG gma (%)
Mujeres	13,93	20.607,85	13,48	21,92
Hombres	16,10	26.391,84		

Una brecha, en salario bruto por hora, del 23,13% significa que, **para ganar lo mismo que los varones en una jornada laboral de 8 horas, las asturianas tendrían que haber trabajado 9 horas y 50 minutos.**

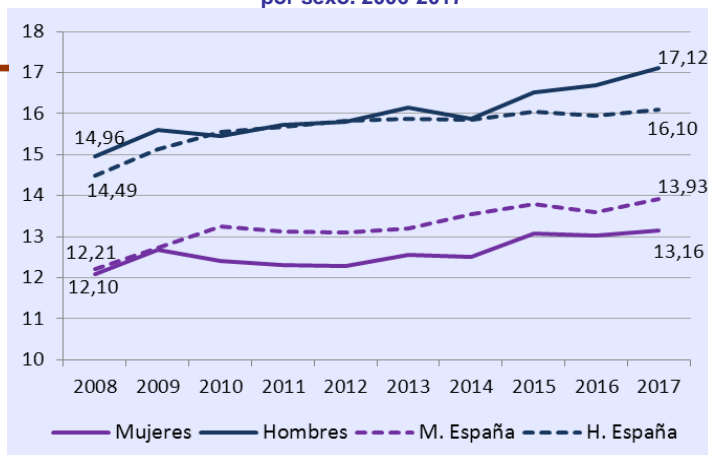
Una brecha, en ganancia media anual, del 30,24% significa que **las asturianas habrían estado trabajando gratis desde el 12 de septiembre de 2017 hasta final de ese año.** O, dicho de otro modo: **para alcanzar la ganancia anual de los asturianos en 2017, las trabajadoras asturianas tendrían que haber alargado su año laboral hasta el 18 de abril de 2018.**

EVOLUCIÓN SALARIAL. La crisis tuvo una incidencia diferencial en los salarios asturianos según el sexo.

Los salarios de las **mujeres** en Asturias estaban en consonancia con la media nacional en 2008, descolgándose de la tendencia nacional a partir de 2010 sin que hayan vuelto a alcanzar los valores medios nacionales. Los salarios de los **hombres** en Asturias, que partían ya de valores superiores a la media nacional, se redujeron también en 2010, pero permanecieron siempre apegados a la evolución salarial nacional hasta 2014, año a partir del que han despegado, proyectándose por encima de la evolución salarial nacional.

En términos salariales, la crisis económica castigó a las mujeres en Asturias, pero la recuperación sólo beneficia a los hombres

Evolución de los salarios brutos por hora (€) en Asturias y España, por sexo. 2006-2017



Evolución de salarios brutos/hora y de la brecha salarial de género en el sector servicios, Asturias y España, 2015-2017

	Mujeres (s.b.h. en €)	Hombres (s.b.h. en €)	BSG (%)
2015			
Total Nacional	13,77	15,97	13,8%
Asturias	12,94	15,53	16,7%
2016			
Total Nacional	13,56	15,92	14,8%
Asturias	12,84	16,13	20,4%
2017			
Total Nacional	13,88	16,11	13,8
Asturias	13,02	16,60	21,6

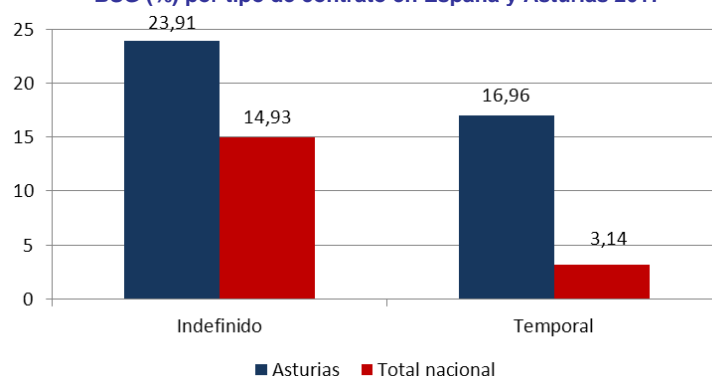
SECTORES DE ACTIVIDAD. En Asturias, como en otras Comunidades con alta brecha (Navarra y Cantabria), el sector industrial tiene mucho peso; esto explica una media salarial alta para los hombres.

Sin embargo, en Asturias el sector servicios también está contribuyendo al aumento de la brecha. En España la brecha salarial de género en este sector tuvo una evolución controlada en los últimos tres años; en Asturias creció prácticamente en 5 puntos porcentuales. En este sector, donde trabajan el 90% de las mujeres, ellas ganan en promedio 3,58 € por hora menos que sus compañeros de sector, lo que se traduce en una brecha salarial en salario bruto/ hora de 21,6%.

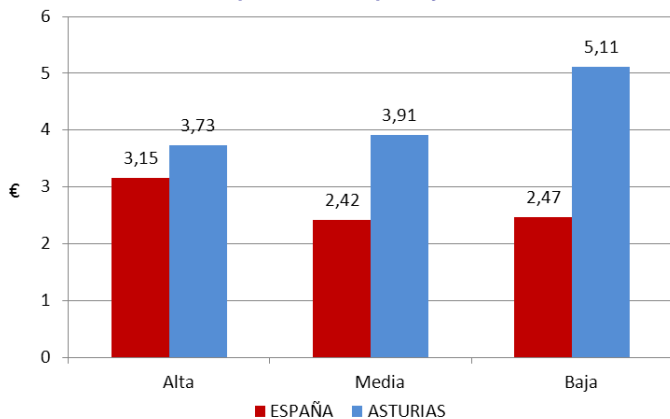
En cuanto al **TIPO DE CONTRATO**, la brecha salarial de género es mayor en los contratos indefinidos que en los de duración determinada, tanto en España como en Asturias. La diferencia es que **en España la brecha asociada a los contratos temporales es muy baja (3,14%), y en Asturias no (16,96%).**

Las relaciones laborales de tipo indefinido elevan el nivel salarial respecto a las relaciones temporales. Además, el aumento salarial en el paso de contrato temporal al indefinido beneficia más a los hombres que a las mujeres (aumento del salario bruto por hora de 41% vs. 29%).

BSG (%) por tipo de contrato en España y Asturias 2017



Diferencias brutas (€) del salario por hora de hombres y mujeres, por nivel de ocupación, en España y Asturias. 2017

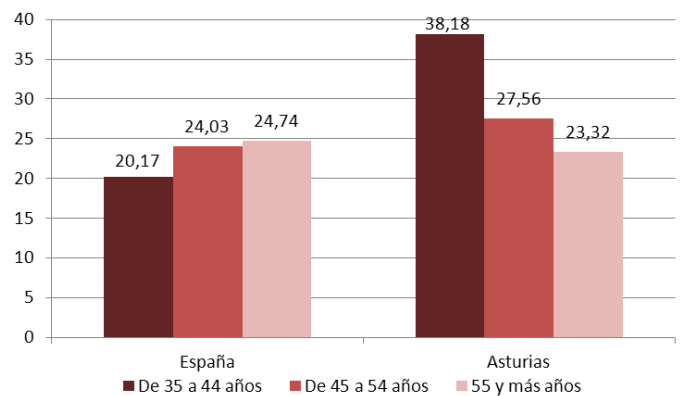


Respecto a la **OCUPACIÓN**, llama la atención que en **Asturias la diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres en las ocupaciones de nivel bajo es de 5,11 €/hora**, muy por encima de la media nacional. Esta diferencia se traduce en una brecha del 35,3% en este nivel de ocupación, siendo 27,8% en las ocupaciones de nivel medio y 16% en las de nivel alto.

En Asturias, además, la brecha en las ocupaciones de nivel bajo creció en el último año en casi 5 puntos (4,9), mientras que las brechas de ocupaciones medias y altas disminuyeron.

A medida que aumenta la EDAD, en España aumenta también la brecha salarial de género en ganancia anual, mientras que en Asturias ocurre lo contrario: la brecha es mayor en los grupos de menor edad. Entre los 35 y los 44 años, principales años de crianza, Asturias tiene una brecha de 38,1%, ocho puntos por encima de la media en Asturias para todas las edades, y 18 puntos por encima de la brecha en España para ese grupo de edad. **El grupo de edad de 35 al 44 sería el que genera más diferencias salariales en Asturias.**

Brecha salarial de género en ganancia media anual (%), por grupos de edad. España y Asturias, 2017



Causas de la BSG

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. 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 los hombres no se han incorporado al trabajo del hogar en la misma medida. Esto se traduce en el mantenimiento de residuos de la tradicional división sexual del trabajo que son muy difíciles de eliminar: **falta la plena corresponsabilidad.**

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 brecha salarial de género en ganancia anual, y a la brecha en las pensiones.

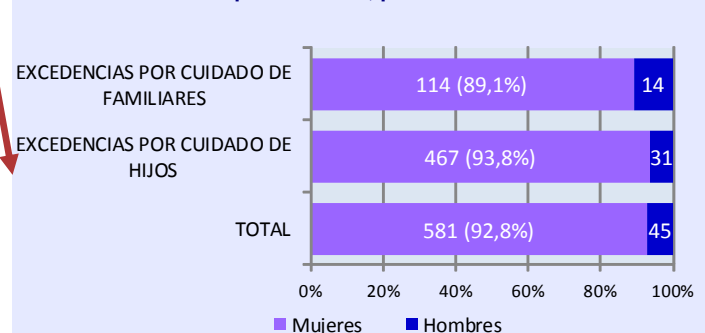
Entre 2007 y 2017, un promedio anual de 2.500 mujeres abandonaron su empleo en Asturias para hacerse cargo del cuidado de menores, personas mayores o dependientes, o para hacer frente a otro tipo de obligaciones familiares; no hay datos significativos de hombres en la misma situación.

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

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.**

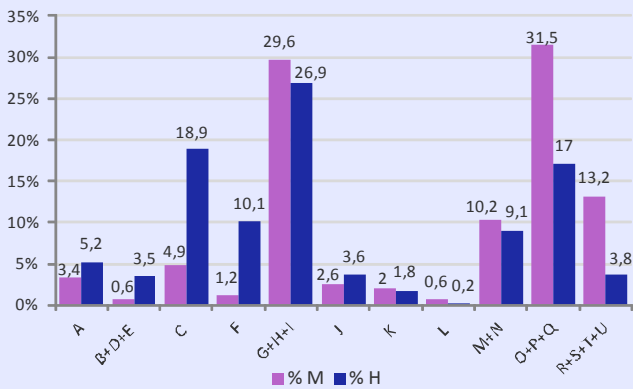
Fuente: IV Encuesta de Salud para Asturias 2017

Excedencias por cuidados, por sexo. Asturias 2018



Fuente: Anuario de Estadísticas de la Seguridad Social 2018

Distribución del total de ocupados/as de cada sexo por rama de actividad (%). Asturias, 2018



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

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 equivalente nivel de cualificación y/o de formación requerido.

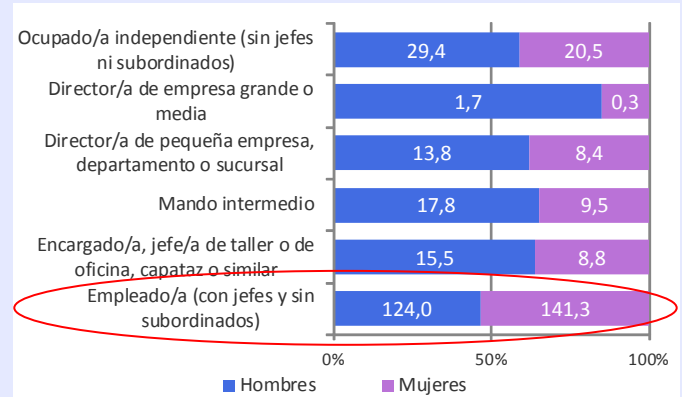
A: Agricultura; B+D+E: Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación; C: Industria Manufacturera; F: Construcción; G+H+I: Comercio al por mayor y al por menor, reparación 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: 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 profesional de las mujeres, provoca que éstas tengan **menor presencia en puestos altos en la clasificación profesional**. 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 de la escala laboral), están relacionados con este fenómeno. Otra metáfora, menos usada en nuestro contexto, describe a la perfección esta dinámica: en una **tubería con fugas** ("leaking pipe"), es inevitable que una parte más o menos abundante del fluido que transporta se pierda por el camino; el mercado laboral funcionaría como una tubería con múltiples goteras por las que las mujeres son sustraídas del cauce

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.

Distribución de ocupados/as en cada tipo de puesto, por sexo. Asturias 2018



4. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Son **representaciones mentales de creencias compartidas sobre lo que son (o lo que deben ser) las mujeres y los hombres, e incluyen la atribución a cada sexo de ciertas características propias**: personalidad, roles, características físicas o profesiones². 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

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

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 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