

## LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL 2008: DESCENSO Y CAMBIO DE TENDENCIAS

30 de junio de 2010

La brecha salarial de género, según los últimos datos de la EES 2008 (Anual), se sitúa en el 16%, mostrando un descenso sustantivo respecto a años anteriores. La reducción ha sido particularmente intensa en el caso del sector servicios y en las ocupaciones de alta cualificación.

Los indicadores parciales de la brecha salarial marcan, asimismo, un cambio de tendencias. Por primera vez desde la realización de la EES un sector de actividad presenta un valor negativo del indicador (la construcción, con un -2%) y las ocupaciones de baja cualificación, y sobre todo las de alta cualificación, dejan de representar las ocupaciones con mayor valor de la brecha.

Los cambios experimentados en el mercado laboral a raíz de la crisis económica (y su impacto diferencial por sexos), la incorporación en la EES 2008 de los empleados y empleadas públicas (con un peso significativo de las mujeres en este grupo de personas trabajadoras) o la entrada en vigor de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es posible que constituyan factores explicativos de este descenso y nuevas tendencias. Cuestiones que, no obstante, habría que analizar.

### Nota metodológica

Se ofrecen a continuación los valores obtenidos del indicador de la brecha salarial de género a partir de los datos publicados recientemente por el INE de la **Encuesta de Estructura Salarial (EES) Anual 2008**. Los datos ofrecidos por el INE, relativos a la ganancia media por hora trabajada, permiten analizar la brecha en función del sector, la ocupación y el tipo de contrato.

Este análisis actualiza y complementa el análisis recogido en el estudio '**La brecha salarial: realidades y desafíos**' basado en la explotación de los microdatos de la **EES 2006**, en este caso cuatrienal. La selección de esta Encuesta para la realización del estudio -y no la más actualizada- se basa, entre otros, en que las de carácter cuatrienal ofrecen información más completa de cara a dar respuesta a los objetivos planteados con la investigación. Hay que mencionar, asimismo, que los microdatos de la Encuesta no se refieren al total de la muestra, por lo que se produce una cierta variación en las cifras presentadas en el estudio (con una brecha salarial de género en 2006 del 18,1% con base a la explotación de microdatos) y las publicadas por el INE (del 18,8% sobre el total de la muestra).

## Brecha salarial de género en la EES Anual 2008

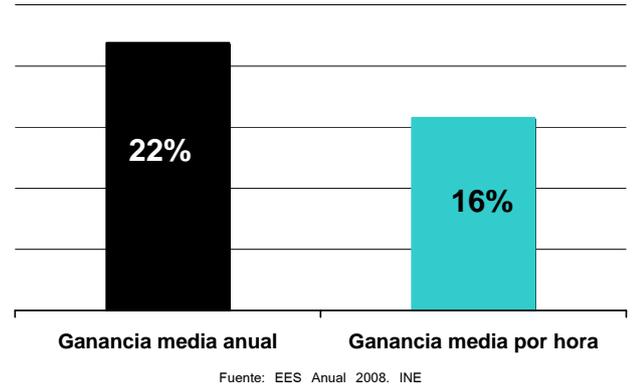
En 2008 la brecha salarial de género -calculada sobre la ganancia media por hora trabajada<sup>1</sup>- se sitúa en el **16%**. Es decir, las mujeres en España perciben, de media, el 84% de la retribución de los hombres.

La brecha por hora trabajada mantiene su valor inferior a la obtenida con la ganancia media **anual**, que en 2008 alcanza el **22%**.

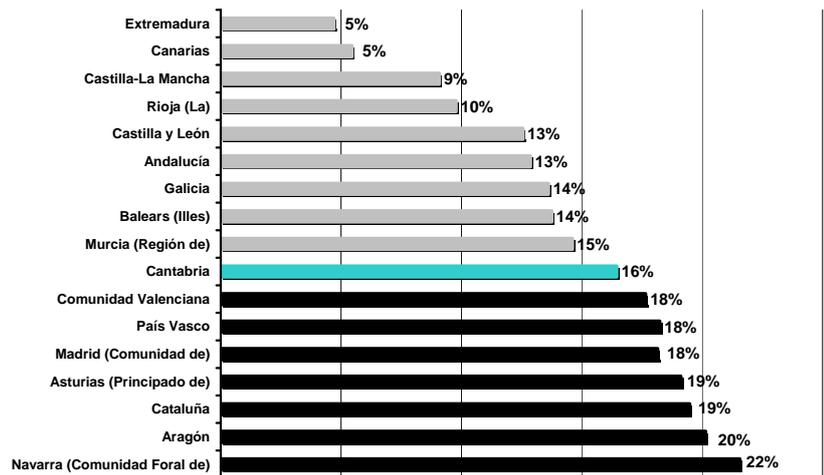
España se encuentra en una posición positiva con respecto a la media de brecha salarial de la **UE** que, según datos provisionales de Eurostat, fue de un **18%** en 2008<sup>2</sup>.

Por **Comunidades Autónomas**, nueve se encuentran por debajo de la media a nivel estatal y siete por encima. Cantabria es la única que presenta un valor igual a la media. Destacan Extremadura y Canarias, con una brecha del 5% y, en el lado opuesto, Aragón y la Comunidad Foral de Navarra, con más de un 20%.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO 2008



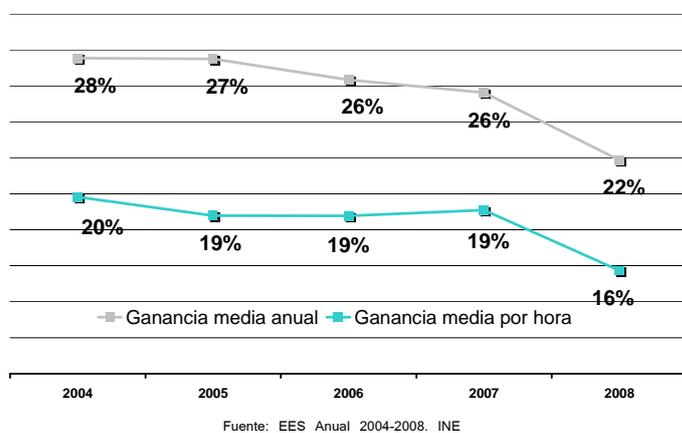
BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. 2008



Fuente: EES Anual 2008. INE

## Evolución de la brecha salarial de género en la EES Anual

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO 2004-2008



La evolución experimentada de la brecha salarial de género muestra un cierto **mantenimiento del indicador desde el año 2004**. Sin embargo, **2008** presenta un **descenso** sustantivo de la brecha salarial.

Esta reducción está sujeta a un **aumento** proporcional más elevado de la **retribución media de las mujeres** frente a los hombres, circunstancia no experimentada en años anteriores. Según la EES 2008 el salario medio por hora de las mujeres se habría incrementado en un 13% respecto al año anterior, mientras que el aumento entre los hombres habría sido de un 8%.

<sup>1</sup> Indicador más preciso que el de la brecha salarial de género extraída de la ganancia media anual, pues permite controlar el efecto del número de horas trabajadas sobre la retribución. Este indicador es el que se utiliza a nivel de la UE.

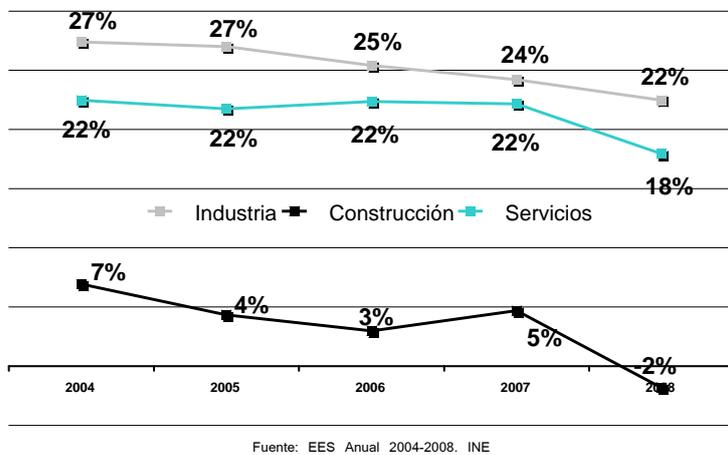
<sup>2</sup> Eurostat. Gender pay gap. 2008.

## Brecha salarial de género por sectores

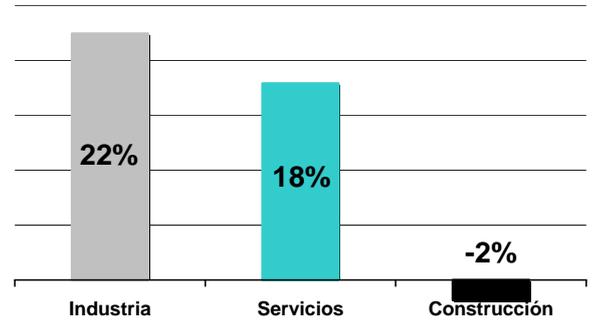
En 2008, por primera vez desde la realización de la EES, el indicador de la brecha salarial de género presenta un **valor negativo** para un sector de actividad. Se trata de la **construcción**, en el que las mujeres percibieron durante ese año un **2%** más de retribución por hora trabajada que los hombres.

Por su parte, como en años anteriores, la mayor brecha salarial de género se localiza en la **industria (22%)**, seguida de los **servicios (18%)**.

### EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR SECTORES 2004-2008



### BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR SECTORES 2008



En este último sector la brecha salarial de género se ha mantenido constante desde 2004, hasta el año 2008, cuando se produce una reducción de cuatro puntos.

La industria, sin embargo, presenta descensos progresivos durante el periodo considerado, sin que el 2008 haya supuesto un cambio significativo en este sentido.

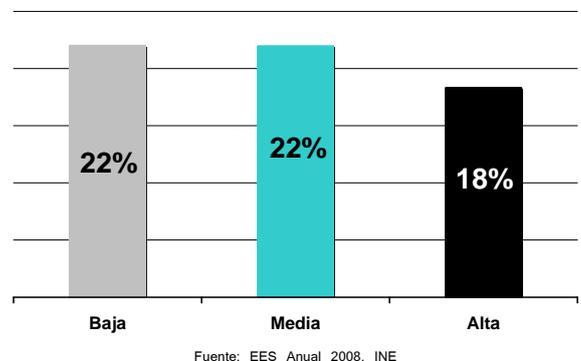
La construcción es la que presenta un comportamiento más dispar en los distintos años, mostrando incluso un incremento de la brecha salarial en el año 2007. Pero, como se ha visto, compensada con el descenso de 2008 que coloca el índice en valores negativos por primera vez desde la existencia de la EES.

## Brecha salarial de género por ocupaciones

Por ocupaciones, la brecha salarial de género presenta las cifras más elevadas en las de **media y baja cualificación (22%)**, mientras que en las ocupaciones de **alta cualificación** se sitúan en el **18%**.

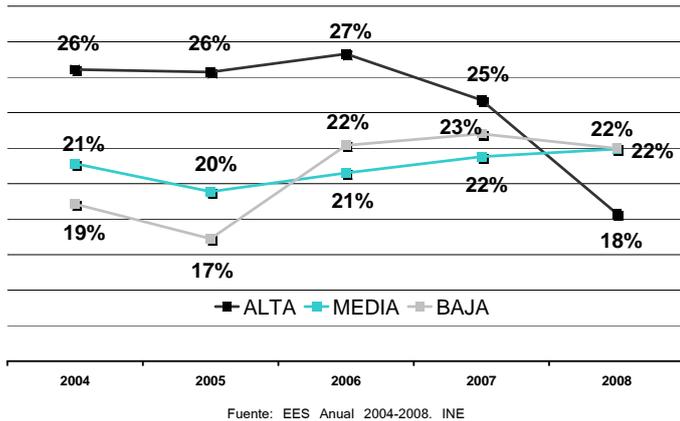
Se rompe así la tendencia identificada hasta el momento, donde eran las ocupaciones de baja cualificación, y sobre todo las ocupaciones de alta cualificación, las que han presentado las brechas más acentuadas.

### BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR OCUPACIONES<sup>3</sup> 2008



<sup>3</sup> Ocupaciones de alta cualificación: grupos 1 (dirección empresas y Administración Pública), 2 (personal técnico y profesional científico e intelectual) y 3 (personal técnico y profesional de apoyo). Ocupaciones de media cualificación: grupos 4 (empleos de tipo administrativo), 5 (trabajadores y trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y comercio), 6 (trabajadores y trabajadoras cualificadas de la agricultura y la pesca) y 7 (personas artesanas y trabajadores y trabajadoras cualificadas de la industria). Ocupaciones de baja cualificación: grupos 8 (operadores y operadoras de maquinaria) y 9 (trabajos no cualificados). Fuente: INE. EES Anual 2008.

### EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR OCUPACIONES 2004-2008



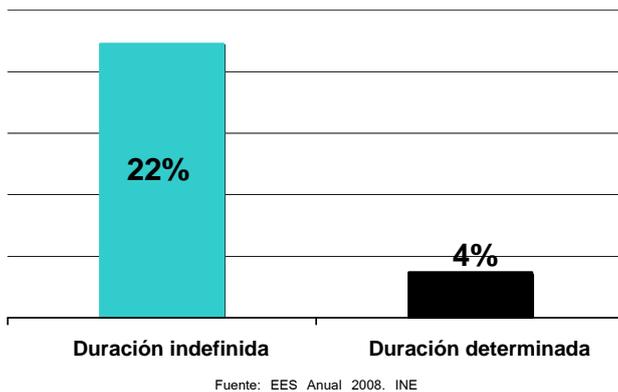
Así, hasta el año 2008 la brecha salarial de género en las ocupaciones de alta cualificación se había situado en los valores más elevados. En 2008 se produce un brusco descenso, de siete puntos, que las posiciona en el tipo de ocupaciones con menor brecha.

Por su parte, las ocupaciones clasificadas como de baja cualificación han incrementado su índice de brecha salarial desde el año 2005, experimentando un leve descenso solo en 2008.

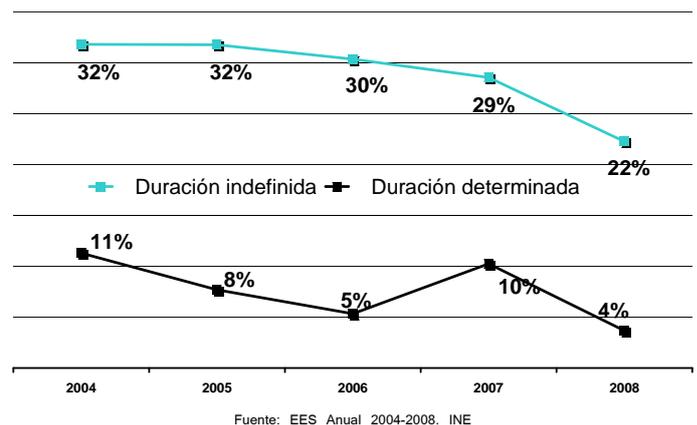
Las ocupaciones de media cualificación han mantenido el valor de la brecha durante el periodo.

## Brecha salarial de género por tipo de contrato

### BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPO DE CONTRATO 2008



### BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPO DE CONTRATO 2004-2008



Finalmente, el tipo de contratación marca una distancia significativa en el valor de la brecha salarial de género. En la **contratación indefinida** alcanza el **22%**, mientras que en la de **duración determinada** la brecha salarial de género se sitúa en el **4%**.

La evolución del indicador refleja un descenso continuado de la brecha en la contratación indefinida desde 2004, pero que ha sido muy significativo en 2008. Mientras, la contratación de duración determinada dibuja una tendencia no homogénea, con descensos hasta 2006, un aumento importante en 2007 y, en este caso también, una reducción acentuada en 2008.