

## Día por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres

**Este día recuerda que aún sigue existiendo una brecha entre los salarios de 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 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 su determinación, 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 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 cinco 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

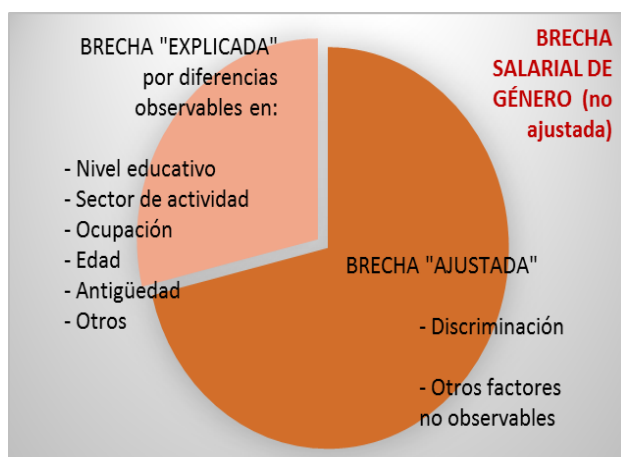
La forma más habitual de calcular la brecha salarial de género (BSG) es midiendo la diferencia entre el salario promedio de los hombres y el de las mujeres, tomando como referencia el primero:

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

Según la unidad de medida del salario que se utilice, se obtienen diferentes valores 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 toda la UE y permitir las comparaciones entre los Estados Miembro. Al centrarse en el salario por hora, no recoge el impacto de la diferencia de horas trabajadas entre 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 durante el año; es decir, el hecho de que fundamentalmente son mujeres las que trabajan a tiempo parcial.

#### Brecha Salarial de Género y sus componentes, en España



La brecha salarial de género en salario bruto por hora también es llamada “brecha no ajustada”, ya que no tiene en cuenta las diferencias en nivel educativo, experiencia laboral, horas trabajadas etc. entre mujeres y hombres. Para saber qué explica esta diferencia, se suele aplicar un **modelo estadístico**<sup>1</sup> que permite descomponer la brecha en dos partes.

La primera, o “brecha explicada”, es la parte 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 características individuales ya señaladas.

**En España más de dos terceras partes de la BSG no pueden 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, realizado por última vez en 2018, permite afirmar que la segregación horizontal (la forma desigual en que mujeres y hombres se distribuyen en los sectores de actividad), es el factor más importante de la brecha salarial de género, explicando por sí misma 1/3 del total de la brecha.

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

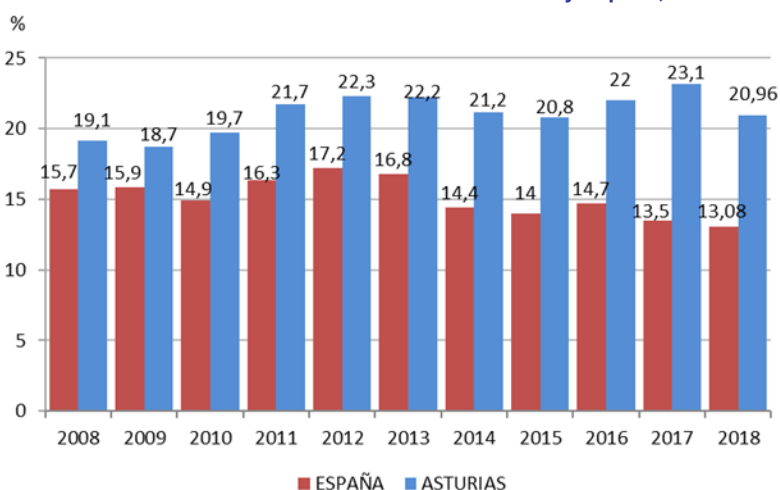
## La Brecha Salarial de Género en Asturias

De no indicarse lo contrario, los datos de este apartado tienen como Fuente la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2018, del INE.

En 2018 Asturias fue, por tercer año consecutivo, la Comunidad Autónoma con mayor brecha salarial de género: 20,96%, si bien disminuyó dos puntos respecto al año anterior.

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 3,6 € menos que los asturianos por cada hora trabajada. Una brecha, en salario bruto por hora, del 20,96% 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 40 minutos.

Evolución de la Brecha Salarial de Género en Asturias y España, 2008-2018



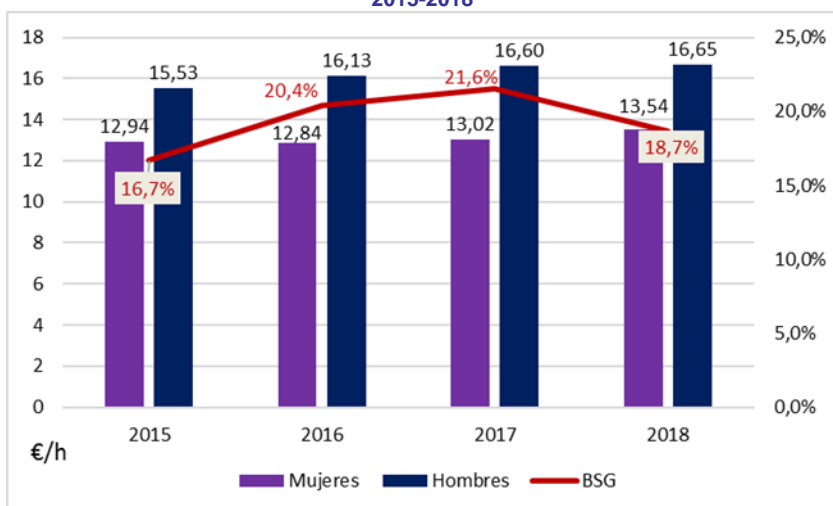
Salario bruto por hora (SBH) y ganancia media anual (GMA) por sexo, y respectivas brechas salariales de género, en Asturias y España, 2018.

	Asturias			
	SBH (€/h)	GMA (€/año)	Brecha SBH (%)	Brecha GMA (%)
Mujeres	13,69	19.744,94	20,96	29,26
Hombres	17,32	27.912,91		
	España			
	SBH (€/h)	GMA (€/año)	Brecha SBH (%)	Brecha GMA (%)
Mujeres	14,36	21.011,89	13,08	21,42
Hombres	16,52	26.738,19		

En promedio, las asturianas ganan 8.167,97 € menos al año que los asturianos. Una brecha en ganancia media anual del 29,26%, significa que, para alcanzar la ganancia anual de los asturianos en 2018, las trabajadoras asturianas tendrían que haber alargado su año laboral hasta el 17 de abril de 2018.

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 8 puntos más de brecha

Evolución de salarios en el sector servicios en Asturias, por sexo. 2015-2018



**SECTOR DE ACTIVIDAD.** En Asturias, como en otras Comunidades con alta brecha (Navarra y Cantabria), la INDUSTRIA tiene mucho peso en la economía regional y en el empleo masculino; esto explica una media salarial alta para los hombres.

Sin embargo, en Asturias el sector SERVICIOS también contribuye de manera importante a la brecha. Mientras que entre 2015 y 2017 en España la brecha salarial de género en este sector no varió, en Asturias creció prácticamente 5 puntos. En 2018 se redujo gracias al aumento del salario en mujeres, situándose aún en 18,7%. El sector servicios concentra el 90% del empleo femenino de la región.

**COMPOSICIÓN SALARIAL.** La brecha de género es ya del **25% en los salarios base** (en promedio mensual), y aumenta con los **complementos salariales** (un **47,6%** en los de turnicidad, nocturnidad, etc. y un **87%** por horas extraordinarias) y con las **pagas extraordinarias** (que para las mujeres son la mitad, en promedio, que para los hombres). Los complementos salariales por turnicidad, nocturnidad o la realización de horas extraordinarias, materializan en la nómina la valoración que se hace en la negociación colectiva de la disponibilidad horaria, lo que tiene un impacto de género evidente al penalizar comparativamente a las mujeres.

En España estas brechas son menores, tanto en el salario base, como en los complementos, si bien estos también amplifican la diferencia salarial entre mujeres y hombres en el conjunto nacional.

Composición del salario mensual promedio en Asturias, 2018, según el sexo.

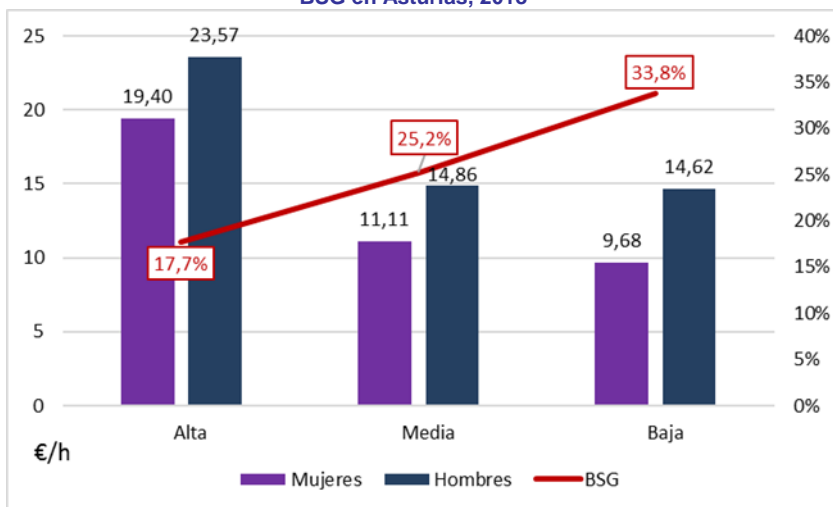
Descomposición del salario neto mensual por concepto salarial	Mujeres (€)	Hombres (€)	Hombres - mujeres	BSG
<b>(a) Salario base</b>	<b>1.032,89</b>	<b>1.375,07</b>	<b>342,18</b>	<b>24,9%</b>
<b>(b) Complementos salariales</b>	<b>432,60</b>	<b>629,23</b>	<b>196,63</b>	<b>31,2%</b>
- Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	29,92	57,06	27,14	47,6%
- Pagos por horas extraordinarias	2,08	16,38	14,30	87,3%
<b>(c) Salario ordinario (a+b)</b>	<b>1.467,57</b>	<b>2.020,68</b>	<b>553,11</b>	<b>27,4%</b>
<b>(d) Pagas extraordinarias</b>	<b>17,42</b>	<b>34,89</b>	<b>17,47</b>	<b>50,1%</b>
<b>Salario bruto (c+d)</b>	<b>1.484,99</b>	<b>2.055,57</b>	<b>570,58</b>	<b>27,8%</b>
<b>SALARIO NETO</b>	<b>1.194,31</b>	<b>1.591,04</b>	<b>396,73</b>	<b>24,9%</b>

Fuente: INE, Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2018

Respecto a la **OCUPACIÓN**, y como es normal, a mayor nivel de cualificación, mayores salarios, tanto para mujeres como para hombres. Sin embargo, **a igual nivel ocupacional, las mujeres siempre perciben salarios más bajos que los hombres.**

La brecha salarial es tanto menor cuanto mayor es el nivel ocupacional. En Asturias las ocupaciones de nivel bajo provocan una brecha de casi el 34%, muy por encima de la media (20,96%). Los salarios de los hombres en ocupaciones de baja cualificación en Asturias son elevados, sólo 24 céntimos por debajo del salario promedio de los que tienen un nivel medio, y casi 1,8 € por encima de la media nacional para los hombres en ocupaciones bajas.

Salarios brutos por hora por sexo y nivel de ocupación, y correspondientes BSG en Asturias, 2018



## Causas de la brecha y Medidas adoptadas en el Principado

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.

### MEDIDAS TRANSVERSALES

- Por primera vez, en el marco de la concertación social se ha incluido una **MESA DE IGUALDAD. La Concertación para la Recuperación de Asturias, C.R.E.A.**, es la herramienta por la que administración regional, agentes sociales y económicos, consensuan el marco de acción conjunta para el desarrollo económico y social de la región. La creación de la mesa impulsa la incorporación de la igualdad como eje fundamental de este desarrollo.
- El **C.R.E.A. recoge una batería de 40 medidas**, dirigidas a remover las barreras que impiden la plena igualdad retributiva. Algunas de esas medidas se destacan a continuación, en relación con las causas que están tras la existencia de la brecha salarial de género.

## DESIGUAL REPARTO DE LOS TRABAJOS DE CUIDADOS

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). 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 residual de la tradicional división sexual del trabajo que perdura: **falta la plena corresponsabilidad**.

**Este factor hace que las mujeres trabajen menos horas en el ámbito productivo (contratos a tiempo parcial, excedencias laborales para el cuidado de familiares) y tengan más interrupciones en su vida laboral. También es mayor la proporción de mujeres inactivas laboralmente para ocuparse de los cuidados de otras personas del hogar, como menores, personas dependientes o mayores.**

## EL PLAN ASTURIANO DE CORRESPONSABILIDAD

tiene por fin evitar la salida de mujeres del mercado laboral y enfrentar la carga desigual de trabajo que soportan, agravada por la crisis de la Covid-19. El plan incluirá:

- La creación de una línea de concesión directa de ayudas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Campaña de sensibilización dirigida a varones de fomento de la corresponsabilidad

## SEGREGACIÓN HORIZONTAL

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

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

Los hombres, por el contrario, están sobrerrepresentados en el sector industrial y en el relacionado con las STEAM (ciencias, tecnología, ingeniería, arquitectura y matemáticas), en los que los salarios son más altos.

El **PLAN DE CHOQUE EN MATERIA DE FORMACIÓN STEAM**, de la Consejería de Educación, es una batería de medidas de orientación educativa y académica, innovación educativa y de formación del profesorado, dirigidas a aumentar la participación de las mujeres en las materias STEAM.

**ASTURIAS 4STEAM**, medida acordada con los agentes sociales y el sector empresarial, promoverá la cultura científica y la vocación científico-tecnológica desde una edad temprana en condiciones de igualdad,

**CAMPAÑA DE FP Y FP DUAL** para asegurar la incorporación de mujeres en formaciones relacionadas con profesiones emergentes

## 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

## ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Son **modelos rígidos 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 profesiones. 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

En 2021 se pondrá en marcha la figura de los/as **AGENTES DELEGADOS/AS DE IGUALDAD EN LA EMPRESA** en Asturias, con una dotación presupuestaria fijada desde enero del presente año.

La función de esta nueva figura es la de ayudar al mejor cumplimiento de la normativa de igualdad en el ámbito laboral desde el interior de las empresas, incluida la relativa a la transparencia retributiva. Así mismo, deberá acompañar en la puesta en marcha y desarrollo de los Planes de Igualdad de las empresas.