



# DÍA INTERNACIONAL DE LA IGUALDAD SALARIAL

*Dirección de Estudios Sociales*

Septiembre 2022

18 de septiembre - Día Internacional de la Igualdad Salarial

## Reducción de la brecha salarial de género, con matices

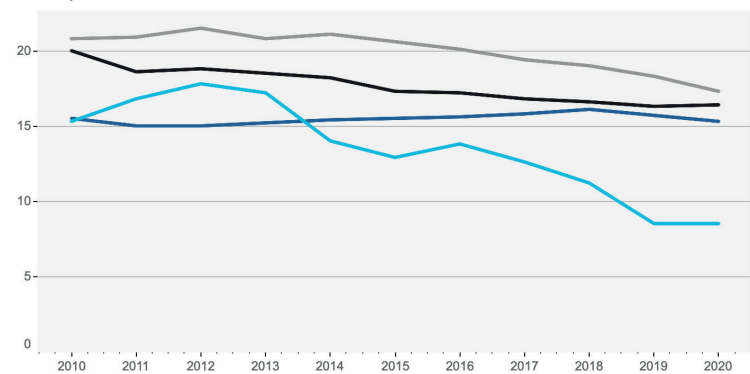
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS SOCIALES - [esociales@funcas.es](mailto:esociales@funcas.es) | 16 DE SEPTIEMBRE 2022

El próximo Día Internacional de la Igualdad Salarial, el tercero desde que la Asamblea General de las Naciones Unidas decidiera instituirlo a partir de 2020, se celebra en un contexto laboral menos marcado por la crisis sanitaria de la COVID-19 que por el acelerado aumento de los precios. Preocupa, en particular, la pérdida de poder adquisitivo de los salarios y el consiguiente deterioro de las economías domésticas y de la calidad de vida de las familias. Pero también preocupan las dificultades que muchos trabajadores –sobre todo, hombres y mujeres con escasa cualificación laboral– están teniendo para recuperar el empleo tras la pandemia; dificultades que coexisten con las de numerosas empresas (no solo las *high-tech*, sino también las *low-pay*) para encontrar la mano de obra que precisan.

Desde luego, hay razones para la inquietud ante las desigualdades en el mercado de trabajo y para la reivindicación de “mercados laborales más inclusivos”, por citar el título del recientemente publicado informe anual sobre el empleo de la OCDE (*Employment Outlook 2022*). Llama, sin embargo, la atención que, en el capítulo introductorio de este informe, la OCDE fije la atención en los jóvenes, los trabajadores poco cualificados, los inmigrantes y las minorías étnicas como los grupos más vulnerables del mercado de trabajo. Son ellos los que han sufrido más severamente los efectos económicos de la pandemia y los que ahora pueden verse más perjudicados por el *shock* inflacionario. Ni esas primeras páginas que recogen la posición editorial de la OCDE ni el resumen ejecutivo del informe hacen referencia a la brecha salarial de género. Diríase que, desde 2020, esta ha perdido relevancia respecto a otras brechas laborales.

**Gráfico 1. Brecha salarial de género**

(No ajustada). En los sectores de la industria, la construcción y los servicios. 2010-2020, Alemania, España, Finlandia y Francia

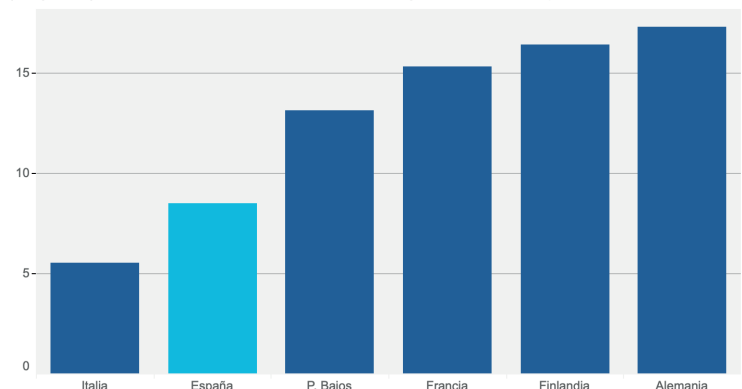


\* Excluye el sector de la agricultura, pesca y silvicultura, las actividades de hogares como empleadores y el empleo en organizaciones y cuerpos extraterritoriales. Datos de 2020 provisionales, excepto para Finlandia.

Fuente: Eurostat [EARN\_GR\_GPGR2\_\_custom\_3371148].

**Gráfico 2. Brecha salarial de género**

(No ajustada). En los sectores de la industria, la construcción y los servicios. 2020, países seleccionados de la UE



\* Excluye el sector de la agricultura, pesca y silvicultura, las actividades de hogares como empleadores y el empleo en organizaciones y cuerpos extraterritoriales. Datos provisionales, excepto para Finlandia.

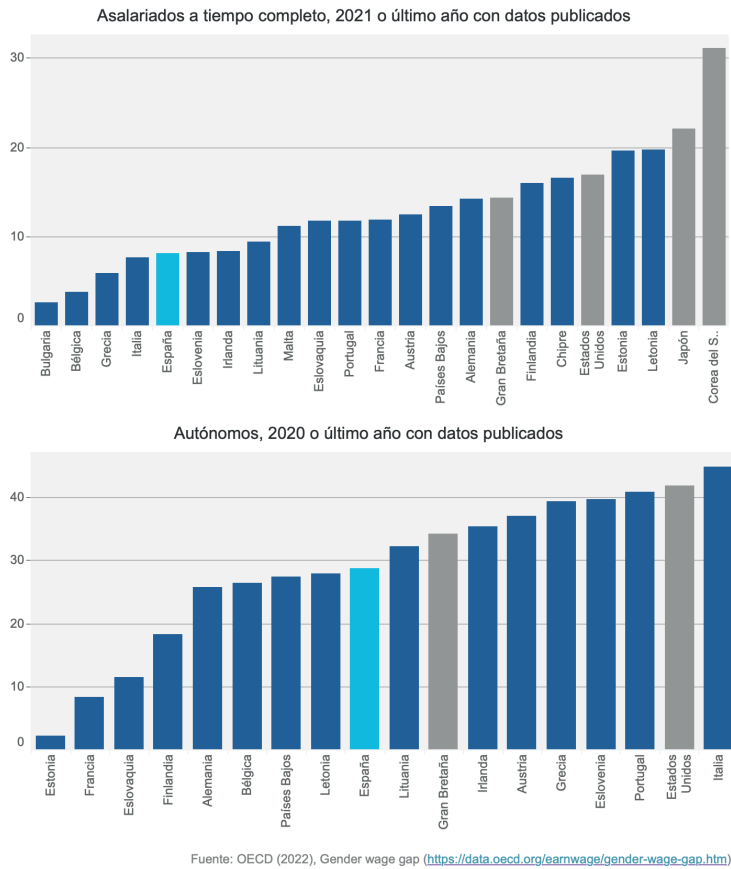
Fuente: Eurostat [EARN\_GR\_GPGR2\_\_custom\_3371148].

>> Lo cierto es que la brecha salarial de género, tal como la mide Eurostat<sup>1</sup>, ha disminuido en buena parte de los países de la Unión Europea durante la última década. En España, de acuerdo con esa misma fuente, el descenso ha sido notable: en el año 2020 (últimos datos disponibles) el salario medio bruto por hora trabajada de los hombres superaba en un 8,5% al de las mujeres, la mitad que en 2011 (16,8%) (Gráfico 1). Esa diferencia salarial de 8,5% a favor de los hombres sitúa a España en una posición no solo mejor que las ocupadas por Alemania (17,3%), Francia (15,3%) y los Países Bajos (13,1%), sino también por otros países que constan como muy igualitarios en cuestión de género, como Dinamarca (13,4%) o Suecia (10,5%). Brechas salariales de género más reducidas que la española pueden encontrarse, sin embargo, en países como Luxemburgo (0,8%) e Italia (5,5%), pero también en otros con economías menos desarrolladas, como Polonia (4,8%) y Rumanía (1,2%) (Gráfico 2).

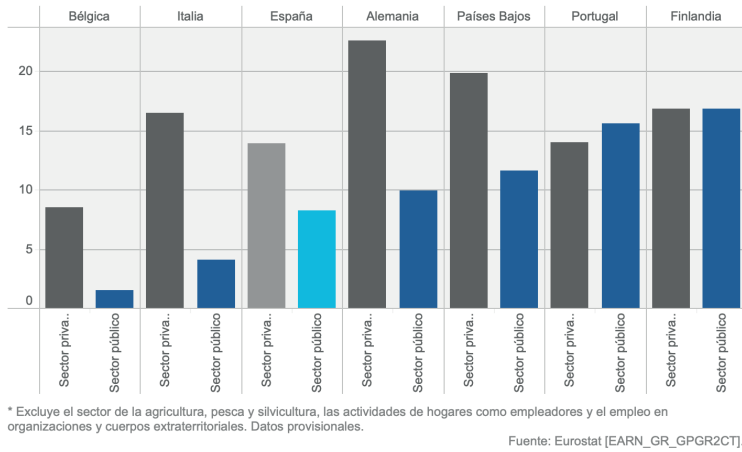
Los datos de la OCDE, que utiliza una medida de la brecha salarial de género algo distinta<sup>2</sup>, también colocan a España, en 2021, en una posición relativamente favorable respecto a la media de la UE y a otros países europeos. No obstante, ponen de manifiesto una diferencia muy significativa, de 20 puntos porcentuales (pp), entre los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. En el ámbito del trabajo autónomo, la brecha salarial de género se triplica largamente (Gráfico 3).

Retomando los datos de Eurostat y con la mirada puesta en España, se observa una diferencia considerable entre las brechas salariales de género del sector privado (13,9%) y del sector público (8,2%). Habida cuenta de que las Administraciones Públicas están sujetas al principio de igualdad retributiva, las diferencias salariales en el sector público solo pueden deberse a las diferencias en las características medias de los empleados y de las empleadas. Con todo, esa distancia de 5,7 pp entre las brechas salariales de género en el sector privado y en el público es menor que la registrada en Países Bajos (8,2 pp), Italia (12,4 pp) o Alemania (13,2 pp) (Gráfico 4).

**Gráfico 3. Brecha salarial de género**  
Por tipo de empleado. Países seleccionados de la OCDE



**Gráfico 4. Brecha salarial de género**  
(No ajustada). En el sector privado y el sector público. 2020, países seleccionados de la UE



1 Diferencia entre la retribución *media* (bruta) por hora de los hombres y de las mujeres, en porcentaje de la retribución *media* (bruta) por hora de los hombres. El cálculo incluye solo a trabajadores en empresas con 10 o más empleados. Sobre el método de estimación y clasificación de las brechas salariales de género publicadas por Eurostat, véase Leythienne, D. y Pérez-Julián, M. (2022). *Gender pay gaps in the European Union. A statistical analysis. Revision 1. 2021 Edition*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

2 Diferencia entre la retribución *mediana* de los hombres y las mujeres en relación al salario mediano de los hombres (distinguiendo entre trabajadores por cuenta ajena a tiempo completo, por un lado, y trabajadores autónomos, por otro).

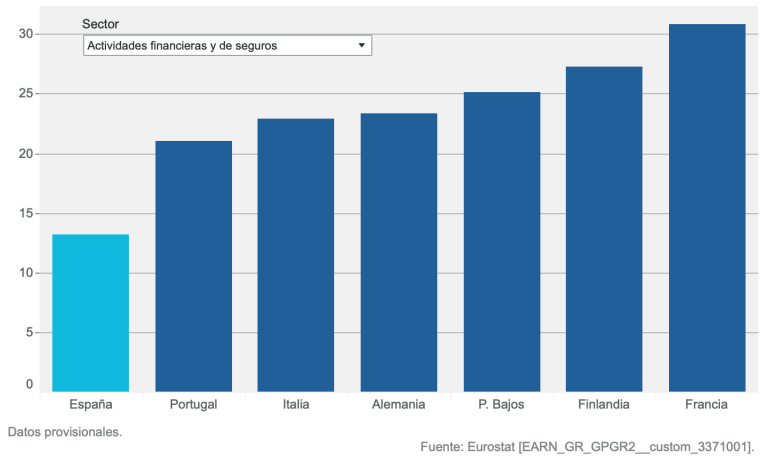
Por otra parte, en España las mayores brechas salariales de género se registran en el sector sanitario y de trabajo social, y en el de actividades profesionales, científicas y técnicas; y las brechas más reducidas, en el sector del transporte y almacenamiento, y en de hostelería y restauración. Ahora bien, desde una perspectiva comparada, España destaca por su reducida brecha salarial de género en dos sectores: el de la información y comunicación (8,6%) y el de las finanzas y los seguros (13,2%). Como en otros países, la brecha salarial de género en la construcción es negativa (la retribución media por hora de las mujeres es superior a la de los hombres), lo que se explica por el hecho de que los varones empleados en este sector ocupan masivamente puestos de trabajo menos cualificados (sobre todo, de operarios) (Gráfico 5).

Una particularidad interesante del caso español se advierte al analizar las brechas salariales de género por grupos de edad. En la mayoría de países, la brecha salarial de género tiende estrecharse a medida que disminuye la edad de los trabajadores, pero en España esta relación se manifiesta de una manera más ostensible. De hecho, entre los trabajadores menores de 25 años la brecha salarial de género es negativa, y entre los que cuentan entre 25 y 34 años, apenas llega al 1% (Gráfico 6).

A la luz de lo expuesto hasta aquí, cabe pensar que en España hemos reducido significativamente la brecha salarial de género en los últimos años y, además, nos encontramos en una senda muy prometedora, toda vez que entre las cohortes más jóvenes esta brecha ha desaparecido prácticamente.

A este respecto es preciso, no obstante, hacer dos observaciones. En primer lugar, los datos de Eurostat dan cuenta de la brecha salarial de género en empresas de 10 o más empleados, por lo que dejan fuera de la estimación a cerca de un 40% de la población empleada en España. Es probable que en esas empresas de menor tamaño se registren brechas salariales de género mayores que en las empresas grandes, en cuyo caso los datos de Eurostat estarían infravalorando la realidad. En segundo lugar, si bien entre los jóvenes se reduce muy significativamente la brecha salarial de género, no podemos pasar por alto que los salarios medios son inferiores a la media en esos grupos de edad (compuestos precisamente por los hombres y las mujeres que se encuentran en la fase de emancipación de la familia de origen y de desarrollo de sus propios proyectos familiares). En esas circunstancias, la consecución de una mayor igualdad salarial no puede ser concebida ni celebrada como un éxito social

**Gráfico 5. Brecha salarial de género, por sectores**  
(No ajustada). En Actividades financieras y de seguros. 2020, países seleccionados de la UE



**Gráfico 6. Brecha salarial de género**  
(No ajustada). En los sectores de la industria, la construcción y los servicios, por edad. 2020, países seleccionados de la UE

