

2016/2018



Estrategia Asturiana contra la Brecha Salarial



**GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS**

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

ESTRATEGIA ASTURIANA CONTRA LA BRECHA SALARIAL

2016/2018

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN	5
MARCO NORMATIVO	28
OBJETIVOS	31
PRINCIPIOS.....	33
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	36
RESUMEN DE ACTUACIONES.....	49
SEGUIMIENTO	52
ANEXO.....	

INTRODUCCIÓN

La desigualdad entre mujeres y hombres tiene su reflejo, como en otros muchos ámbitos, en el mundo del trabajo y en las relaciones interpersonales que en el mismo se articulan conformando una distinta posición de salida en cuanto a las oportunidades de acceso a un empleo de calidad, principalmente en aquellos sectores mejor remunerados, así como en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres ya que a ellas compete en mucha mayor medida la asunción de responsabilidades familiares.

Esta *Estrategia Asturiana contra la Brecha Salarial* es la continuación a la respuesta puesta en marcha por el Gobierno del Principado de Asturias en la anterior legislatura con la elaboración del *Plan de Lucha contra la Brecha Salarial*, donde se llevó a cabo un pormenorizado estudio de la situación real de los salarios en Asturias y se consolidó la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias, un instrumento imprescindible para el trabajo con las empresas y agentes sociales asturianos en la implantación de planes y medidas de igualdad, a través del Servicio de Asesoramiento a PYMES prestado. Asimismo el hito de la creación de la Marca de Excelencia en Igualdad que reconoce públicamente la labor de aquellas compañías asturianas en las que la equidad profesional y salarial entre hombres y mujeres es una realidad, configura una senda ya comenzada y que esta Estrategia bianual continua.

Resulta necesario continuar con la definición de acciones dirigidas a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral porque los datos estadísticos del mercado de trabajo por sexos, y el análisis de la evolución de la actividad, ocupación y desempleo, especialmente

en lo referido a las mujeres, reflejan que todavía existen diferencias significativas en términos de igualdad. Esto requiere seguir trabajando en acciones positivas concretas que eliminen las diferencias en las condiciones de trabajo, en particular en la remuneración entre mujeres y hombres.

Las causas de esta injusticia social son varias: la asunción mayoritaria por parte de las mujeres de las responsabilidades del cuidado doméstico; la todavía existente división sexual del trabajo, que asigna unas capacidades y unas posibilidades de realización de actividades laborales según las características que se atribuyen a uno u otro sexo; la desigual valoración económica de los trabajos, según los realice sea un hombre o una mujer. Todo esto que provoca una mayor presencia de las mujeres en los contratos más precarios y en las jornadas más reducidas son, origen de la brecha salarial.

Brecha Salarial de Género es la diferencia existente entre los salarios percibidos por las personas trabajadoras de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todas ellas. Reconocer que una mujer con la misma cualificación profesional y desarrollando idéntica labor a un hombre tiene que cobrar un 28% menos es una injusticia que ocurre aquí, en Asturias, en España y en Europa. El Gobierno del Principado de Asturias no puede conformarse con conocer esos datos, sino que debe trabajar para transformar una realidad injusta.

El Gobierno del Principado de Asturias, con el desarrollo de esta Estrategia Asturiana contra la Brecha Salarial, quiere continuar en situación de alerta. La igualdad efectiva no es un combate ganado por lo que las acciones políticas que en este sentido se desarrollan son imprescindibles para lograr el fin de la desigualdad de género.

La *Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género* fue un hito importante en la lucha contra la brecha salarial de género. Dedicasu capítulo II de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y su capítulo III al el Derecho al Trabajo en Igualdad, lo que la sitúa como base legal para revertir esta situación desde los ámbitos públicos.

Por lo tanto, la Estrategia Asturiana contra la Brecha Salarial es un instrumento de acción del Gobierno del Principado de Asturias que pretende articular una serie de medidas concretas y bien definidas que, en el medio plazo de dos años, contribuyan a disminuir las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

En definitiva esta Estrategia Asturiana 2016/2018 pretende aunar los esfuerzos de los diferentes departamentos públicos afectados, buscar la colaboración de los agentes sociales y de las organizaciones empresariales y trabajar con la sociedad civil en su conjunto para la sensibilización y la adopción de nuevas relaciones más igualitarias y sostenibles.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

La **Brecha Salarial de Género** (BSG) es un indicador clave en la lista de indicadores estructurales de la Unión Europea. Forma parte de los indicadores de seguimiento de la Estrategia de Lisboa y de la Estrategia Europea de Empleo para la medida de las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo.

Según la **definición** de Eurostat, la BSG es la diferencia entre el **salario bruto por hora** de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres¹. En términos más ilustrativos, lo que mide la BSG es la diferencia, expresada en euros, entre lo que ganan las

¹ Este indicador es calculado desde el año 2006 en el marco del Sistema Estadístico Europeo, de acuerdo a tres **directrices principales**:

- *No está ajustado a las características individuales. Esto significa que no se hacen correcciones que tengan en consideración las diferencias en las características individuales de los y las trabajadoras de cada país, y que pueden influir en las diferencias salariales.*
- *Se calcula sobre los ingresos brutos por hora de trabajo, de modo que se intenta neutralizar la diferencia que existe entre países en la frecuencia de los trabajos a tiempo parcial.*
- *La fuente de datos para su cálculo está armonizada para toda la UE, y es la Encuesta de Estructura Salarial que se realiza en cada país miembro.*

Otras características del indicador BSG, según el cálculo que realiza Eurostat, son:

- *En su cálculo solo se toman en consideración los asalariados que trabajan en unidades de 10 o más trabajadores.*
- *En el cómputo del salario se tienen en cuenta los pagos por horas extraordinarias y los complementos salariales, pero no las gratificaciones extraordinarias.*

mujeres y los hombres por cada 100 € ganados por los hombres en salario bruto por hora.

Respecto a la fuente de datos para el cálculo de este indicador, el Instituto Nacional de Estadística realiza dos tipos de encuestas. Una es la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* (EES), que obtiene estimaciones de ganancia bruta anual por trabajador, y otra es la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, que ofrece un mayor número de variables. La última encuesta disponible fue la cuatrienal de 2014, cuyo avance de resultados fue presentado por el INE en junio de 2016. Por tanto, **los datos de referencia de BSG en España son los que se refieren a 2014.**

Por último, hay que señalar que existen **otros dos indicadores y variables** complementarios a la BSG en el análisis descriptivo de las desigualdades económicas entre hombres y mujeres:

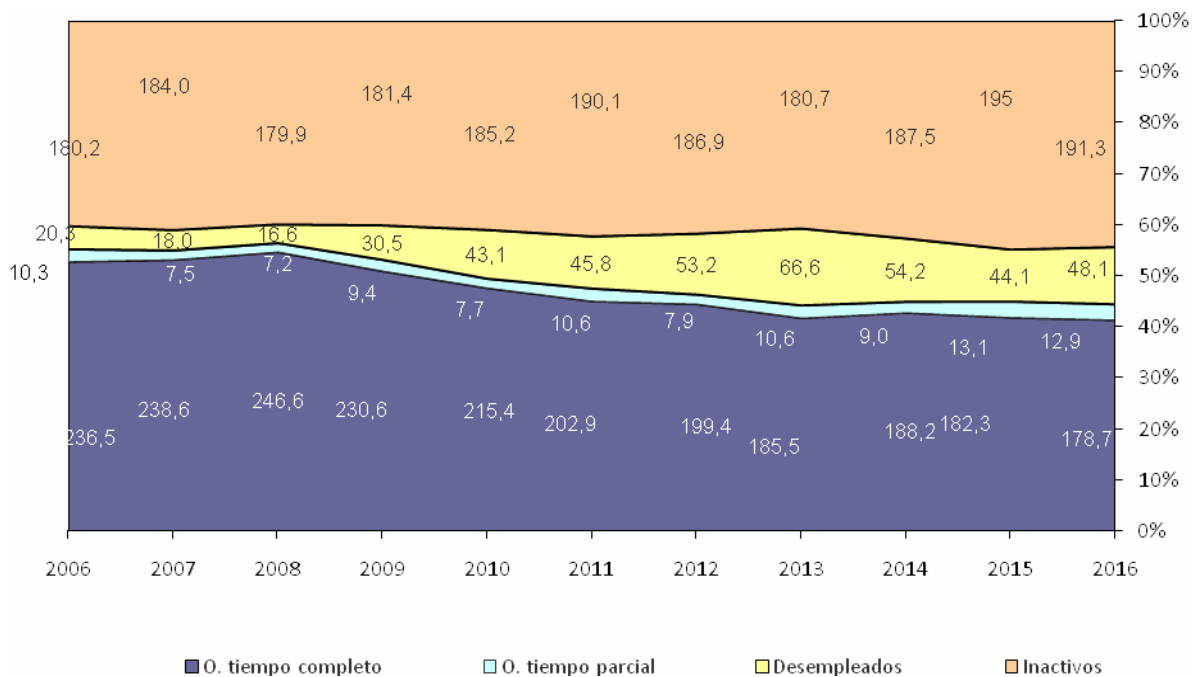
1. La ***brecha de género en ganancia media anual***: es la diferencia entre la ganancia promedio anual obtenida por hombres y mujeres (tomando de referencia la de los hombres). Además de ser expresión de los menores ingresos o ganancias por hora de mujeres respecto a hombres, recoge otros dos tipos de dificultades que deben enfrentar las mujeres: menor número de horas de trabajo remunerado y menores tasas de empleo.
2. La ***distribución salarial*** por sexo: da cuenta de cómo se distribuyen los salarios entre el conjunto de los trabajadores de cada uno de los sexos

1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ASTURIAS.

Previamente a la descripción de la Brecha Salarial de Género en Asturias, hay que dar cuenta de cuáles son las principales diferencias en relación a la actividad laboral (remunerada) de mujeres y hombres en el Principado.

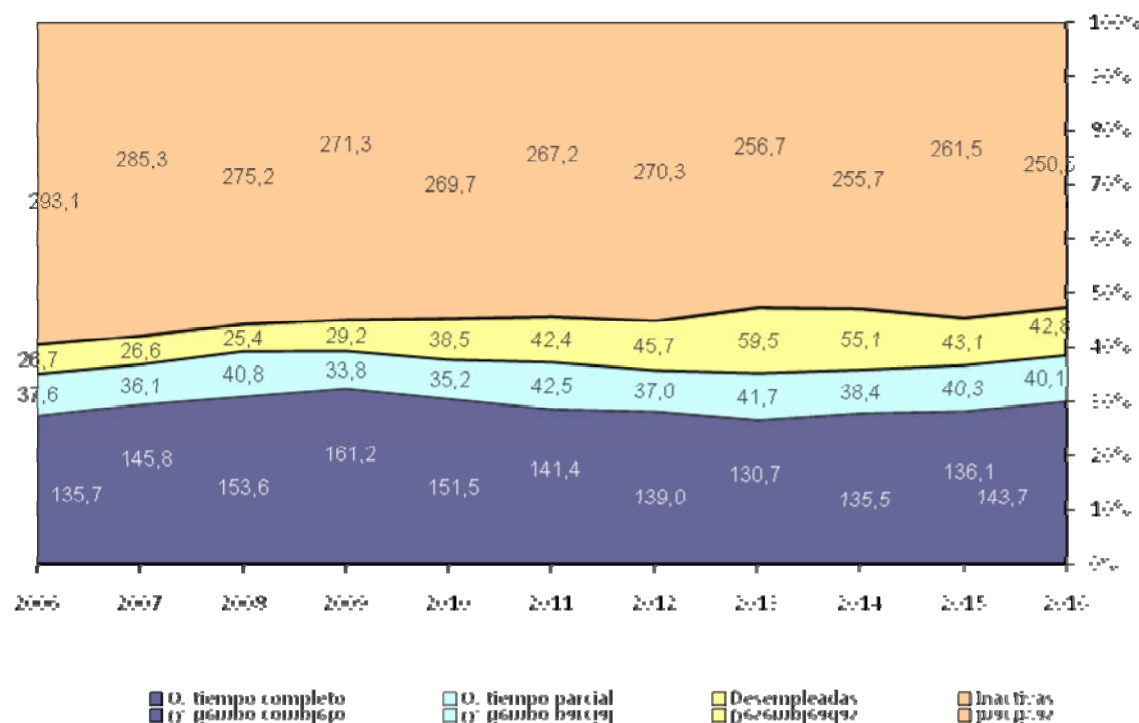
1.1. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL EN ASTURIAS.

Figura 1: Evolución de la población masculina en edad laboral en Asturias, en relación a la actividad laboral, 2006-2016 (miles)



FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa. Elaboración propia

Figura 2: Evolución de la población femenina en edad laboral en Asturias, en relación a la actividad laboral, 2006-2016 (miles)



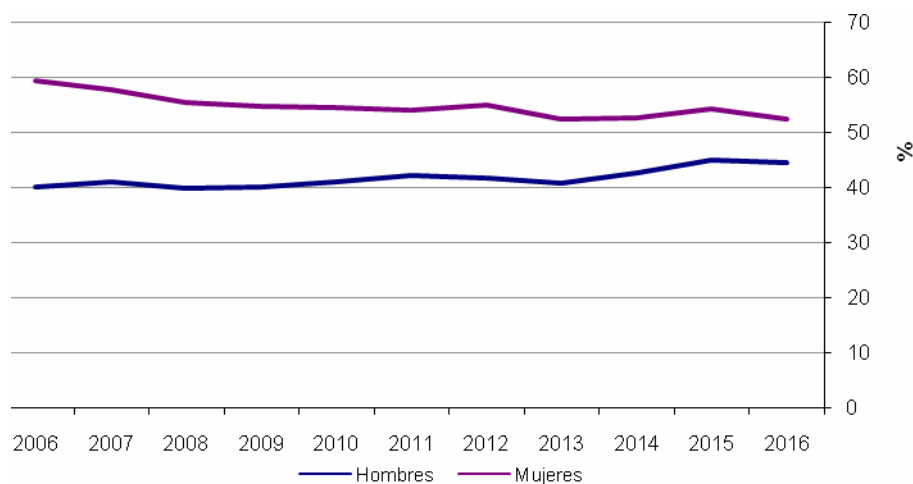
Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Elaboración propia

En las dos figuras superiores se puede apreciar con claridad cuál es la composición, según su relación con la actividad laboral, de la población de cada sexo en edad laboral en Asturias, así como de cuál ha sido la evolución de ambas en la última década. Las principales diferencias entre los dos grupos de población son:

- **El promedio anual de la última década es de 83.118 mujeres inactivas más que hombres** (área anaranjada en los gráficos). Entre la población inactiva asturiana en 2006 había 112.900 mujeres más que hombres; diez años después la diferencia se había reducido hasta las 59.200. En términos relativos, las tasas de población inactiva femenina variaron en este periodo del 59,44% en 2006 al 52,50% en 2016; en el caso de los hombres, esta evolución ha ido en sentido contrario: en

2006, la tasa de población inactiva masculina era de 40,28%, y, en 2016, es de 44,38%.

Figura 3: Evolución de las tasas de población inactiva, por sexo. Asturias 2006-2016

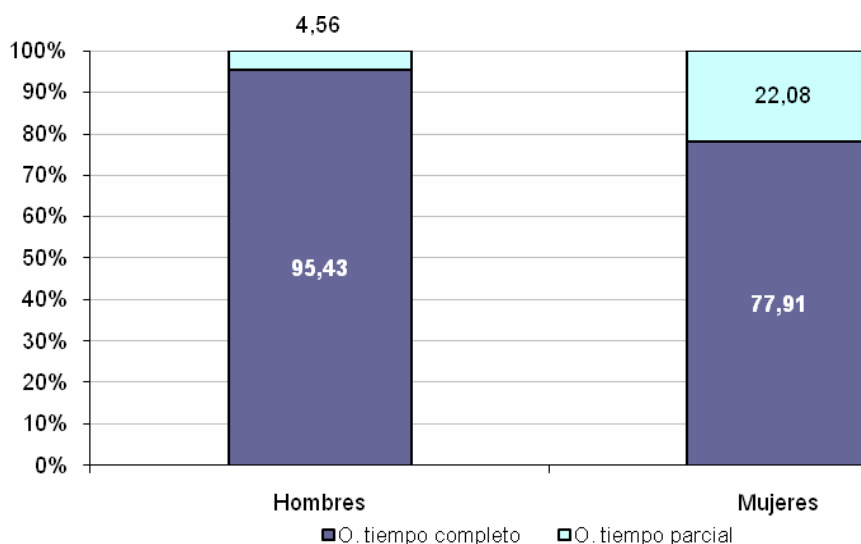


Fuente: elaboración propia en base a los datos de la EPA, primeros trimestres años 2006-2016

- **El promedio anual de la última década es de 66.109 más hombres ocupados a tiempo completo que mujeres**, tanto en cifras absolutas como en términos relativos (área morada de los gráficos). No obstante, esta diferencia también se ha ido reduciendo durante la crisis: mientras que en 2006 había 100.900 hombres más que mujeres ocupados a tiempo completo, en 2016 la diferencia pasó a ser de 35.000 hombres más. No obstante, este hecho no se ha debido tanto al aumento del número de mujeres en esta situación (un 5,6% en el periodo de referencia) como a la reducción del número de hombres ocupados a tiempo completo en el mismo periodo (un -24,4%).
- **El promedio anual de mujeres ocupadas a tiempo parcial en la última década ha sido de 28.845 más durante todo el periodo.** En la última década el empleo a tiempo parcial ha aumentado en Asturias en magnitud casi idéntica para hombres y mujeres: 2.500 mujeres y 2.600 hombres. No obstante, persisten diferencias claras en la repercusión que

cada tipo de jornada tiene en el empleo en cada sexo. En concreto, en el año 2014 (mismo al que se refieren los últimos datos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial), la composición por tipo de jornada de la población ocupada en Asturias era la siguiente:

Figura 4: Población ocupada en Asturias, primer trimestre de 2014, por sexo y tipo de jornada.



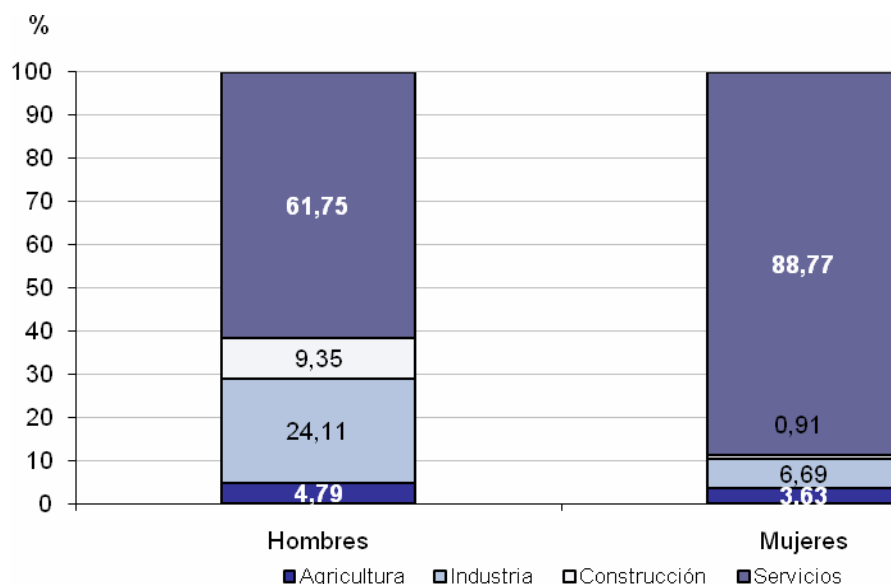
Fuente: Elaboración propia en base a EPA T1 2014

Por último, en lo que se refiere a los **sectores productivos**, en Asturias las mujeres ocupadas se concentran en el sector servicios mayoritariamente (88,77%), mientras que en la distribución de los hombres por sectores se aprecia una mayor dispersión. En concreto, en 2014, los datos eran los que se muestran en el siguiente gráfico (figura 5).

En relación a España, en Asturias la industria absorbe una mayor proporción de población ocupada masculina: el 24,11% de los ocupados en Asturias trabajan en el sector industrial, frente al 19,01% de los ocupados a nivel nacional. En cuanto a las mujeres, la única diferencia significativa en la distribución de ocupadas por sector de producción es una mayor proporción de mujeres en la agricultura; sin embargo, este sector queda fuera de la Encuesta

de Estructura Salarial, por lo que no introduce ningún efecto en el cálculo de la BSG.

Figura 5: Distribución, por sector productivo, de la población ocupada de cada sexo en Asturias, 2014



Fuente: Elaboración propia en base a EPA (promedio trimestres 2014)

Este diagnóstico ha de tenerse en cuenta para definir las áreas de actuación de la presente estrategia. Sin duda, el mayor índice de contratación parcial entre las mujeres, igual que ocurre con las reducciones de la jornada laboral tienen su impacto la brecha de género en ganancia media anual, al igual que ocurre con las asimetrías en la distribución de la población ocupada de cada sexo por sector de producción y nivel salarial de los mismos.

1.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA BRECHA SALARIAL EN ASTURIAS: SALARIO BRUTO POR HORA.

Tabla 1: Salarios medios brutos (euros) en España, por sexo y Comunidad Autónoma, 2014.

	Salario medio bruto mensual		Salario medio bruto por hora	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total Nacional	1.507,96	1.946,46	10,64	12,23
Andalucía	1.331,96	1.806,06	9,93	11,43
Aragón	1.437,84	1.942,22	10,34	12,23
Asturias, Principado de	1.407,16	1.922,65	9,84	12,27
Balears, Illes	1.542,24	1.829,93	10,32	11,38
Canarias	1.394,70	1.597,82	9,45	10,07
Cantabria	1.377,27	1.888,49	9,85	11,78
Castilla y León	1.384,68	1.763,06	10,07	11,04
Castilla - La Mancha	1.339,90	1.676,95	9,75	10,54
Cataluña	1.570,11	2.087,93	10,97	13,05
Comunitat Valenciana	1.372,26	1.806,72	9,90	11,50
Extremadura	1.324,00	1.597,07	9,58	10,17
Galicia	1.389,25	1.709,64	9,57	10,63
Madrid, Comunidad de	1.712,49	2.159,50	11,66	13,48
Murcia, Región de	1.392,07	1.822,17	10,11	11,36
Navarra	1.547,91	2.159,42	11,14	13,36
País Vasco	1.811,05	2.381,59	13,00	15,08
Rioja, La	1.455,63	1.929,66	10,09	11,86

Fuente: INE, Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2014

En cómputo mensual, el Principado de Asturias ocupa el octavo lugar entre las Comunidades Autónomas en salarios medios de mujeres y el séptimo en el de hombres, quedando ambos por debajo de las correspondientes medias nacionales. Sin embargo, en cómputo por hora, el orden cambia: mientras que en el caso de las mujeres Asturias baja hasta el décimo-tercer puesto, el salario medio bruto por hora de los hombres asciende al quinto puesto. Además, se da la peculiaridad de que este último (salario medio bruto por hora de los hombres) es el único que se encuentra por encima del respectivo salario del total nacional.

Si ordenamos las Comunidades Autónomas en orden decreciente para cada uno de los cuatro tipos de salario medio que se recogen en la tabla anterior, comprobamos que en un numeroso grupo de Comunidades Autónomas el orden que ocupan en cada uno de los cuatro rankings no varía demasiado. Sin embargo en el Principado de Asturias, el peso de los salarios en aquellos sectores más masculinizados dan lugar a una situación más heterogénea.

Figura 6: Ranking de Comunidades Autónomas en salarios medios brutos, por tipo de salario y sexo, 2014

	Salario medio bruto mensual		Salario medio bruto por hora	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1º	País Vasco	País Vasco	País Vasco	País Vasco
2º	Madrid	Madrid	Madrid	Madrid
3º	Cataluña	Navarra	Navarra	Navarra
4º	Navarra	Cataluña	Cataluña	Cataluña
5º	Baleares	TN	TN	Asturias
6º	TN	Aragón	Aragón	TN
7º	La Rioja	La Rioja	Baleares	Aragón
8º	Aragón	Asturias	Murcia	La Rioja
9º	Asturias	Cantabria	La Rioja	Cantabria
10º	Canarias	Baleares	CyL	C. Valenciana
11º	Murcia	Murcia	Andalucía	Andalucía
12º	Galicia	C. Valenciana	C. Valenciana	Baleares
13º	CyL	Andalucía	Cantabria	Murcia
14º	Cantabria	CyL	Asturias	CyL
15º	C. Valenciana	Galicia	C-LM	Galicia
16º	C-LM	C-LM	Extremadura	C-LM
17º	Andalucía	Canarias	Galicia	Extremadura
18º	Extremadura	Extremadura	Canarias	Canarias

Fuente: Elaboración propia, en base a la EES 2014.

Lo que estos datos parecen indicar, es que en el mercado laboral asturiano existe cierta especificidad. Esto hace que el salario por hora de los hombres ocupe un lugar destacado en el contexto nacional por la importancia del sector industrial en el empleo masculino, hipótesis ésta que podremos explorar más adelante, a la luz de los datos disponibles de salarios por sector de producción (ver apartado 1.3.). Por el momento, baste decir que el hecho de que la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* recoja datos de empresas con 10 o más

trabajadores pudieran estar en consonancia con esta idea, ya que entre estas empresas el sector industrial en Asturias ocupa un lugar importante.

Avanzando en el análisis, y siguiendo la definición de BSG que hace Eurostat (salario por hora trabajada), según los datos de la EES **2014**, el Principado de **Asturias tenía en ese año la mayor brecha salarial de género de todas las comunidades autónomas españolas: 19,8%**, superando además en 6,8 puntos a la BSG nacional. Este dato concuerda con lo observado en la figura 6.

Tabla 2: BSG (sobre salario medio bruto por hora), España y CCAA 2014

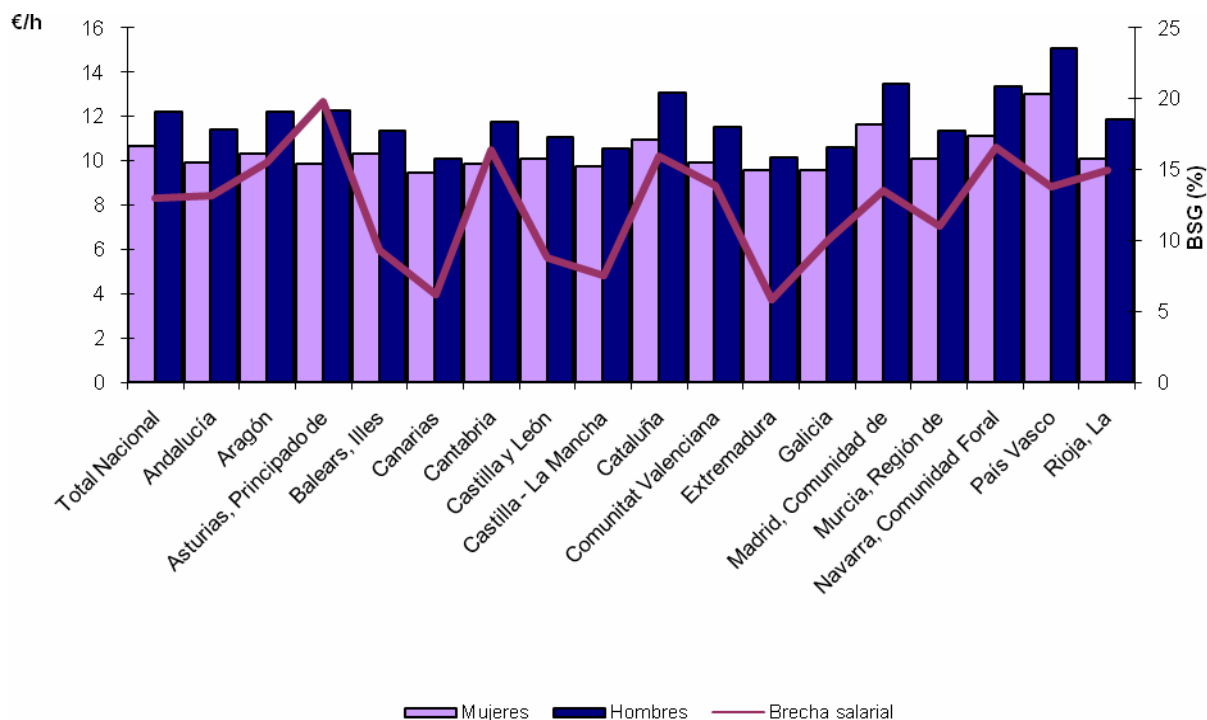
	BSG (%)
Total Nacional	13,00
Andalucía	13,12
Aragón	15,45
Asturias, Principado de	19,80
Baleares, Illes	9,31
Canarias	6,16
Cantabria	16,38
Castilla y León	8,79
Castilla - La Mancha	7,50
Cataluña	15,94
Comunitat Valenciana	13,91
Extremadura	5,80
Galicia	9,97
Madrid, Comunidad de	13,50
Murcia, Región de	11,00
Navarra, Comunidad Foral	16,62
País Vasco	13,79
Rioja, La	14,92

Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial 2014, avance de resultados. Elaboración propia

Traducido en tiempo de trabajo, el dato de la BSG en Asturias significa que, en promedio, para que una mujer gane lo mismo que gana un hombre en una hora de trabajo, tiene que trabajar 72 minutos (12 minutos más que él).

En el siguiente gráfico se reúnen los datos de salarios brutos por hora de mujeres y hombres y la correspondiente BSG en cada Comunidad Autónoma.

Figura 7: Salarios medios brutos por hora y BSG por CCAA y total nacional, 2014



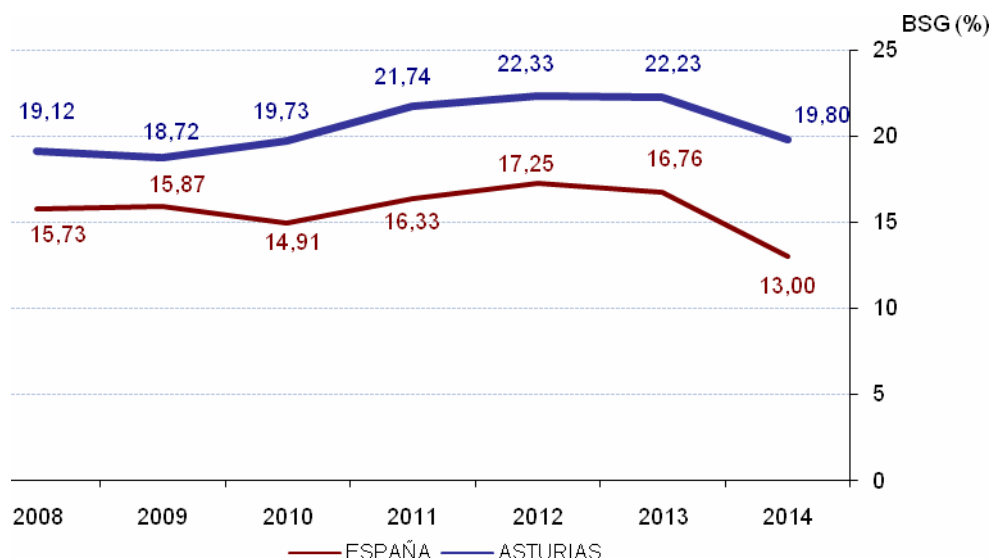
Fuente: elaboración propia en base a datos de la EES 2014

En cuanto a la evolución de la BSG, disponemos de los datos correspondientes a la **serie 2008-2016**. En dicho intervalo, la brecha asturiana ha sido **siempre superior a la del conjunto nacional**. Desde el inicio de la crisis, las curvas de evolución de la BSG asturiana y nacional han ido casi siempre en paralelo. La única excepción se produjo en el año 2010, cuando la BSG asturiana comenzó a aumentar, mientras que en el conjunto nacional disminuyó.

Es importante señalar que, **en el último año (entre 2013 y 2014), la BSG experimentó un descenso muy notable, pasando de 22,23% a 19,8% (casi un 11% menos)**, lo que la sitúa en un valor muy próximo al de 2008. Sin

embargo, esta reducción no basta para frenar **latendencia de aumento progresivo de la distancia que separa la BSG asturiana de la nacional.**

Figura 8: Evolución de la BSG en Asturias y España, 2008-2014



Fuente: INE, EES 2008-2014. Elaboración propia

BSG por tipo de contrato

Si se controla la variable tipo de contrato (de duración indefinida o determinada) resulta que, tanto en el conjunto nacional como en el Principado, **la BSG es mayor en los contratos indefinidos que en los de duración determinada**, aunque en estos últimos, en el caso de España, en 2014 no se aprecia diferencia alguna en el salario medio bruto por hora percibido por mujeres y hombres (BSG = 0). **En las relaciones laborales de duración determinada, en Asturias existen desigualdades salariales entre ambos sexos mucho mayores que en el conjunto nacional**, en cifras que oscilan entre los 2 y los 13 puntos porcentuales, como se aprecia en la siguiente tabla.

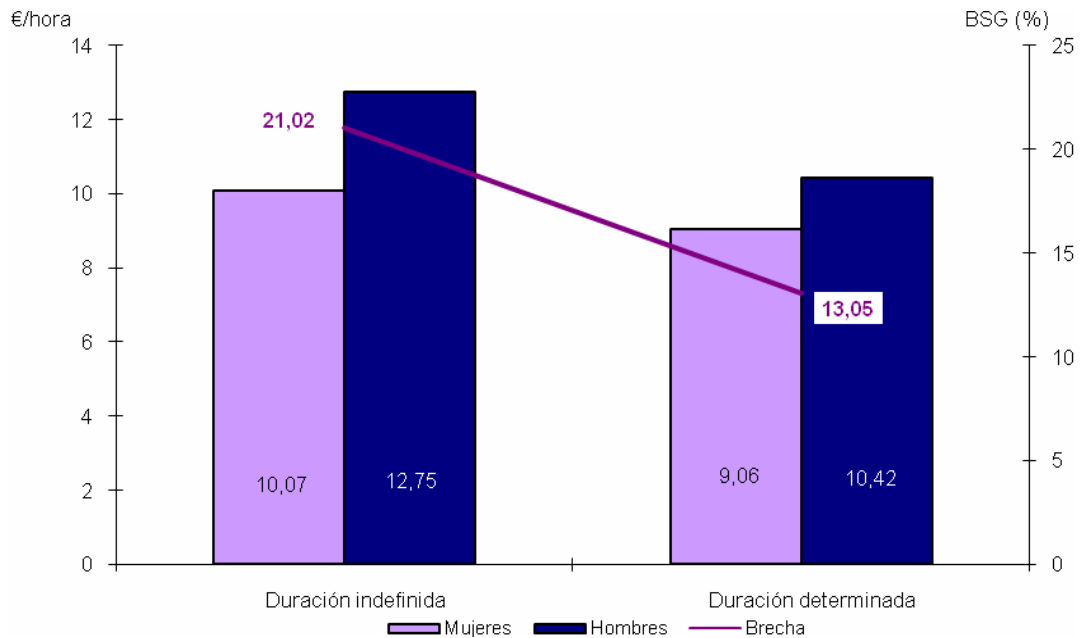
Tabla 3: Salarios brutos por hora y BSG según tipo de contrato, España y Asturias 2008-2014

Total Nacional						
	Duración indefinida			Duración determinada		
Año	Mujeres	Hombres	BSG	Mujeres	Hombres	BSG
2014	10,96	12,86	14,77	9,30	9,30	0,00
2013	13,61	16,69	18,45	11,15	11,51	3,13
2012	13,47	16,58	18,76	11,24	11,83	4,99
2011	13,55	16,54	18,08	11,27	11,66	3,34
2010	13,67	16,51	17,20	11,58	11,79	1,78
2009	13,02	15,99	18,57	11,36	11,33	-0,26
2008	12,71	15,54	18,21	10,34	10,72	3,54
Asturias, Principado de						
	Duración indefinida			Duración determinada		
Año	Mujeres	Hombres	BSG	Mujeres	Hombres	BSG
2014	10,07	12,75	21,02	9,06	10,42	13,05
2013	12,82	16,75	23,46	11,51	13,58	15,24
2012	12,44	16,32	23,77	11,60	13,60	14,71
2011	12,34	16,38	24,66	12,20	13,35	8,61
2010	12,58	16,26	22,63	11,86	13,26	10,56
2009	12,68	16,44	22,87	12,66	12,85	1,48
2008	12,46	15,80	21,14	10,99	12,69	13,40

Fuente: INE, EES 2008-2014. Elaboración propia

En esta diferencia entre Asturias y España, pudiera acumularse el efecto no solo de la variable “tipo de contrato”, sino también el de otras variables que pueden estar asociadas, en mayor o menor grado, con ella (duración de la relación laboral, sectores productivos que usen con mayor frecuencia los contratos temporales, etc.).

Figura 9: Salarios brutos por hora, y BSG, por tipo de contrato. Asturias 2014



Fuente: INE, EES 2008-2014. Elaboración propia

Por otro lado, la mayor BSG en los contratos indefinidos en relación a los contratos de duración determinada puede ser una señal de que las diferencias salariales aumentan a través de los complementos asociados a la antigüedad en la empresa o al avance en la carrera profesional. Los datos disponibles sobre componentes del salario bruto por sexo a nivel autonómico se refieren al salario medio mensual, no por hora². La siguiente tabla recoge salario base más complementos, tanto en España como en Asturias.

² Queremos hacer notar que se encontrará discrepancia entre los datos de BSG ofrecidos anteriormente y los que aparecen en la tabla 3, debido a que estos últimos se basan en los salarios mensuales, mientras que los primeros están contruidos sobre el valor de salarios brutos por hora.

Tabla 4: Composición del salario bruto mensual en valores absolutos y relativos, por sexo, y BSG en España y Asturias, 2014

	Total Nacional					Asturias					BS Asturias- BS Total Nacional
	Mujeres	%	Hombres	%	BSG	Mujeres	%	Hombres	%	BSG	
Salario base	1.056,53	70,06	1.288,30	66,19	17,99	963,70	68,49	1.256,25	65,34	23,29	5,30
Compl. Sal.	426,68	28,30	613,36	31,51	30,44	428,78	30,47	628,34	32,68	31,76	1,32
Pagos por horas extra	1,92	0,13	9,09	0,47	78,88	1,28	0,09	13,82	0,72	90,74	11,86
Salario ordinario	1.485,13	98,49	1.910,75	98,17	22,28	1.393,76	99,05	1.898,41	98,74	26,58	4,31
Pagas extraordinarias	22,83	1,51	35,71	1,83	36,07	13,40	0,95	24,24	1,26	44,72	8,65
Salario bruto	1.507,96	100	1.946,46	100	22,53	1.407,16	100	1.922,65	100	26,81	4,28
Salario neto	1.199,32		1.502,08		20,16	1.118,90		1.473,64		24,07	3,92

Fuente: INE, EES 2014. Elaboración propia

En la formación del salario bruto, el **salario base tiene menor peso en Asturias que en el conjunto nacional**: 68,5% en el salario de las mujeres y 65,3% en el de los hombres, frente al 70,1% y 66,2% respectivamente en España. **Con los complementos salariales ocurre lo contrario: en Asturias tienen un peso algo mayor que en España.**

El salario bruto mensual de las mujeres señala que el salario base tiene un peso mayor que en el de los hombres. Además, **si ya la brecha es grande en el salario base (23,99 en Asturias), lo es aún más en los complementos salariales (31,76)**. Estos datos están en consonancia con lo apuntado anteriormente: los complementos salariales asociados a la antigüedad, y al sector, pueden explicar parte del hecho de que la BSG sea mayor en las relaciones laborales indefinidas que en los contratos temporales.

1.3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA BRECHA SALARIAL EN ASTURIAS: GANANCIA MEDIA ANUAL

Para poder seguir con la descripción de la Brecha Salarial en Asturias, habremos de referirnos a la **ganancia media anual**, que es la magnitud que el

INE ofrece desagregada para otro tipo de variables o características de los trabajadores. En este caso, la magnitud de la brecha aumenta, ya que para su cálculo no se toma ya el salario medio bruto por hora, sino el salario medio anual, el cual añade a la diferencia salarial entre mujeres y hombres el efecto de otro tipo de factores, como el total de horas trabajadas al año. De este modo, la brecha en **Asturias pasa de 19,8 a 27,33, pero desciende del primero al tercer lugar en magnitud de la brecha salarial entre las Comunidades Autónomas, por detrás de Navarra y Cantabria.**

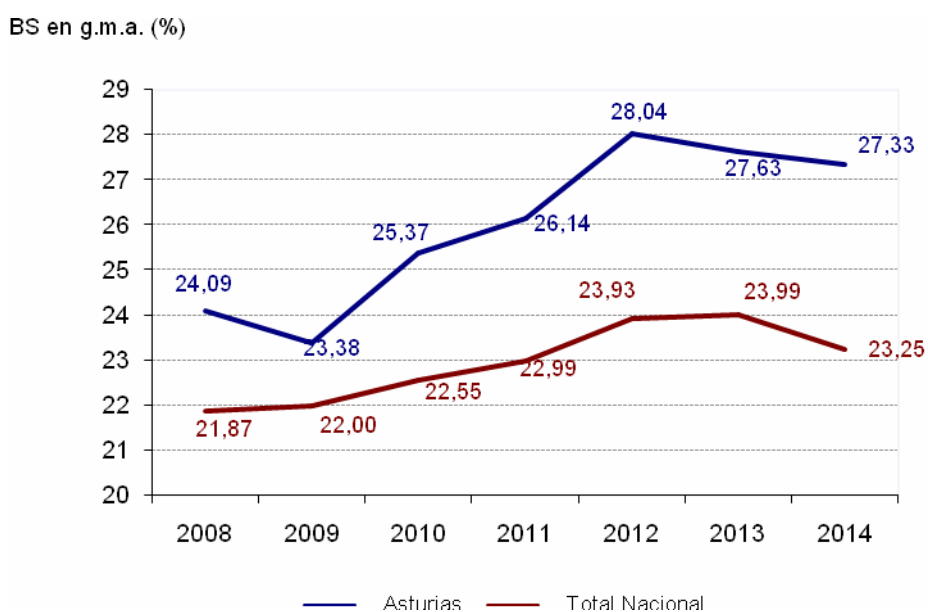
Tabla 5: Brecha por ganancia media anual, España y CCAA, 2014

BRECHA SALARIAL 2014	
TOTAL NACIONAL	23,25
ANDALUCÍA	25,68
ARAGÓN	25,30
ASTURIAS	27,33
BALEARES	20,03
CANARIAS	11,82
CANTABRIA	28,42
CASTILLA Y LEÓN	22,80
CASTILLA LA MANCHA	20,08
CATALUÑA	25,95
C.VALENCIANA	25,42
EXTREMADURA	16,40
GALICIA	20,92
MADRID	21,55
MURCIA	25,27
NAVARRA	29,65
PAÍS VASCO	23,95
LA RIOJA	23,59

Fuente: INE, EES 2014. Elaboración propia

Respecto a la evolución temporal de la brecha en cómputo de ganancia media anual, se observa que entre 2009 y 2012 ésta aumentó considerablemente en Asturias (casi 5 puntos porcentuales), mientras que volvió a disminuir en los dos últimos años (2012-2014). No obstante, la diferencia respecto a la media nacional aumentó durante los años de crisis económica.

Figura 10: Evolución de la BS en cómputo de ganancia media anual, Asturias y España, 2008-2014



Fuente: INE, EES 2008-2014. Elaboración propia

Sector de producción

En el cómputo de la BSG, los sectores productivos que se tienen en cuenta son Industria, Construcción y Servicios, mientras que se excluyen el Sector Primario y el Sector Público (solamente se contempla el personal incluido en el Régimen General de la Seguridad Social). Debido al diseño muestral de la EES, las muestras obtenidas en Asturias para cada sector productivo y sexo no permite obtener estimaciones estadísticamente representativas de salarios

medios en el caso de la industria y la construcción, aunque sí para el sector servicios.

Tabla 6: Ganancia media anual por sexo y sector de producción en Asturias, 2014

	Mujeres	Hombres
Asturias, Principado de		
INDUSTRIA	-22.178,19	29.228,60
CONSTRUCCIÓN	..	25.060,85
SERVICIOS	18.063,32	23.359,49

Notas:

.Dato protegido por secreto estadístico

1) '..'=No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100

Cuando la casilla está marcada con un signo '.' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela.

Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial 2014, avance de resultados

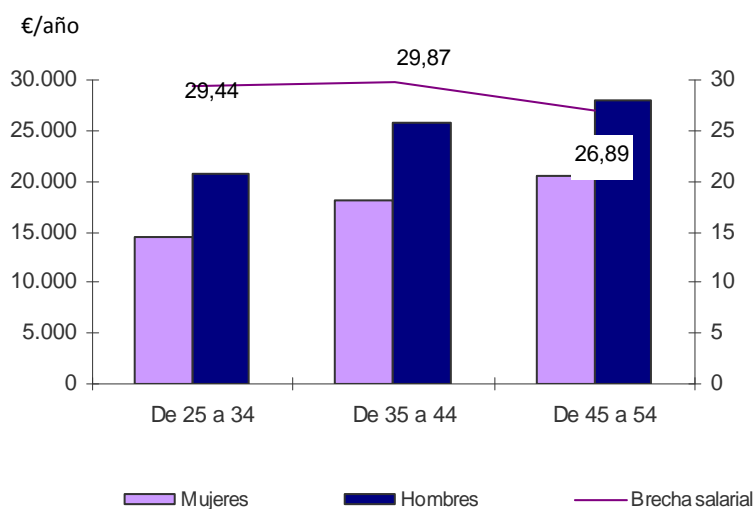
En este sentido, cabe destacar que mientras en España la BSG del sector servicios (13,27) supera ligeramente a la brecha general (13,0), en Asturias ocurre lo contrario: la BSG de este sector (15,86) es menor que la global (19,8). Esto significa que, **aunque no se pueda estimar la magnitud de las BSG en la industria y la construcción en Asturias, éstas tienen que contribuir a aumentar la brecha global de manera importante, seguramente por el peso de los altos salarios de la industria asturiana, sector tradicionalmente masculinizado.**

Grupos de edad

Por edad, hay que tener en cuenta que el tamaño de la muestra de la EES en Asturias obliga a ser prudente de nuevo en la interpretación de los datos, en este caso en los de los grupos de edad de menores de 25 años y de 55 o más años, por lo que no se han tenido en cuenta en este análisis. Con esa

salvedad, parece que **la brecha salarial por ganancia media anual es muy similar entre el grupo de 25 a 34 años y el de 35 a 44, para descender en el de 45 a 54 años.**

Figura 11: Brecha salarial en ganancia media anual por edad en Asturias



Fuente: INE, EES 2014. Elaboración propia

Este comportamiento **difiere notablemente del que se da en el conjunto del país, donde la brecha aumenta de forma clara y progresiva con la edad,** tomando como referencia estos tres mismos grupos etarios.

Distribución salarial

Por último, la EES nos permite tener datos no solo de las medias salariales percibidas por uno y otro sexo; también facilita información sobre cómo se distribuyen los salarios entre el total de trabajadores, hombres y mujeres.

Tabla 6: Distribución salarial (gma) por sexo, España y Asturias³

		Percentil 10	Cuartil 1	Mediana	Cuartil 3	Percentil 90
España	Mujeres	6.205,32	10.900,70	16.771,32	25.134,57	36.627,29
	Hombres	10.242,05	15.688,20	21.528,50	31.837,00	45.259,58
Asturias	Mujeres	6.322,88	10.754,70	15.954,87	23.331,74	33.779,15
	Hombres	9.811,92	16.181,76	22.433,47	32.512,93	43.292,45

Fuente: INE, EES 2014. Elaboración propia

En primer lugar, observamos que **los hombres asturianos ganan más (anualmente) que el promedio de los hombres españoles en los niveles salariales más centrales (entre el 25% y el 75% de la distribución)**. En el caso de las mujeres, las asturianas solamente ganan más que el promedio nacional para su sexo en el nivel salarial más bajo (10% inferior de la distribución).

En cuanto a la **Brecha Salarial por distribución salarial** en Asturias, se relaciona indirectamente con el nivel salarial: a mayor progresión en la distribución salarial, menor brecha. Así, al calcular la BS en cada uno de los puntos seleccionados en la distribución salarial, encontramos que **la mayor reducción de la brecha se produce en el tramo más alto de la distribución salarial (entre el 75% y el 90% de salarios más altos)**.

³En la descripción de las distribuciones salariales, se toman los salarios (en esta caso en ganancia media anual) de todas las mujeres y hombres de la muestra y se colocan de menor a mayor. Para cada una de esas distribuciones se observa cuáles son los salarios que se sitúan en las siguientes posiciones:

Percentil 10: salario que deja por debajo de sí al 10% de salarios más bajos.

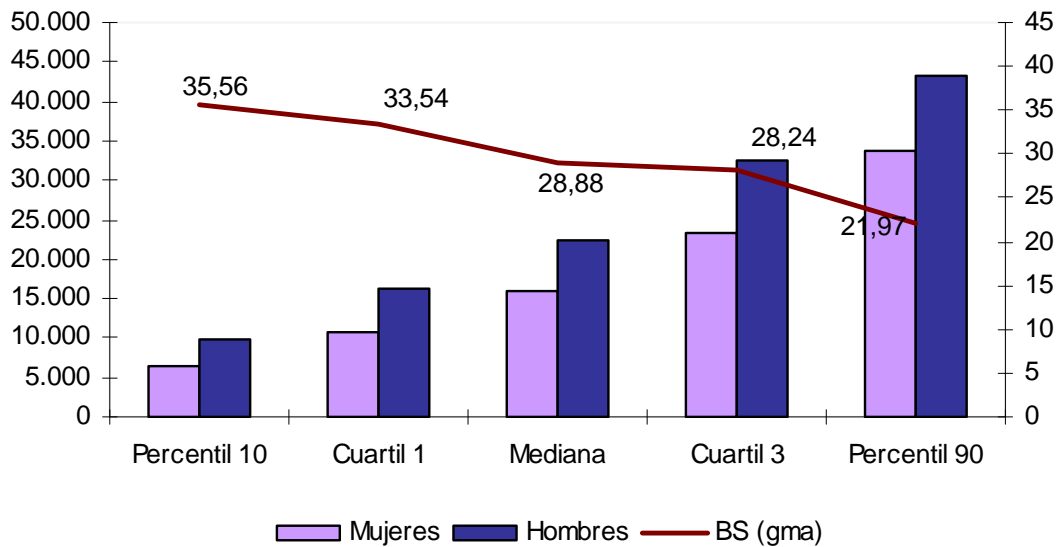
Cuartil 1: salario que deja por debajo de sí al 25% de salarios más bajos.

Mediana: salario que se encuentra en el centro de la distribución; es decir, es el salario que deja por debajo de sí al 50% de salarios más bajos (y por encima al 50% de salarios más altos).

Cuartil 2: salario que deja por encima de sí al 25% de salarios más altos (y por debajo de sí al restante 75%).

Percentil 90: salario que deja por encima de sí al 10% de salarios más altos (y por debajo de sí al restante 90% de salarios).

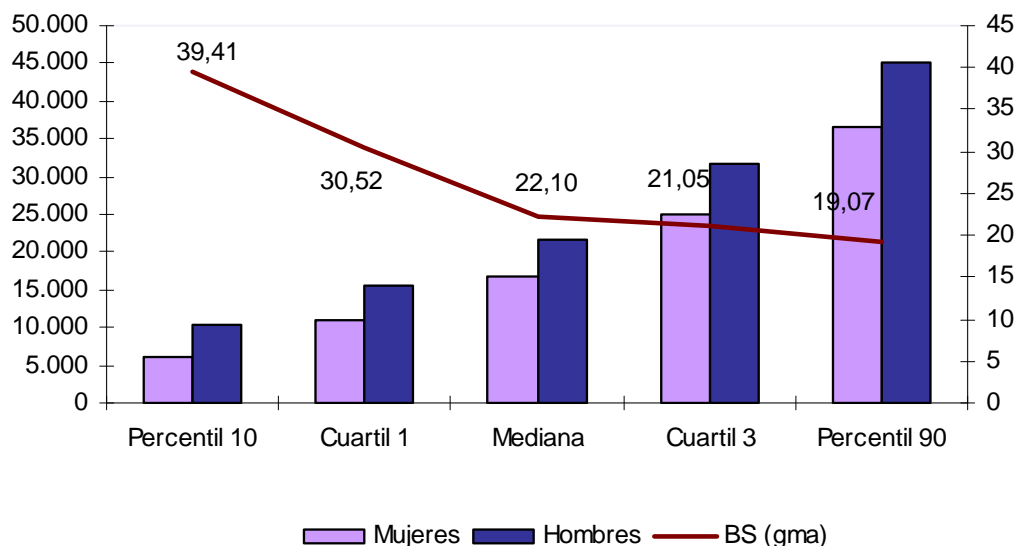
Figura 12: Distribución salarial (Ganancia media anual) y Brecha Salarial, Asturias 2014



Fuente: INE, EES 2014. Elaboración propia

El perfil que presenta Asturias difiere de nuevo del que corresponde al conjunto nacional. En España, la brecha en la parte más baja de la distribución salarial es mayor, pero desciende mucho más bruscamente en la primera mitad de dicha distribución, de manera que, en el punto medio de la misma, la brecha salarial por ganancia media anual ya es muy inferior a la asturiana. A partir de ese punto, los salarios aumentan en gran proporción, pero las diferencias relativas entre los salarios de cada sexo se mantienen en niveles similares.

Figura 13: Distribución salarial (Ganancia media anual) y Brecha Salarial, España 2014



Fuente: INE, EES 2014. Elaboración propia

1.4. CONCLUSIONES DE DIAGNÓSTICO

- La percepción de salarios en Asturias por encima de la media nacional, en aquellos sectores más masculinizados penaliza estadísticamente la BSG asturiana. Asturias es la comunidad autónoma española con mayor Brecha Salarial respecto al salario bruto por hora trabajada (19,8%), y la tercera si se tiene en cuenta la ganancia media anual (27,33%). No significa esto que las remuneraciones a las mujeres estén por debajo de la media nacional, sino que la media de retribuciones de los varones supera la media del estado.
- En el último año de la serie temporal para la que tenemos datos disponibles (entre 2013 y 2014), la BSG en Asturias descendió un 11%.
- La BSG es mayor en los contratos indefinidos que en los de duración determinada: 21,02 y 13,05 respectivamente. Ambas brechas están muy por encima de las respectivas brechas del conjunto nacional,

especialmente la de los contratos de duración determinada. Es decir, en las relaciones laborales de duración determinada existen desigualdades salariales en nuestra comunidad mayores que en el conjunto nacional, y persisten en el tiempo.

- Respecto a los componentes del salario bruto, el peso que tiene el salario base en el cómputo del total salarial en Asturias está por debajo de la media nacional. Sin embargo, la brecha de género que producen en nuestra Comunidad estos salarios (23,29), está aún más lejos de la media nacional (17,99) que cuando tomamos en consideración el salario total bruto. Es decir, el salario base es menos importante en Asturias que en España en cuantía, pero genera más desigualdad entre sexos.
- La BSG en el sector servicios está por debajo de la Brecha para el conjunto del mercado laboral en Asturias (15,86 frente a 19,8). Esto significa que el sector industria tiene un peso importante en la ampliación de la brecha salarial en nuestra región.
- Por edad, la brecha salarial por ganancia media anual es muy similar entre el grupo de 25 a 34 años y el de 35 a 44, para descender en el de 45 a 54 años. Este comportamiento difiere notablemente del que se da en el conjunto del país, donde la brecha aumenta de forma clara y progresiva con la edad.
- En cuanto a la distribución salarial, en Asturias la BSG no es tan sensible al aumento del nivel salarial como en España. En nuestra Comunidad, la brecha se reduce más progresivamente que en el conjunto del país, mientras que en España la caída es muy pronunciada en la mitad más baja de los salarios.
- Sería conveniente seguir avanzando en un adecuado diagnóstico de situación de la Brecha Salarial en Asturias, a fin de comprender cuáles son los rasgos específicos de la coyuntura laboral y productiva de nuestra Comunidad que contribuyen en mayor medida a la alta BSG. En

este sentido, sería adecuada la realización de estudios monográficos sobre el tema.

MARCO NORMATIVO

El artículo 14 de la Constitución Española (CE) es el marco básico del derecho a la igualdad y a la no discriminación. Ha sido desarrollado legalmente por la *Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres(LOIEMH)* Esta ley establece en su artículo 3 que “el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo”. Y, en su artículo 5, promulga la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, promoción profesional y las condiciones de trabajo.

La LOIEMH se constituye como normativa-marco en la lucha contra las discriminaciones de género y por la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en todos los órdenes de la vida social, con especial repercusión en el laboral, al que dedica el Título IV. En consecuencia la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor está garantizada por la legislación nacional.

En el mercado de trabajo, el instrumento jurídico que regula nuestras relaciones laborales es el Estatuto de los Trabajadores (ET). El artículo 28 establece en su adecuación a la transposición del artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE y tal y como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea: “Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la

naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.

De especial interés resulta el artículo 43 de la LOIEMH, que faculta al ámbito de la negociación colectiva para que se establezcan medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por su parte, el artículo 45 de la LOIEMH establece que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Asimismo, el artículo 46 de la LOIEMH, en el que se recoge el concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas, se hace referencia a las “retribuciones”, junto a los demás componentes de las condiciones laborales como el acceso al puesto de trabajo, su calificación o la promoción profesional como materias que deben estar presentes en los planes de igualdad de empresa.

Por su parte, el Gobierno del Principado de Asturias asume en su propia normativa un fuerte compromiso con la igualdad de género, dentro del marco de la LOIEMH, tal y como recoge la *Ley 2/ 2011 del Principado de Asturias, del 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género*. En particular, en materia de igualdad de oportunidades en el empleo, esta ley establece en su Título II, una serie de medidas para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y, en definitiva, en las condiciones de trabajo. Por su parte, el Título III hace hincapié en el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incluyendo los deberes de las empresas para sus trabajadores y trabajadoras,

el fomento en la implantación voluntaria de Planes de Igualdad y entre sus derechos laborales, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud del Principado de Asturias, en ejecución de sus competencias, con el fin de mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, impulsa y desarrolla actuaciones para la promoción de la igualdad en el ámbito del trabajo a través de los Planes Estratégicos de Igualdad que articula, o en particular, con el desarrollo y puesta en marcha de instrumentos como la presente Estrategia Asturiana contra la Brecha Salarial,.

OBJETIVOS

GENERAL

Disminuir la Brecha Salarial de Género en Asturias, provocada por las desigualdades sociales existentes entre mujeres y hombres que dificultan la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

ESPECÍFICOS

- Coordinar la actividad de los servicios dedicados a la promoción de la igualdad y al control del cumplimiento de la normativa laboral al respecto a través de la creación de la Ventanilla contra la Brecha Salarial y por la Igualdad en el Trabajo.
- Favorecer el acceso de las mujeres que puedan sufrir algún caso de discriminación o acoso en su centro de trabajo a los mecanismos legales de defensa existentes.
- Cooperar mutuamente entre las diferentes administraciones competentes en materia laboral y de igualdad, así como implicar a los agentes sociales y ayuntamientos en el desarrollo de la presente Estrategia.
- Mejorar en el sector público la capacitación del personal a su servicio en el uso e interpretación de los mecanismos y herramientas para la detección y valoración de situaciones de discriminación laboral.

- Orientar e informar a las empresas sobre el proceso de elaboración de planes de igualdad y los beneficios derivados de su implantación.
- Promover un mayor conocimiento e intercambio de información entre las instituciones los agentes sociales implicados sobre las causas que originan las desigualdades y diferencias de trato en el ámbito laboral y los efectos de estas desigualdades.

PRINCIPIOS

La *Estrategia Asturiana contra la Brecha Salarial* es una iniciativa política que se basa en los principios de operatividad, conocimiento e implicación social.

○ Principio de Operatividad.

La Brecha Salarial de Género requiere de una coordinación entre los diferentes ámbitos públicos implicados, con objetivo de ganar en operatividad en la respuesta y eficacia en el apoyo. La articulación

de medidas conjuntas entre los organismos de igualdad y de trabajo y seguridad social debe favorecer la detección de situaciones de discriminación salarial y/o por razón de sexo.



○ Principio de Implicación Social.

Hacer frente a la brecha salarial requiere de una respuesta social articulada que cuente con la paulatina implicación del tejido socioeconómico asturiano, con especial atención a las medidas que se pueden poner en marcha en colaboración con las empresas asturianas, agentes sociales y administraciones públicas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

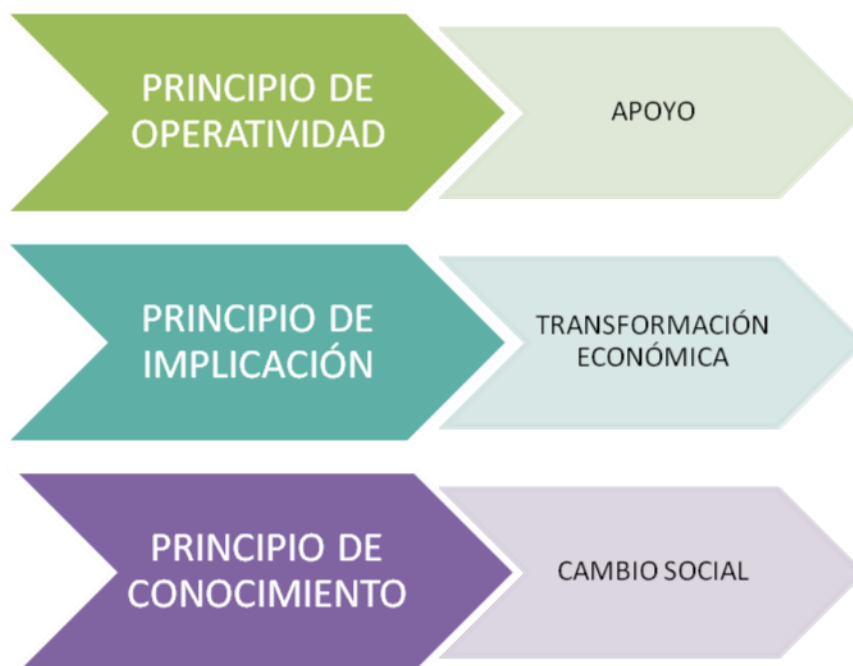
○ Principio de Conocimiento.

El estudio continuo y en profundidad de la brecha salarial de género ayuda a generar soluciones adaptadas a las circunstancias concretas y que vayan eliminando cada uno de los factores influyentes. Ello conlleva que se deban realizar estudios enfocados a la generación de propuestas, a la vez que articula un buen sistema de seguimiento del comportamiento de la BS en Asturias.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Cada principio se relaciona con uno de los tres ámbitos de actuación en los que se divide la presente Estrategia contra la Brecha Salarial del Principado de Asturias.

1. Medidas de **apoyo** contra la brecha salarial y de aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y condiciones laborales.
2. Medidas destinadas a buscar la implicación de los actores socioeconómicos para **transformar** el actual tejido económico en uno más igualitario y sostenible.
3. Medidas de información y apoyo a los estudios y evaluación, destinados a reforzar el **cambio social** progresivo de estereotipos.



1 Medidas de apoyo contra la brecha salarial y de aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y condiciones laborales.

Las medidas de este bloque tienen como objetivo incrementar la coordinación existente entre los diferentes organismos que en el Principado de Asturias tienen competencia en materia laboral y de igualdad. Las Direcciones Generales del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud, de Trabajo del Gobierno del Principado de Asturias y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Asturias, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social son los departamentos que tienen competencia para poder dar una respuesta articulada frente a situaciones puntuales de discriminación salarial que se detecten en el ámbito laboral.

La desigualdad de género existente en nuestra sociedad puede ocasionar discriminaciones laborales que requieren el amparo de las instituciones a las personas que puedan encontrarse en esta situación para resolverla.

A tal efecto se definen las siguientes acciones de apoyo y respuesta frente a las situaciones de discriminación salarial y/u otras discriminaciones por razón de sexo y garantizar que puedan detectarse, garantizando la seguridad jurídica de las partes implicadas si tiene lugar la decisión de enfrentar tales situaciones.

MEDIDAS

M1.01. Crear la Ventanilla contra la Brecha Salarial y por la Igualdad Efectiva en el Trabajo

La Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud del Principado de Asturias y los Centros Asesores de la Mujer se constituirán en antenas para la detección y recogida de denuncias en este tema, informando a las partes implicadas en un primer momento y articulando con la Inspección de Trabajo un procedimiento de apoyo, llegando incluso ante los tribunales, que salvaguarde en todo momento el anonimato de quien denuncie

M1.02. Establecer un Acuerdo Marco de Actuación Conjunta entre las DG del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud, y de Trabajo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Principado de Asturias la Brecha Salarial y por la Igualdad Efectiva en el Mundo Laboral⁴.

Se anexiona a la Estrategia Asturiana contra la Brecha Salarial un protocolo en el que se recogen las condiciones de actuación conjunta entre las partes implicadas, señalando las funciones de cada una de ellas, los objetivos perseguidos y las medidas que se pondrán en marcha para la mejora de su coordinación institucional.

⁴ Ver Anexo.

MEDIDAS

M1.03. Formar conjuntamente al personal de las Direcciones Generales del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud y Trabajo e Inspección de Trabajo y Seguridad Social Trabajo contra la Brecha Salarial y por la Igualdad Efectiva en el Mundo Laboral. Se llevarán a cabo acciones y jornadas de formación destinadas al personal de estos organismos con el objetivo de lograr una mejora continua en el desarrollo de los objetivos marcados en el Acuerdo Marco contra la Brecha Salarial y por la Igualdad Efectiva en el Trabajo.

M1.04. Difundir la Ventanilla contra la Brecha Salarial y por la Igualdad Efectiva en el Trabajo y el Acuerdo Marco de Actuación Se llevará a cabo una campaña informativa, que se pretende elaborar y difundir en colaboración con los agentes sociales, para informar de este nuevo servicio de apoyo. Comenzará en el mes de febrero, con motivo del Día Internacional contra la Brecha Salarial y será elaborada de una manera participativa, contando con la colaboración de los agentes sociales implicados.

2. Medidas destinadas a buscar la implicación de los actores socioeconómicos para transformar el actual tejido económico en uno más igualitario y sostenible

Si el anterior bloque de medidas genera un sistema de apoyo inmediato para las situaciones de discriminación actuales y futuras, el presente se configura como una oportunidad para lograr una mayor implicación del tejido socioeconómico en la incorporación paulatina del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, avanzando hacia una economía social de mercado y generando un verdadero desarrollo sostenible que no desperdicie el talento de la mitad de la población y alcance cotas más altas de productividad y competitividad.

Es una tarea que verá sus frutos en el medio plazo y que requiere de una acción permanente de fomento de la Igualdad dentro de las empresas, de reconocimiento de aquellas buenas prácticas y de mantenimiento del debate y la reflexión continua sobre la importancia de la incorporación en igualdad de las mujeres en todos los ámbitos laborales, con las mismas oportunidades y en el ejercicio efectivo de sus derechos.

La Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud del Principado de Asturias, a través de la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias ya asume esta tarea desde su constitución, y la misma se refuerza en esta Estrategia en cuanto se reconoce su necesaria actuación, desde la información, el apoyo y el impulso que se viene ofreciendo a las empresas. La Escuela de Emprendedoras y Empresarias no es un servicio para las mujeres, sino para toda la sociedad en tanto para colaborar en la construcción de un tejido económico más justo revierte en la creación de riqueza y empleo de calidad.

MEDIDAS

M2.01 Convocatoria anual de la Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad, difusión de la misma y acto de entrega público del distintivo. El reconocimiento de las empresas y organizaciones asturianas que trabajan en la eliminación de desigualdades por razón de género en la empresa es fundamental, porque suponen un referente para otras empresas que reconocen las ventajas competitivas del liderazgo en igualdad.

M2.02 Servicio de Asesoramiento a PYMES en Planes y Medidas de Igualdad en la Empresa. El servicio de Asesoramiento a PYMES en Planes y Medidas de Igualdad en la Empresa, que la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias viene prestando incluirá un módulo específico en materia de Brecha Salarial donde se informará de las herramientas existentes para una correcta gestión de la política retributiva de la empresa.⁵

M2.03 Formar en Igualdad y Negociación Colectiva a personal directivo y representantes de los trabajadores y trabajadoras. La DG del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud del Principado de Asturias, a través de la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias pondrá a disposición de los agentes sociales y las organizaciones empresariales la realización de cursos específicos sobre igualdad en la empresa, dada la importancia que la negociación colectiva tiene para su efectiva implicación en la empresa.

⁵www.igualdadenlaempresa.es

MEDIDAS

M2.04 Impulsar la elaboración de códigos, compromisos con la igualdad o guías de buenas prácticas en igualdad en distintos sectores de actividad.	La DG del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Igualdad del Principado de Asturias y la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias trabajarán con diferentes asociaciones y organizaciones asturianas para la redacción y difusión de códigos y otros instrumentos para que se difundan en ámbitos corporativos entre sus miembros y donde la lucha contra la discriminación salarial debe verse reflejada.
M2.05. Fomentar en los programas de subvenciones del Instituto Asturiano de la Mujer acciones dedicadas a la mejora de la situación en el mundo laboral.	La DG del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Igualdad del Principado de Asturias tendrá en cuenta en la definición de las bases de convocatoria pública de subvenciones la lucha contra la discriminación por razón de sexo en el trabajo y la brecha salarial de género, mediante la valoración específica de aquella como criterio
M2.06. Garantía de no registro de convenios que contengan elementos discriminatorios por razón de género por la DG de Trabajo del Principado de Asturias.	La Dirección General de Trabajo garantizará la no inscripción de convenios colectivos que puedan contener cláusulas discriminatorias por razón de sexo

3. Medidas de información y apoyo a los estudios y evaluación, destinados a reforzar el cambio progresivo de estereotipos.

La complejidad de la Brecha Salarial, sus causas, sus efectos y la búsqueda de soluciones exige que exista una atención continua especializada que se adapte, de manera inmediata a las nuevas fórmulas de discriminación que puedan aparecer.

Asimismo se requiere no bajar la guardia a la hora de visibilizar esta discriminación que tiene su fuente última en la configuración desigual de nuestra sociedad y de en los roles y estereotipos que se asocian a cada uno de los sexos y que pueden limitar las oportunidades de desarrollo profesional, sobre todo de las mujeres.

El análisis especializado dentro del ámbito universitario, combinado con el seguimiento continuo que se lleva a cabo en la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud, a través del Observatorio de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias, permitirán, en el desarrollo de esta Estrategia Asturiana contra la Brecha Salarial, pulsar la realidad para ir evaluando su incidencia.

MEDIDAS

M3.01 Análisis por parte de la Universidad de Oviedo del número y perfil de mujeres en cargos directivos de empresas y en instituciones y organizaciones públicas de Asturias, iniciándolo en la propia Universidad de Oviedo.

Se va a hacer un estudio que se centrará en conocer el acceso de las mujeres a puestos directivos y las circunstancias del desarrollo profesional de las mismas porque no puede obviarse que el llamado techo de cristal que impide a las mujeres alcanzar puestos de responsabilidad es una de las causas de la brecha salarial d género.

M3.02 Análisis por parte de la Universidad de Oviedo de medidas que faciliten la integración de las mujeres en el ámbito profesional, incidiendo en particular en las medidas de conciliación y en el reparto de tareas.

Este estudio permitirá extraer conclusiones sobre las carencias y problemas del desarrollo de la conciliación de la vida laboral, personal y profesional por parte de las familias. Se identificarán asimismo propuestas de mejoras que puedan tenerse en cuenta para favorecer la conciliación y para que ésta no siga siendo una cuestión exclusiva de las mujeres.

M3.03 Elaboración de datos sobre porcentajes de alumnas y egresadas así como sobre las salidas profesionales en los programas de orientación preuniversitaria con el fin de potenciar el perfil de las titulaciones entre las alumnas.

La DG de Universidades, en colaboración con la Universidad de Oviedo recopilará datos del porcentaje de alumnado de uno y otro sexo en las diferentes titulaciones, para determinar dónde existe segregación. En este sentido obtener datos desagregados será la primera fase para favorecer el cambio de roles y estereotipos que afectan a diferentes disciplinas universitarias.

MEDIDAS

<p>M3.04 Medidas de comunicación que incidan en una elección de estudios y salida profesional no sesgada por cuestiones de género.</p>	<p>Se llevarán a cabo campañas que favorezcan la elección de estudios sin tener en cuenta roles o estereotipos ligados al sexo.</p>
<p>M3.05 Redacción y difusión de un monográfico sobre brecha salarial en Asturias cada 22 febrero, Día para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres</p>	<p>La DG del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Igualdad del Principado de Asturias publicará cada 22 de febrero un monográfico donde se recogerá el análisis y situación anual de la Brecha en Asturias, incidiendo en las causas y reconociendo los posibles avances que se puedan ir dando.</p>
<p>M3.07. Campaña de sensibilización en la formación profesional para favorecer la presencia de mujeres en sectores masculinizados</p>	<p>En colaboración con el Consejo Asturiano de la Formación Profesional se llevarán a cabo campañas que incida en la igualdad de capacidades de chicos y chicas para cualquier ámbito de ámbito profesional.</p>

RESUMEN DE ACTUACIONES

M1.01. Crear la Ventanilla contra la Brecha Salarial y por la Igualdad Efectiva en el trabajo
M1.02. Establecer un Acuerdo Marco de Actuación entre la DG del Instituto Asturiano de la Mujer, y Políticas de Juventud, de Trabajo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social contra la Brecha Salarial y por la Igualdad Efectiva en el Trabajo ⁶ .
M1.03. Formar conjuntamente al personal de las Direcciones Generales del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud y Trabajo e Inspección de Trabajo y Seguridad Social Trabajo contra la Brecha Salarial y por la Igualdad Efectiva en el Mundo Laboral.
M1.04. Difundir la Ventanilla contra la Brecha Salarial y por la Igualdad Efectiva en el Trabajo y el Acuerdo Marco de Actuación.
M2.01 Convocatoria anual de la Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad, difusión de la misma y acto de entrega público del distintivo.
M2.02 Servicio de Asesoramiento a PYMES en Planes y Medidas de Igualdad en la Empresa.
M2.03 Formar en Igualdad y Negociación Colectiva a personal directivo y representantes de los trabajadores y trabajadoras.
M2.04 Impulsar la elaboración de códigos, compromisos con la igualdad o guías de buenas prácticas en igualdad en distintos sectores de actividad.
M2.05. Fomentar en los programas de subvenciones del Instituto Asturiano de la Mujer acciones dedicadas a la mejora de la situación en el mundo laboral.
M2.06. Garantía de no registro de convenios que contengan elementos discriminatorios por razón de género por la DG de Trabajo del

⁶ Ver Anexo.

Principado de Asturias.
M3.01 Análisis por parte de la Universidad de Oviedo del número y perfil de mujeres en cargos directivos de empresas y en instituciones y organizaciones públicas de Asturias.
M3.02 Análisis por parte de la Universidad de Oviedo de medidas que faciliten la integración de las mujeres en el ámbito profesional, incidiendo en particular en las medidas de conciliación y en el reparto de tareas.
M3.03 Elaboración de datos sobre porcentajes de alumnas y egresadas así como sobre las salidas profesionales en los programas de orientación preuniversitaria con el fin de potenciar el perfil de las titulaciones entre las alumnas.
M3.04 Medidas de comunicación que incidan en una elección de estudios y salida profesional no sesgada por cuestiones de género.
M3.05 Redacción y difusión de un monográfico sobre brecha salarial en Asturias cada 22 febrero, Día para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres
M3.06. Campaña de sensibilización en la formación profesional para favorecer la presencia de mujeres en disciplinas masculinizadas

SEGUIMIENTO

La elaboración anual por parte de la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud del Principado de Asturias de un monográfico sobre la Brecha Salarial en Asturias se llevará a cabo por el Observatorio de Igualdad de Oportunidades de Asturias, recogiendo y analizando los indicadores más adecuados para la medición de este fenómeno y que permitan realizar una evaluación cuantitativa sobre la situación.

Este seguimiento se complementará con una valoración cualitativa, para lo que, con periodicidad anual, coincidiendo con la publicación del monográfico, la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud convocará un grupo de trabajo *ad hoc* para realizar una valoración conjunta y cualitativa de la situación que permita ir analizando la eficacia de la presente estrategia.

El referido grupo de trabajo será constituido, entre otros, por representantes de las Direcciones Generales del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud y de Trabajo del Principado de Asturias, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Asturias, sindicatos, organizaciones sindicales y empresariales y ámbito universitario.

ANEXO

VENTANILLA CONTRA LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO Y A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO.

MARCO DE ACTUACIÓN CONJUNTA

DIRECCIÓN GENERAL DEL INSTITUTO ASTURIANO DE LA MUJER Y POLÍTICAS DE JUVENTUD, DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y DIRECCIÓN TERRITORIAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS

La Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud, dentro de la Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana, tiene entre sus fines, según su normade creación(Decreto 137/1999, de 26 de septiembre), las actividades relacionadas con las acciones y medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Dirección General de Trabajo, dentro de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, tiene entre sus competencias el ejercicio de las funciones en materia de legislación laboral, así como las necesarias para la mejora de las relaciones laborales y cuantas otras en calidad de autoridad laboral debe desarrollar la Comunidad autónoma en virtud de las competencias atribuidas por los artículos 10.1.27 y 12.10 del estatuto de autonomía.

La Delegación Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, adscrita al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, es el servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento en materias de su competencia

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, hace un hincapié especial, en su título IV, al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para hacer efectivo el cumplimiento de las citadas medidas, la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social estableció el Plan de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2008-2010, para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, considerando prioritarias las actuaciones sobre esta materia. Tras finalizar la vigencia del Plan, las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo adquieren el carácter de área de actuación permanente, aprobándose de manera anual en Asturias.

Con base en las anteriores consideraciones, la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Asturias, la Dirección General de Trabajo y la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud, son instituciones que tienen entre sus competencias la posibilidad de adoptar medidas y emprender actuaciones conjuntas y coordinadas a la hora de aplicar efectivamente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de género. En consecuencia han elaborado una medida de cooperación en materia específica de género en

el ámbito laboral, adoptando el presente **MARCO DE ACTUACIÓN CONJUNTA** como una herramienta para fortalecer y reforzar la lucha contra la discriminación salarial y el fomento de la igualdad efectiva en el empleo.

1.- OBJETO

El objeto del presente documento es definir las pautas de funcionamiento común entre las partes implicadas en el desarrollo de la actividad de la **Ventanilla contra la Brecha Salarial y por la Igualdad de Género en el Trabajo**, estableciendo un marco general de colaboración entre las Administraciones para llevar a cabo actuaciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en desarrollo de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y normas concordantes en esta Comunidad Autónoma (LOIEMH).

2. OBJETIVOS:

1. Objetivo general.

Crear la **Ventanilla contra la Brecha Salarial y por la Igualdad de Género en el Trabajo** como un mecanismo para la coordinación interinstitucional en materia de brecha salarial de género e igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y condiciones de trabajo, entre el Instituto Asturiano de la Mujer y la Inspección de Trabajo.

2. Objetivos estratégicos.

1. Cooperar mutuamente en la aplicación de las medidas contempladas en la LOIEMH y concordante en el Principado de Asturias (LA LEY 2/2011, de 11 de marzo), y profundizar en el conocimiento de los conceptos básicos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Profundizar en la capacitación de las funcionarias y los funcionarios de la ITSS en el uso e interpretación de los mecanismos y herramientas para la detección y valoración de situaciones de discriminación en el acceso al empleo y en las relaciones laborales en las empresas.
3. Especializar la capacitación de los empleados y empleadas públicas de la ITSS en el Principado de Asturias para orientar e informar a las empresas sobre el proceso de elaboración de planes de igualdad y los beneficios derivados de su implantación.
4. Avanzar en el nivel de conocimiento del personal del Instituto Asturiano de la Mujer y de la red de Centros Asesores de la Mujer de la normativa de carácter laboral aplicable a sus ámbitos de actuación.
5. Promover un mayor conocimiento e intercambio de información sobre las causas que originan las desigualdades y diferencias de trato en el ámbito laboral y los efectos de estas desigualdades.
6. Establecer acciones conjuntas preventivas para su disminución, colaborando en la sensibilización, información y difusión entre las empresas y las/los trabajadoras/es y los interlocutores sociales.
7. Intercambiar información sobre los resultados de las actuaciones realizadas y sobre la situación de las mujeres en el ámbito laboral así como el mutuo asesoramiento sobre las materias comunes.
8. Programar y realizar campañas conjuntas sobre áreas o materias concretas referidas a las desigualdades y diferencias de trato en el ámbito laboral, con especial incidencia en la brecha salarial y el empleo juvenil, desde una perspectiva de género.

9. Realizar propuestas para desarrollar actuaciones sobre áreas y materias concretas, con especial incidencia en la brecha salarial y el empleo juvenil, desde una perspectiva de género

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito territorial de aplicación del presente acuerdo será el de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias

4. LÍNEAS DE ACCIÓN

Las actuaciones previstas son:

1. Creación de la Ventanilla Única contra la Brecha Salarial y por la Igualdad de Género en el Trabajo en el Instituto Asturiano de la Mujer
2. Jornadas de presentación y difusión del presente acuerdo en la Escuela de Emprendedoras y Empresarias, dirigidas al resto de administraciones públicas y agentes sociales para lograr una mayor implicación social e institucional con la Ventanilla contra la Brecha Salarial y por la Igualdad de Género en el Trabajo.
3. Formación recíproca continua en las materias objeto del presente protocolo para el personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el de la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud y los Centros Asesores de la Mujer.
4. Realización de foros de divulgación y de trabajo sobre la Brecha Salarial y la no discriminación en el empleo en el territorio del Principado de Asturias, implicando a otras instituciones y agentes sociales.

5. Cualquier otra acción conjunta de las partes firmantes para que el principio de igualdad sea real y efectivo en el ámbito laboral y especialmente en aquellas materias que están sujetas a inspección:

- Planes de Igualdad
- Discriminación en el acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción en la empresa.
- Discriminación dentro de las relaciones laborales en las empresas con especial atención a la discriminación salarial.
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Derechos de conciliación de la vida familiar y laboral
- Cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos
- Protección en caso de maternidad, embarazo y lactancia
- Prevención de riesgos con enfoque de género

5. COMPROMISOS DE LAS PARTES

Para la realización de las actuaciones previstas el Gobierno del Principado de Asturias y la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se comprometen a:

- Recoger las peticiones y denuncias de las mujeres y organizaciones, por incumplimiento en materia laboral, su derivación de oficio y sustanciación, salvaguardando los derechos de las partes.

- Informar y orientar a las empresas y a trabajadoras y trabajadores de las obligaciones que supone la aplicación de la normativa en materia de igualdad.
- Identificar la presencia de actuaciones discriminatorias en las empresas.
- Detectar incumplimientos de la norma y valorar su gravedad.
- Intercambiar las informaciones sobre estas materias obtenidas en el desarrollo de sus actividades .

La Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo en el Principado de Asturias se compromete a la colaborar:

- Facilitando la participación de la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud en la determinación de los objetivos anuales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el Principado de Asturias en el área de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, integrando sus propuestas en la programación sometida a aprobación de la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Examinando periódicamente de manera conjunta la necesidad de programar y realizar campañas específicas sobre áreas o materias concretas.
- Informando con la periodicidad que se determine a la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud de la actividad desarrollada y los resultados alcanzados en el área de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Participando en cuantas acciones de difusión dentro del ámbito de competencia compartida, considere oportunas la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud.
- Promoviendo el conocimiento del ámbito de competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por las áreas jurídicas de los Centros de la Mujer a fin de que desde estos se pueda dar asesoramiento en los supuestos relacionados con el mundo laboral.
- Prestando una atención preferente y personalizada de los casos que desde los Centros Asesores de la Mujer se entiendan como susceptibles de actuación por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Participando en las acciones formativas de su personal que pueda entender conveniente Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud
- Participando y colaborando en las acciones de divulgación, sensibilización o formación que, dentro del ámbito de la competencia compartida organice la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud y solicite la participación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo con la normativa vigente, la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social requerirá o, en su caso, sancionará a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan dentro de su ámbito de actuación.

La Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud se comprometen a colaborar:

- Participando en la programación anual de actuaciones de la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el área de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, informando la propuesta de programación que le sea trasladada e incluyendo las propuestas que considere procedentes, así como a colaborar, cuando proceda, en el lanzamiento de estas actuaciones y la difusión de sus resultados.
- Facilitando la información y formación en los términos que en cada caso se acuerden, al personal de la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la ejecución de las campañas del área de igualdad.
- Defendiendo el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo y género y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias
- Prestando asesoramiento a las mujeres ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector laboral.
- Informando a la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de los estudios y análisis que realice en materia de igualdad efectiva en el empleo y la empresa.
- Colaborando con la autoridad laboral en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Poniendo a disposición el fondo bibliográfico del Centro de Documentación del Instituto de la Mujer y los recursos formativos que disponga en materia de aplicación de la LOIEMH

Asimismo, y con el fin principal de conseguir la promoción de la igualdad con perspectiva de género y realizar eficazmente las políticas de igualdad, las Administraciones actuantes podrán facilitar la participación de los representantes de organizaciones sindicales y empresariales a través de sus áreas de igualdad.