

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

Brecha salarial de género en la Unión Europea
Gender pay gap in the European Union

Autor: D. Gabriel Hernández Colino

Tutor: D. Juan Acosta Ballesteros

Grado en ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2015 / 2016

La Laguna, a 6 de julio de 2016

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. LA BRECHA SALARIAL.....	6
2.1. DEFINICIÓN Y MEDICIÓN.....	6
2.2. LOS PRINCIPALES DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL.....	7
2.3. LOS PRINCIPALES BENEFICIOS DE ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL.....	9
3. ESTUDIOS EMPÍRICOS SOBRE LA BRECHA SALARIAL EN LA UE.....	9
4. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LOS DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL EN LA UE...	13
4.1. METODOLOGÍA.....	13
4.2. ANÁLISIS DE DATOS.....	14
5. ESTRATEGIA DE LA UE.....	24
6. CONCLUSIONES.....	27
BIBLIOGRAFÍA.....	28

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Brecha salarial por sectores de actividad (en %) en 2014.....	23
--	----

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Variables, indicadores y sus acciones.....	14
--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Brecha salarial para los países de estudio en 2014.....	15
---	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Brecha salarial para los países de la UE (en %) en 2014.....	10
Gráfico 2. Descomposición de la brecha salarial (en %) en 2015.....	12
Gráfico 3. Descomposición de la brecha salarial por países (en %) en 2014.....	13
Gráfico 4. Brecha salarial en promedio (en %) para 2008-2014.....	16
Gráfico 5. Evolución de la brecha salarial (en %) para el período 2008-2014.....	16
Gráfico 6. Brecha salarial para trabajadores a tiempo parcial (en %).....	17
Gráfico 7. Brecha salarial para trabajadores a jornada completa (en %).....	18
Gráfico 8. Brecha salarial para trabajadores menores de 25 años (en %).....	19
Gráfico 9. Brecha salarial para trabajadores entre 25 y 44 años (en %).....	19
Gráfico 10. Brecha salarial para trabajadores mayores de 45 años (en %).....	19
Gráfico 11. Brecha salarial bajo control público (en %).....	20
Gráfico 12. Brecha salarial bajo control privado (en %).....	20
Gráfico 13. Brecha salarial por niveles educativo (en %) en 2010.....	21
Gráfico 14. Tasa de empleo femenina (en %) y brecha salarial de género (en %) en 2014.....	22

RESUMEN

Este trabajo analiza las diferencias entre el salario de los hombres y de las mujeres (brecha salarial) en los países de la Unión Europea (UE). De acuerdo con los estudios previos revisados y con el análisis realizado en este trabajo para un conjunto de países de la UE en el período 2008-2014, destaca que la mujer se ve afectada negativamente por múltiples causas que hacen que perciban menos ingresos que los hombres. Entre ellas, se encuentra la mayor acumulación de las mujeres en empleos a tiempo parcial, su menor cualificación, la existencia de sectores y ocupaciones feminizados y su opción de trabajar en el sector público como forma de lograr la estabilidad laboral. Sin embargo, el salario mínimo, la importancia de la negociación colectiva y la valoración de los trabajadores juegan un papel fundamental mitigando las desigualdades salariales. En este estudio también se presentan las principales medidas para reducir la brecha salarial adoptadas por la UE y los países estudiados, aunque los resultados alcanzados no parecen estar en concordancia con sus expectativas.

Palabras clave: Brecha salarial; Mercado laboral; Desigualdad; Género.

ABSTRACT

This study analyses the differences between men's and women's salaries (wage gap) in European Union (EU) countries. In accordance with previous studies and with the analysis undertaken in this essay for EU countries for 2008 to 2014, the main finding is that women are negatively affected by multiple causes that lead to lower earnings than men. Among them, the most influenced are women in part-time work, those with lower qualifications, the existence of traditionally-female sectors and occupations and their option of working in the public sector as a way of achieving job stability. However, the minimum wage, the importance of collective bargaining and worker appraisals play a fundamental role in mitigating wage gaps. In this study, the more relevant measures adopted by the EU and the countries considered in order to reduce the wage gap are presented, although their results do not seem to be in accordance with their expectations.

Key words: Wage gap; Labour market; Inequality; Gender.

1. INTRODUCCIÓN

Conforme al Artículo 14 en el Título I., de los derechos y deberes fundamentales de la Constitución española: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Análogamente, según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, “en el ámbito del mercado laboral el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.

La igualdad de género en el ámbito laboral existe cuando hombres y mujeres perciben remuneraciones iguales por desempeñar un igual trabajo. Esto es, realizar una función de igual valor o un trabajo equivalente, en términos de capacidades (conocimientos, aptitudes, iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre los recursos materiales e información, y sobre la seguridad y bienestar de las personas) y condiciones de trabajo. Cuando las remuneraciones para un mismo trabajo difieren, se habla de discriminación salarial. Esta se designa como discriminación a posteriori y alude a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, aquella parte de la desigualdad salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada. Esto se ve aplicado en el marco laboral cuando las mujeres reciben una remuneración menor que la de los hombres por el desempeño de un puesto de trabajo con las mismas tareas, funciones y responsabilidades, bajo las mismas condiciones laborales (tipo de contrato, jornada, etc.), y en una empresa de similares características (tamaño, número de trabajadores, entre otros).

Sin embargo, cuando se comparan los salarios de hombres y mujeres hay que tener en cuenta que las disparidades existentes podrían justificarse en que las características personales y laborales entre ambos sexos son diferentes. En otras palabras, existe una brecha salarial de género, pero parte de ella puede explicarse sin recurrir a la discriminación.

Este trabajo pretende esclarecer la situación desigualitaria entre hombres y mujeres en materia salarial dentro de la Unión Europea (UE). Por ello se utilizan estudios anteriores para conocer los determinantes de la brecha salarial, así como los trabajos empíricos a nivel europeo sobre este tipo de desigualdad e incluso sobre el grado de discriminación que lleva aparejada. También se ha realizado un breve repaso de las políticas de la UE que tratan de mitigar este desajuste. En cualquier caso, el principal objetivo es estudiar la evolución de la desigualdad salarial a lo largo del período 2008-2014 para siete países representativos de la UE. Con ese fin se emplean variables relevantes como son la edad, la nacionalidad, el nivel educativo y el sector de actividad.

Esta memoria se estructura de la siguiente manera. En el segundo capítulo se establece la definición de brecha salarial y su medición, así como los determinantes y los beneficios de eliminarla. En el tercer capítulo se realiza una revisión de los estudios previos que han abordado su análisis y medición en el ámbito europeo. En el cuarto capítulo se presenta la metodología que

va a seguir este trabajo y se lleva a cabo un análisis con los datos actuales de la brecha salarial para un grupo de países de la UE. En el quinto capítulo se exponen las principales estrategias y medidas para contrarrestar la diferencia salarial en el marco de la UE. Para finalizar, se sintetizan las principales conclusiones del trabajo.

2. LA BRECHA SALARIAL

2.1. DEFINICIÓN Y MEDICIÓN

La brecha salarial hace referencia a la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres (Sarasola et al., 2012) y también se conoce como diferencia salarial o desigualdad salarial. El índice global de brecha salarial es “la brecha existente entre lo que cobran, en media, hombres y mujeres, es decir, la distancia existente entre el salario medio masculino y el femenino”, según De Cabo et al. (2007:27). También se puede determinar como “la diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres por hora trabajada”; dicho de otra manera, es la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores, según la Comisión Europea (2014).

La medición de la brecha salarial se presenta como un porcentaje respecto a los ingresos del género masculino y representa el promedio de las diferencias entre los ingresos brutos por hora de los trabajadores de sexo masculino y femenino. Se pueden definir los ingresos brutos como el salario que se abona directamente a un trabajador antes de que se aplique cualquier deducción sobre la renta o para la seguridad social. En la UE, los datos para calcular la diferencia salarial entre hombres y mujeres se elaboran con la misma metodología de la Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial (principal fuente de datos para el estudio de la distribución de los salarios), que obtiene estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador para cada sexo clasificados por tipo de jornada, actividad económica y ocupación. Esta diferencia salarial se ha venido explicando por tres vías diferentes:

-Teoría del capital humano: las mujeres ganan menos que los hombres porque son menos productivas. Ellas invierten menos en capital humano, sobre todo en formación específica para un determinado puesto de trabajo, porque esperan pasar menos tiempo trabajando. Esto es, se considera la educación no como consumo personal sino como inversión en capital humano, dado que genera una corriente futura de renta para su propietario. Desde este punto de vista, la diferencia salarial es económicamente eficiente (Becker, 1957).

-Teoría de la discriminación de la mujer: las mujeres ganan menos que los hombres porque están discriminadas en el mercado de trabajo y en las oportunidades laborales. Desde esta perspectiva, la diferencia salarial por razón de sexo es económicamente ineficiente (Oaxaca, 1973).

-Enfoque neoclásico: en este tipo de análisis, los salarios reales equivalen a la productividad marginal del trabajo. La diferencias que se producen entre los salarios se explican por las desigualdades de productividad, y éstas por las diferencias en el stock del capital humano (González, 1992).

Las dos primeras hipótesis se han ido combinando, ya que existe un amplio consenso (De Cabo et al., 2007) sobre qué parte de la diferencia salarial por razón de sexo está justificada por las

diferentes dotaciones de capital humano que presentan hombres y mujeres, pero otra parte de la misma no puede ser explicada por razones diferentes al sexo. Esto se traduce en que existen diferencias de productividad entre hombres y mujeres que explican un mayor salario masculino, pero que no explican la totalidad de la brecha salarial. Es un hecho ampliamente aceptado que existe discriminación salarial de la mujer en el puesto de trabajo. Se diferencian dos tipos de brecha salarial, la explicada y la no explicada, la primera se debe a las singularidades observables (como la experiencia laboral o el nivel de educación), y la segunda se refiere al resto de situaciones reflejando la discriminación laboral por razón de género (Vázquez-Álvarez, 2015).

Dentro de la UE, la diferencia salarial es conocida oficialmente como brecha salarial entre los géneros no ajustada, esto es debido a que no tiene en cuenta todos los factores que influyen en esta diferencia, como las diferencias de educación, la experiencia laboral, las horas trabajadas, el tipo de trabajo, entre otros.

Además, la discriminación salarial, comentada anteriormente, puede tomar dos vías. Conforme a Corominas et al. (2001), se conoce como “discriminación directa” cuando hombres y mujeres realizan el mismo trabajo y no reciben el mismo salario, de forma asociada al género (como característica biológica); mientras que “discriminación indirecta” toma la misma definición anterior pero asociada a factores (culturales, empresariales, sociales, etc.). El trato menos favorable que reciben las mujeres, podría estar causado por políticas que, posiblemente no se diseñaron con fines discriminatorios, pero que conducen a una desigualdad en el trato recibido tanto a hombres como a mujeres. A pesar de que la práctica y las políticas discriminatorias están prohibidas por la legislación de la UE, aún persisten en algunos puestos de trabajo.

2.2. LOS PRINCIPALES DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres constituye un problema complejo en el que intervienen muchos factores que están interrelacionados entre sí. Según Eurostat (2012) la diferencia salarial de género está afectada por otros factores, sociales, económicos y legales, que no solo se enfocan en una remuneración equitativa por trabajo. A continuación se revisan las principales razones que explican la disparidad salarial.

En la actualidad, se sabe que las mujeres ganan menos que los hombres por desempeñar trabajos de igual valor. Una de las principales causas es la manera en que se valoran las capacidades de las mujeres en comparación a la de los hombres. Los hombres y las mujeres desempeñan trabajos diferentes, por lo que existen sectores en el que uno de los géneros predomina sobre el otro. Esto viene explicado a través de dos tipos de segregación, la horizontal y la vertical. La primera se refiere a la alta concentración de las mujeres en ciertos sectores y la segunda, a la alta concentración de mujeres en menor rango de ocupaciones (Comisión Europea, 2010). Los puestos de trabajo que requieren habilidades, cualificación o experiencia similares tienden a estar mal pagados e infravalorados cuando predomina la mujer en el sector. De ese modo, los sectores en los que el número de mujeres es mayor ofrecen salarios más bajos que aquellos en que predominan los hombres, contribuyendo así al aumento de la brecha salarial (Marini, 1989). Por ejemplo, en el sector sanitario las mujeres constituyen el 80% de todos los trabajadores, esto es, se trata de un sector feminizado en el que la desigualdad salarial es alta (aproximadamente un 20%) en la UE para 2014 (Comisión Europea, 2014).

Análogamente, las inferiores condiciones de remuneración de las mujeres se ven evidenciadas en la infravaloración de sus competencias y capacidades. Así, cuanto mayor es el predominio de las mujeres en un puesto de trabajo, el salario es menor (Comisión Europea, 2014). Por ejemplo, en el plano laboral, un hombre que ejerza un trabajo físico, como trabajar en un almacén de un supermercado, ganará más que una mujer que lo haga como cajera. Mientras que en puestos que predominan los hombres, como la recogida de basura, ocurre lo contrario.

Otro factor que influye es el hecho de que las mujeres soporten un mayor peso de las tareas no remuneradas del hogar y del cuidado de los niños, esto es, tienden a dedicar un menor número de horas. Además, trabajan en sectores donde puedan compatibilizar su vida laboral y familiar, aumentando las ausencias y dificultando la obtención de experiencia profesional. Así, son más propensas a desempeñar trabajos a tiempo parcial, en las que la hora suele estar peor retribuida monetariamente que en los contratos a jornada completa, asimismo, la baja por paternidad es mucho menos frecuente que la de maternidad. En la medida en que las mujeres afrontan periodos de ausencia en el mercado de trabajo (en relación a la maternidad), la antigüedad media en el trabajo tiende a ser menor en las mujeres (MacPherson et al., 1995). En ese sentido, Arulampalam et al. (2007) encuentran evidencia empírica de que en los países que ofrecen un servicio de guardería altruista, presentan una diferencia salarial menor. Esto parece sugerir que las mujeres (especialmente las de baja cualificación) se benefician de estas medidas.

También hay que tener en cuenta que las decisiones de hombres y mujeres, desde una temprana edad, se ven afectadas por las tradiciones y estereotipos que condicionan los trabajos que pueden desempeñar cada uno. Alrededor del 60% de los nuevos graduados universitarios son mujeres, pero suponen una minoría en campos como las matemáticas, la informática y la ingeniería, por lo que solo un tercio de los científicos e ingenieros de Europa son mujeres. Además, los hombres tienen una mayor representación en los ámbitos de la política y de la economía y la mujer tiene una escasa presencia en puestos de liderazgo y de alto nivel.

El nivel de autoridad de los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva, esto es, dependiendo de la cuota de fuerza que tengan los sindicatos sobre los empresarios, afecta al diferencial salarial. El poder de la negociación colectiva estará determinado por tres factores importantes (Rubery et al., 2005):

- La existencia de un salario mínimo, puesto que las mujeres tienden a concentrarse en trabajos con remuneraciones bajas.
- El nivel de representatividad en la negociación colectiva, cuanto mayor sea ésta, la desigualdad salarial será menor y viceversa.
- El impacto del sistema de clasificación y valoración de los puestos de trabajo.

En síntesis, las diferencias salariales se pueden justificar en que las mujeres tienen una menor antigüedad en la empresa y ocupan puestos de trabajo con una reducida cualificación. Asimismo, suelen desempeñar trabajos en el sector servicios (sector con una media salarial por debajo de la media), realizando tareas administrativas, en servicios relacionados con el cuidado de personas, la educación y el cuidado de hogares. Esto es, se sigue advirtiendo una mayor presencia de empleadas en labores tradicionalmente consideradas femeninas.

2.3. LOS PRINCIPALES BENEFICIOS DE ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL

Las mujeres han desempeñado un rol vital en el empleo de Europa, y sus habilidades y talentos han sido necesarios para el desarrollo económico y social. Sin embargo, esto no se refleja en su posición y salario en el mercado laboral. La infravaloración en el trabajo de las mujeres y la infrautilización de las aptitudes se traduce en una pérdida de recursos para la economía y la sociedad en general.

Combatir la brecha salarial de género, además de crear una sociedad más igualitaria y cohesionada, aumenta los ingresos de las mujeres en todo su ciclo de vida elevando sus pensiones y reduciendo la mayor tendencia a la pobreza una vez alcanzada la tercera edad. En la actualidad, el riesgo de caer en la pobreza actualmente se sitúa alrededor del 22% en las mujeres mayores de 65 años, frente al 16% de los hombres mayores de 65 años (Comisión Europea, 2014).

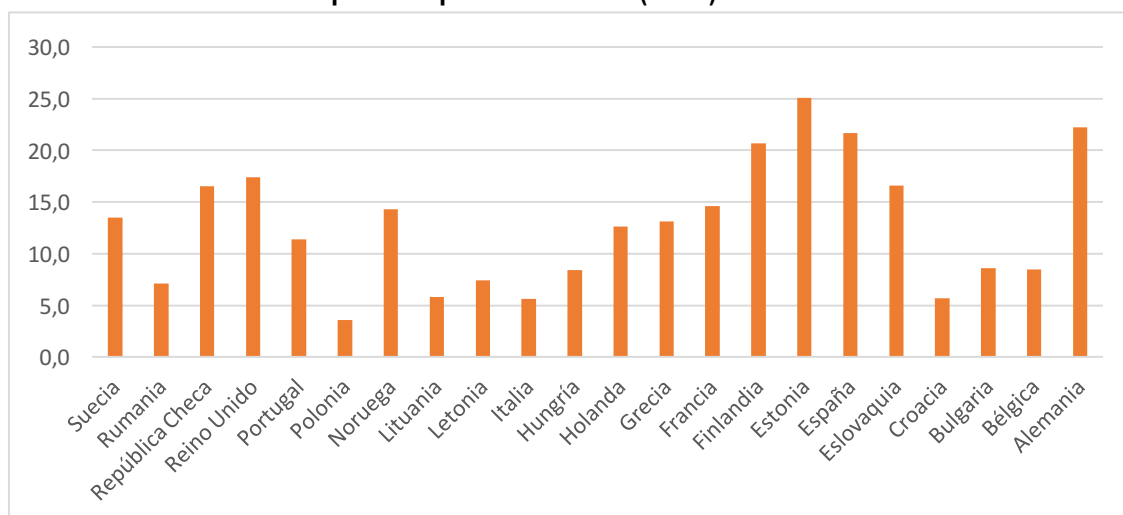
Los empresarios podrían obtener mayores beneficios al utilizar los talentos y las capacidades de las mujeres de manera más eficaz, si por ejemplo diseñasen políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como de formación y desarrollo profesional. Existen empresas que aplican planes y estrategias de igualdad de género en sus lugares de trabajo, ya que tener un buen ambiente de trabajo ayuda a una empresa a atraer clientes, a mejorar su rendimiento y a impulsar el espíritu competitivo. Asimismo, las empresas podrían reclutar y retener a los mejores empleados, ganarse su confianza, crear un ambiente de trabajo positivo, tener una mejor imagen pública, un mayor valor para los accionistas, una mejora de la productividad y la competitividad y una base de clientes más amplia. Es decir, mayores rentabilidades para la economía en un futuro.

Por último, teniendo en cuenta que los sindicatos velan porque las mujeres reciban igual retribución por un trabajo del mismo valor y que son el mecanismo dominante de fijación de salarios (Nadja et al., 2016), si eliminan la brecha salarial, los empresarios evitarán reclamaciones por discriminación, prácticas laborales injustas y se disminuirá el dinero y el tiempo empleado en atender demandas y procesos judiciales posteriores.

3. ESTUDIOS EMPÍRICOS SOBRE LA BRECHA SALARIAL EN LA UE

La brecha salarial en la UE es importante. Recientemente Boll et al. (2016b) han realizado un análisis para la mayoría de los países pertenecientes a la UE (en concreto, 22 de ellos) y, como se observa en el gráfico 1, encuentran una brecha salarial elevada. Destacan países como Alemania en la que se sitúa en 22,2%, España en 21,7%, Estonia en 25,1% y Finlandia en 20,7%. Mientras que países como Polonia (3,6%), Lituania (5,8%), Italia (5,6%) y Croacia (5,7%) presentan unos porcentajes más reducidos. Además, se observan diferencias porcentuales de hasta un 21,5% entre Polonia y Estonia, mientras que el resto de países se mantienen próximos a la media (12,75%).

Gráfico 1. Brecha salarial para los países de la UE (en %) en 2014



Fuente: Boll et al. (2016b) y elaboración propia.

Rubery et al. (2005), Plantenga et al. (2006), Meulders et al. (2005) y Plasman et al. (2001) han demostrado, con datos publicados por el Eurostat y que muestran la evolución de la brecha salarial entre los años 2002 y 2008 en la UE, que no existe una tendencia decreciente en las desigualdades salariales. Esto se traduce en que las diferencias salariales prosiguen, a pesar de los cambios realizados estos últimos años: un aumento de la tasa de empleo femenino y un aumento de la educación de las mujeres.

Una de las causas de la elevada brecha salarial es el compromiso de las madres con la crianza de sus hijos, con una mayor incidencia en los trabajos a tiempo parcial (Becker, 1985 y Fuchs, 1989), ya que como Boll et al. (2016a) exponen, las mujeres suelen tener preferencias por los puestos de trabajo que se caracterizan por su flexibilidad, esto se ve reflejado en la mayor concentración de la mujer en trabajos a tiempo parcial. Kalleberg (2000) destaca que, para los trabajadores a tiempo completo, los costes de formación son mayores, lo que se ve reflejado en que los trabajadores a tiempo parcial perciben menos ganancias que los trabajadores a tiempo completo con educación y experiencia similares, además el trabajo a tiempo parcial es el que predomina en Alemania y Francia, con un 90% y en el Reino Unido, con un 80%, del total de trabajadores. Asimismo, Blau et al. (2003) resaltan el impacto de las políticas de permiso parental cuyo objetivo es proteger a las trabajadoras en períodos de lactancia, con un impacto que se refleja en un aumento del nivel salarial de las empleadas pero acompañado de un incremento en la tasa de paro femenina (esto dependerá de la eficacia con que se cumpla la legislación), aunque según Ruhm (1998), el permiso parental de extensa duración perjudica los salarios de las mujeres a largo plazo, dada la interrupción en su carrera profesional.

El problema conocido como sobreeducación, que se define como el desequilibrio entre el nivel educativo de un trabajador y los requisitos de cualificación de su trabajo, también afecta a la brecha salarial. Las personas sobreeducadas tienen habilidades que no utilizan (o residuales) por lo que su remuneración es menor de lo que les correspondería (Boll et al., 2016a). Aunque este desajuste educativo no es exclusivo de las mujeres, se debe tener en cuenta que las mujeres casadas o con niños a su cargo tienden a tener una cualificación especialmente baja (debido a su mayor desempeño en la crianza de hijos con respecto al hombre), mientras que los hombres solteros son

propensos a tener unas capacidades altas (dada la mayor cantidad de tiempo disponible para formarse).

La teoría de la desvalorización cultural, sostiene que los trabajos donde las empleadas comienzan a obtener una determinada cuota en la fuerza laboral, irán disminuyendo su prestigio con el paso del tiempo, como consecuencia del prejuicio tradicional hacia las mujeres (Reskin, 2001). Esta importancia dentro del ámbito laboral se ve incrementada a medida que las trabajadoras avanzan en la edad, lo cual, análogamente también incrementa la brecha salarial.

Goldin et al. (1987) sostienen que las mujeres como medida de previsión de las futuras interrupciones en su carrera, tienden a invertir en su educación y en su formación para mitigar un menor rendimiento en su puesto de trabajo, aunque, a medida que las mujeres incrementan su cualificación, la brecha salarial será mayor. Los estudios de Beblo et al. (2003) y Datta Gupta et al. (2002) demuestran que la interrupción de la carrera de la mujer reducen el capital humano y la capacidad de los ingresos de las madres. Sin embargo, Dolado et al. (2002) determinan que el riesgo de desigualdad salarial es mayor, tanto para los niveles educativos más altos, como para los más bajos.

También se ha analizado la incidencia del dominio público. En este sentido, la media de la brecha salarial es notablemente menor en el sector público (Arulampalam et al. 2007). Estas diferencias son completamente normales dado que la fijación de salarios en el sector privado se realiza según la tendencia del mercado (Gregory et al., 1999). Además, la legislación de los salarios puede ser más agresiva en materia de la no desigualdad salarial en el sector público (Boll et al., 2016a), con altos grados de protección y tolerancia hacia los períodos de ausencia (Kolberg, 1991). Esto se traduce en que las mujeres suelen estar concentradas en empleos del sector público (Gornick et al., 1998).

Cuando se consideran los 18 sectores disponibles en el Eurostat, así como la brecha salarial presente en cada uno de ellos, para determinar sus características y posibles medidas a adoptar, la conclusión de Oliver (2005) es que la alta incorporación de la mujer en el sector servicios, en el sector público y en pequeñas empresas, las sitúa en peor posición que el hombre. También, Boll et al. (2016a) confirman que la mujer está muy poco representada en empleos relacionados con la industria y, por tanto, con mayores remuneraciones.

Existen estudios (como los de Boll et al., 2016a y Sarasola et al., 2012) que han pretendido cuantificar la importancia relativa de cada uno de los factores de la brecha salarial. Para ello, utilizan la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), que determina que la diferencia de salarios existente entre hombres y mujeres se debe a dos elementos, a la brecha salarial explicada y a la no explicada. Así, gracias al primer término se obtiene la parte que se atribuye a diferencias en las características de ambos grupos (el componente explicado) y sus causas. El otro término, recoge la diferencia entre las características no observables y refleja la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo.

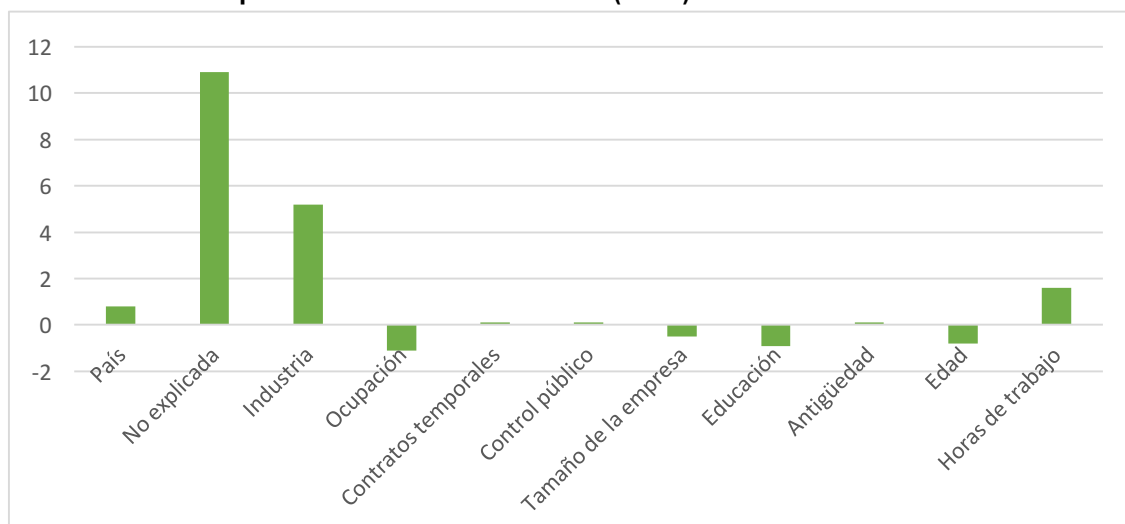
En el ámbito de la UE, Beblo et al. (2003) exponen que la mayor parte de la desigualdad (al menos el 50%) de las mujeres se debe a las características explicadas en este trabajo, aunque Oliver (2005) concluye que en Europa no hay discriminación salarial sino desigualdad. Mientras que Hernández et al. (2005) defienden que la discriminación es la parte más significativa de la desigualdad en todos los países de la UE, con España entre los 47 países de más desigualdad y

más discriminación. Además, los mayores porcentajes de discriminación corresponden a Italia, Bélgica y Portugal, que resultan ser también los países con menos desigualdades. Asimismo, Aláez et al. (1999) sitúan la experiencia, la antigüedad y la educación, como las variables que más afectan a la brecha salarial explicada, aunque también le adjudican bastante importancia al tipo de contrato y al sector de actividad.

El estudio de Boll et al. (2016a), centrado en la medición de la brecha salarial de los países de la UE, han obtenido los componentes explicado y no explicado usando datos del año 2010 y del 2015. En el gráfico 2 se muestra la descomposición para el conjunto de la UE por el método Oaxaca-Blinder de la desigualdad salarial explicada, usando un conjunto amplio de factores, como son las horas de trabajo, la edad, la antigüedad en la empresa, la educación y el tamaño de la empresa. La diferencia salarial no explicada para la media de la UE toma un valor ligeramente alto (10,8%), mientras que los determinantes de la brecha salarial explicada presentan valores irregulares (-0,8% en edad, 5,2% en industria, -1,1% en educación, entre otros). Esto se traduce en que la mujer percibe menos ingresos principalmente por la industria, por la nacionalidad y por el número de horas trabajadas. Además, Boll et al. (2016b) atribuyen estas diferencias salariales en el componente explicado a que las mujeres suelen concentrarse en sectores cuya remuneración es menor con el mismo nivel de cualificación, tienen una educación (en promedio) mayor que los empleados masculinos y se acumulan en trabajos a tiempo parcial.

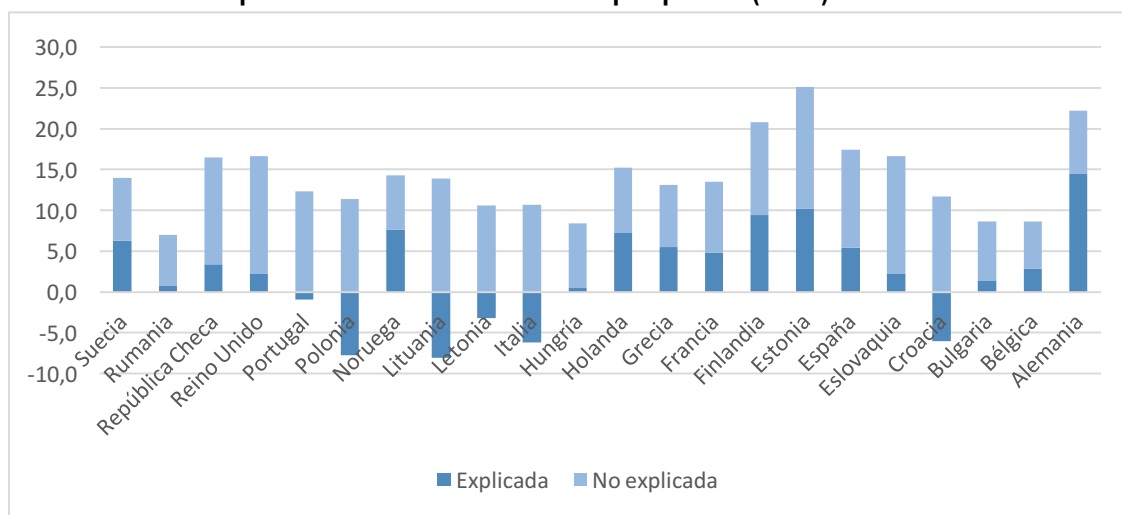
Por otro lado, de acuerdo al gráfico 3, la brecha salarial no explicada presenta valores considerables en relación a la diferencia explicada por la gran mayoría de los países. La explicación de Boll et al. (2016b) es que en todos los países (menos en Alemania y en Noruega) la discriminación es mayor que la desigualdad en razón de género, en algunos incluso la explicada toma valores negativos, como en Lituania (-8,1%) o en Polonia (-7,8%).

Gráfico 2. Descomposición de la brecha salarial (en %) en 2015



Fuente: Boll et al. (2016b) y elaboración propia.

Gráfico 3. Descomposición de la brecha salarial por países (en %) en 2014



Fuente: Boll et al. (2016b) y elaboración propia.

Para terminar, parece relevante hacer una referencia especial a nuestro país. Para ello, se revisan las ideas fundamentales que se pueden extraer de trabajos empíricos que han cuantificado la diferencia salarial por razón de sexo en España:

-El salario medio de la mujer española equivale al 70-78% del salario medio masculino, esto es, la mujer española gana un 22-30% menos que el hombre (Moreno et al., 1996 y Oliver, 2005).

-Las diferencias salariales difieren sustancialmente por Comunidades Autónomas. El aumento de la ganancia de los hombres ha sido homogénea en todas, pero no ha sido así en la mujer, lo que ha determinado la diferente evolución de la brecha salarial por regiones. Los casos de Aragón y Cantabria resultan especialmente preocupantes, ya que en estas regiones el sueldo medio de la mujer ha caído (Urriza et al., 2000). Aláez et al. (1999), llegan a la conclusión de que la mujer española cobra un 19% menos que hombre con iguales características y que el salario medio femenino equivale al 68% del masculino, poniendo de manifiesto la gran dispersión regional de la diferencia salarial, encontrándose en las dos posiciones extremas Galicia (72%) y Murcia (59%).

-La desigualdad salarial por razón de sexo se ha ido reduciendo con el paso del tiempo. Según Urriza et al. (2000), la ganancia media por hora femenina equivalía, en 1996, al 75%, porcentaje que asciende al 76% en 1997, 78% en 1998 y 78% en 1999, debido a que la ganancia femenina ha aumentado más que la masculina en este período.

4. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LOS DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL EN LA UE

4.1. METODOLOGÍA

El propósito de este capítulo es analizar la evolución reciente de la desigualdad salarial en el seno de la UE. Se ha seleccionado el período 2008-2014 con el fin de apreciar el efecto de la crisis económica-financiera de 2007. El valor añadido respecto a otros estudios reside en proporcionar un informe actualizado con metodología equiparable a la realizada en los estudios revisados en el capítulo anterior.

Los países escogidos son España, Francia, Holanda, Reino Unido, Suecia, Alemania e Italia por su disponibilidad de datos y por considerar naciones representativas dentro de la UE. No se han

incluido más porque no se ha dispuesto de los datos suficientes para las variables seleccionadas en este trabajo. Estos países representan el 68,39% de la población en la UE, con un total de 347.032.428 personas sobre 507.416.607, un número significativo que se corresponde con el 76% del Producto Interior Bruto (PIB) del total de la UE (Eurostat, 2014). Los datos para elaborar los gráficos y figuras se han recogido de la Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial a través del Eurostat y la UNECE Statistical Database.

Como ya se ha expuesto, las variables que determinan los salarios son las mismas tanto para los hombres y para las mujeres, pero no afectan a unos y otros en la misma medida. El conjunto de las características personales (nivel educativo, edad) y laborales (antigüedad en la empresa, tipo de jornada) perjudican directa e indirectamente a las mujeres y esto se traduce en unas peores condiciones. Además, las mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres se suelen localizar en aquellos grupos donde la presencia de la mujer es más intensa. Por ejemplo, el incremento de la desigualdad se ve reflejado en una menor experiencia y antigüedad, una menor presencia en puestos de responsabilidad, un desempeño de puestos de trabajo menos cualificados, una mayor participación en el empleo temporal y parcial, etc.

En este ensayo se integran diferentes variables de distintos ámbitos, recogidas en el cuadro 1, personales (sexo, edad, nacionalidad y nivel de estudios), laborales (tipos de jornada laboral) y de empresa (nivel sectorial, nivel público y privado). Se han elegido estas variables porque, además de ser las disponibles, son las utilizadas y encontradas relevantes en los estudios empíricos previos.

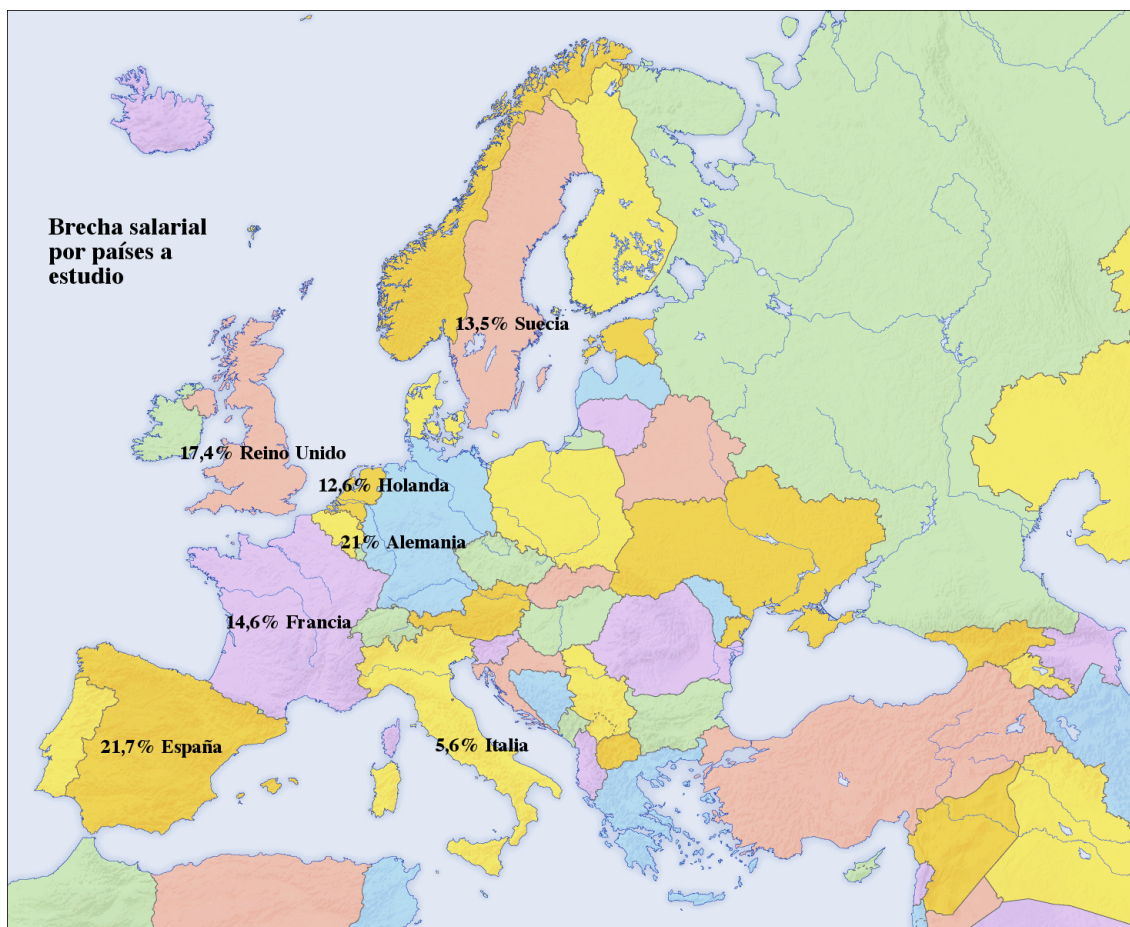
Cuadro 1. Variables, indicadores y sus acciones

Variable	Indicador
Sexo	Género: hombre o mujer
Edad	Tramos de edad: menor 25 años, entre 25 y 44 años y mayor que 45 años
Nacionalidad	País de nacimiento
Nivel educativo	Nivel educativo: niveles 0-2 (básico), niveles 3-4 (intermedio), niveles 5-6
Tipo de jornada	Tiempo parcial o tiempo completo
Sector de actividad	18 sectores disponibles en Eurostat
Tipo de actividad	Pública o privada

4.2. ANÁLISIS DE DATOS

A nivel general, en Europa la brecha salarial se ha mantenido en torno al 16% (2016). Con motivo del Día de la Igualdad Salarial, la Comisión Europea refleja que es como si las mujeres que trabajan en Europa, 59 días al año lo hicieran gratis. Esta diferencia salarial es más elevada en España, situándose en un 21,7%, dato que se ha agravado por la influencia perjudicial para el país de la crisis económica y financiera de 2007, mientras que Italia es el que presenta una brecha salarial menor (5,6%). Los demás países (Holanda, Francia, Suecia, Alemania y Reino Unido) se sitúan en la media. En términos generales, en todos los países estudiados se refleja una diferencia salarial positiva (véase la figura 1), que en general, aumenta a lo largo del tiempo.

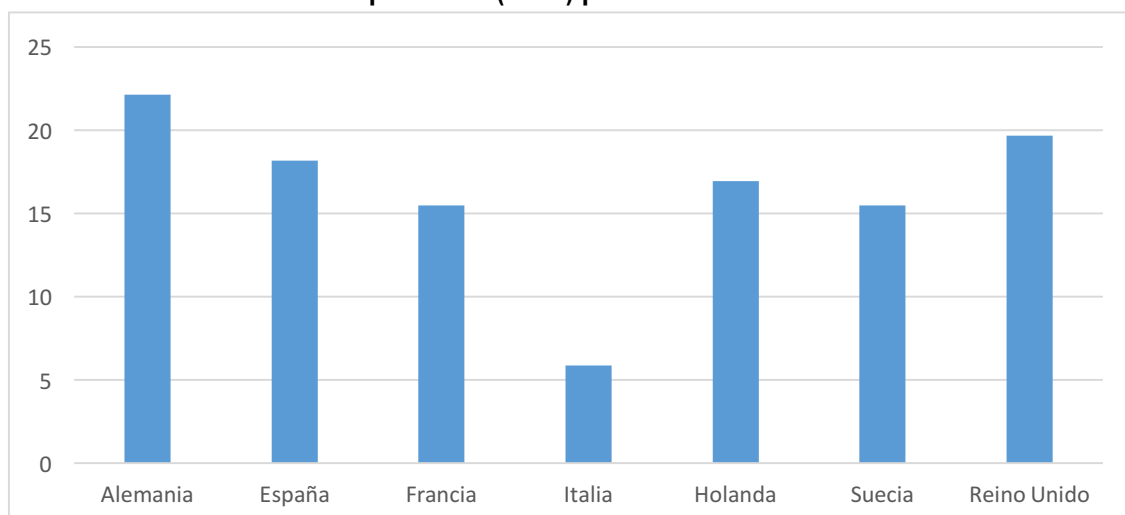
Figura 1. Brecha salarial para los países de estudio en 2014



Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial a través del Eurostat y elaboración propia.

En el gráfico 4, se recoge la brecha salarial de los países para el período 2008-2014, intentando agrupar los datos para que se puedan interpretar de una forma más evidente. Destaca una desigualdad salarial acentuada tanto en España como en Reino Unido: las mujeres españolas cobran un 18% menos por hora trabajada que los trabajadores españoles y en el caso del Reino Unido perciben un 20% menos que los hombres en la misma condición. Existen notables diferencias entre el dato de Italia (6% aproximadamente) con respecto a los demás países, con ratios entre 15% y 23%. Esto es causado por una mayor presencia de las mujeres italianas en trabajos a tiempo parcial y con contratos temporales (Boll et al., 2016b).

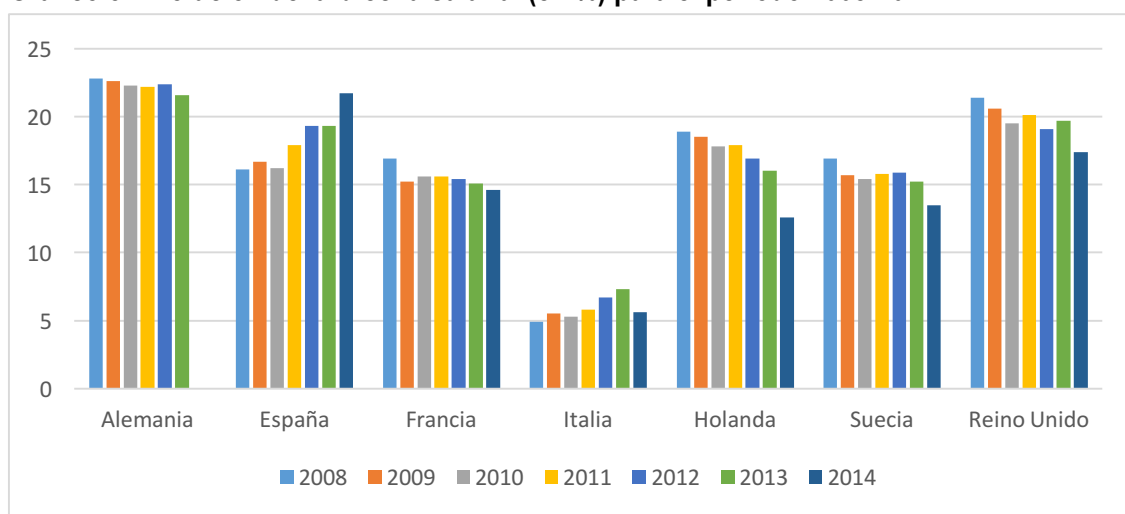
Gráfico 4. Brecha salarial en promedio (en %) para 2008-2014



Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial a través del Eurostat y elaboración propia.

En el gráfico 5, se observa la evolución de la diferencia salarial a los largo del período 2008-2014. En lo que respecta a Italia y España, el porcentaje de la desigualdad salarial aumenta durante el período en torno al 3 puntos porcentuales; mientras que para los demás países se mantiene constante e incluso desciende lentamente. Esta estabilidad de los salarios en diversos países se debe a políticas salariales y de empleo.

Gráfico 5. Evolución de la brecha salarial (en %) para el período 2008-2014



Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial a través del Eurostat y elaboración propia.

Dada la estabilidad de la brecha salarial en el período 2008-2014, el resto del análisis se ha llevado a cabo comparando fundamentalmente la evolución entre el principio y el final del período considerado. En cualquier caso, en las ocasiones en las que se aprecie algún comportamiento de interés en el período intermedio será mencionado. Los gráficos 6 y 7 reflejan la desigualdad salarial de los países de estudio según el tipo de jornada que los trabajadores poseen (tanto a tiempo parcial, como a tiempo completo). No se ha incluido Francia por no disponer de datos suficientes sobre esta variable.

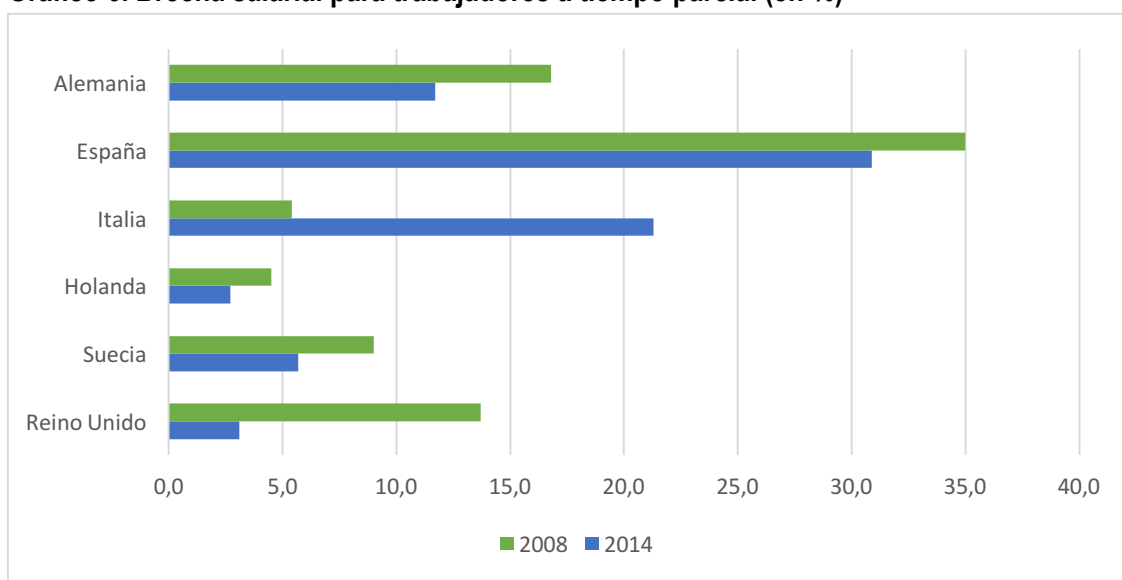
De acuerdo al gráfico 6, en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, el país con más desigualdad salarial es España, con una media del 32,5% de brecha salarial; mientras que Italia

en 2008 presenta un 5% de desigualdad salarial y aumenta hasta un 22% en 2014. Además, el Reino Unido, implementa eficazmente estrategias sociales para disminuir la diferencia salarial de un 14% a un 4% al final del período. Cabe señalar que en el tipo de contrato a tiempo parcial predomina el género femenino. Como se comentó en el apartado 3 de este trabajo, una de las posibles explicaciones para esta elevada brecha salarial, en el caso de trabajadores a tiempo parcial, es el compromiso de las madres con la crianza de sus hijos, con una mayor incidencia en los trabajos a tiempo parcial (Becker, 1985 y Fuchs, 1989). Además, otra posible justificación podría ser el impacto de las políticas enfocadas a proteger a las trabajadoras en períodos de lactancia (Blau et al., 2003), aunque según Ruhm (1998), el permiso parental de extensa duración perjudica los salarios de las mujeres.

En relación a los trabajadores a jornada completa, los países donde la desigualdad salarial es más acentuada son Alemania, Reino Unido y Suecia (véase el gráfico 7). Mientras que Italia destaca por mantenerla regular y a niveles ínfimos, en 2008 toma el valor de -0,1% e incluso para el año 2010 es negativa, lo que significa que las mujeres tuvieron un salario por hora superior que los hombres.

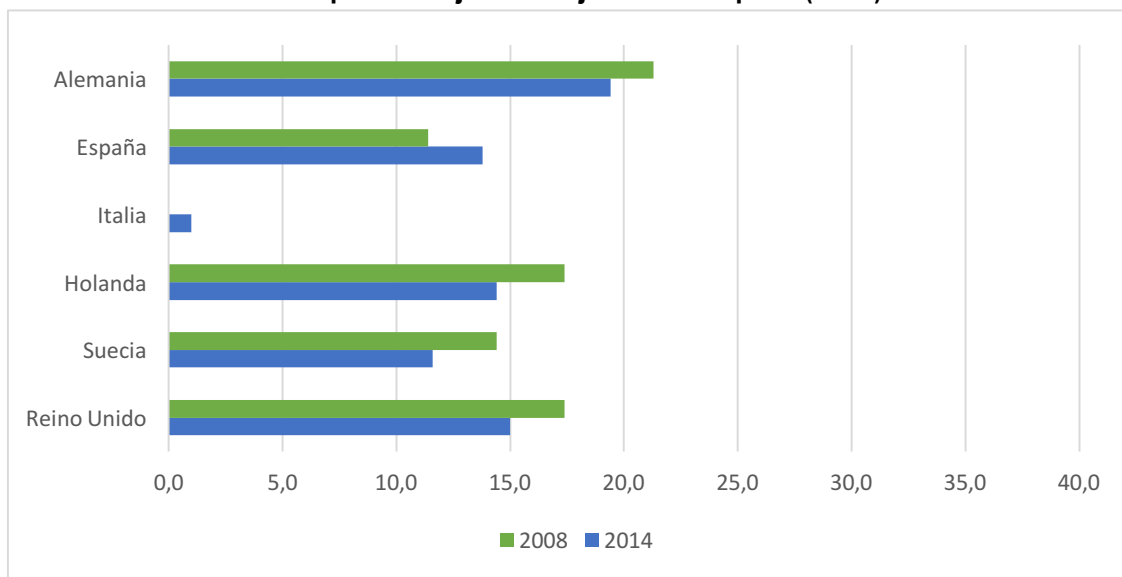
Por tanto, se producen diversas disimilitudes entre la brecha salarial de los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a jornada completa. En el primer caso, la diferencia salarial presenta irregularidades, con incrementos desmesurados (Italia) y decrecimientos considerables en el resto de países. Mientras que a jornada completa se percibe una tendencia regular y decreciente, menos en España. Por consiguiente, la brecha salarial es mayor para los trabajadores en jornada completa que para los que desempeñan su trabajo a tiempo parcial. Además, los costes de formación en relación con el volumen de trabajo efectivo son mayores, cuyo efecto se ve reflejado en que los trabajadores a tiempo parcial perciben menos ganancias que los trabajadores a tiempo completo con educación y experiencia similares (Kalleberg, 2000).

Gráfico 6. Brecha salarial para trabajadores a tiempo parcial (en %)



Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial a través del Eurostat y elaboración propia.

Gráfico 7. Brecha salarial para trabajadores a jornada completa (en %)



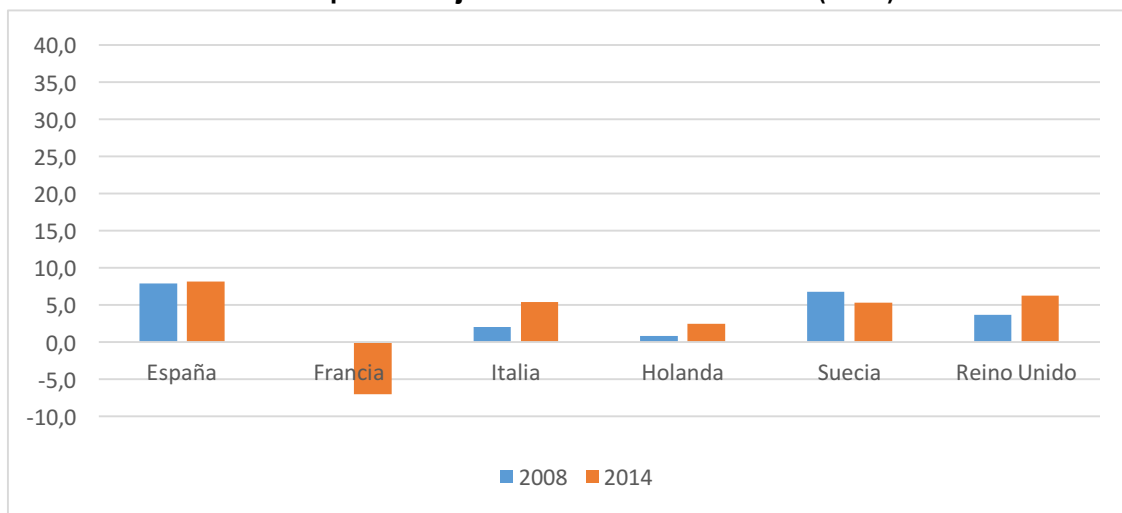
Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial a través del Eurostat y elaboración propia.

A continuación se analiza el efecto de la edad sobre las diferencias salariales. En el gráfico 8, la brecha salarial para trabajadores menores de 25 años es muy dispar para el cómputo general de los países estudiados. Destaca un caso significativo, la desigualdad salarial en Francia es negativa; esto es, las mujeres menores de 25 años de edad, cobran en todo el período de estudio aproximadamente un 6% más que los hombres. Otro caso singular es Holanda, cuya brecha salarial es muy reducida, con un valor estimado del 2%.

Conforme al gráfico 9, se analiza la diferencia salarial para trabajadores entre 25 y 44 años de edad. Destaca Italia por su incremento de la desigualdad salarial de un 4% en 2008 a un 9% en 2014. Sin embargo, en Holanda ocurre lo contrario: se pasa de un 12% en 2008 a un 6% en 2014. Becker (1985) y Fuchs (1989) defienden que la brecha salarial se debe a los distintos roles de hombres y mujeres en la crianza de sus hijos, ya que este es precisamente el período en el que estadísticamente las personas tienden a procrear.

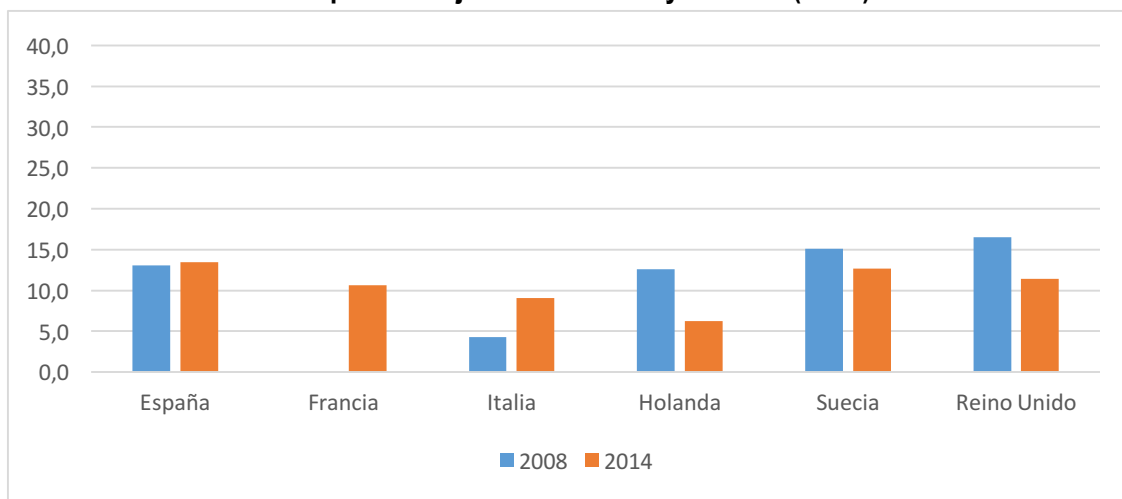
La brecha salarial para los trabajadores mayores de 45 años (véase el gráfico 10) se incrementa con respecto a los gráficos anteriores, llegando a estar sobre el 32% en España, y alrededor del 25% en Francia, Holanda y Reino Unido. Mientras que en Italia se consigue mantener sobre un 2%, menos para el año 2010 que aumenta hasta el 15%. Se puede concluir que a medida que la edad de los trabajadores es mayor, la desigualdad salarial se ve incrementada.

Gráfico 8. Brecha salarial para trabajadores menores de 25 años (en %)



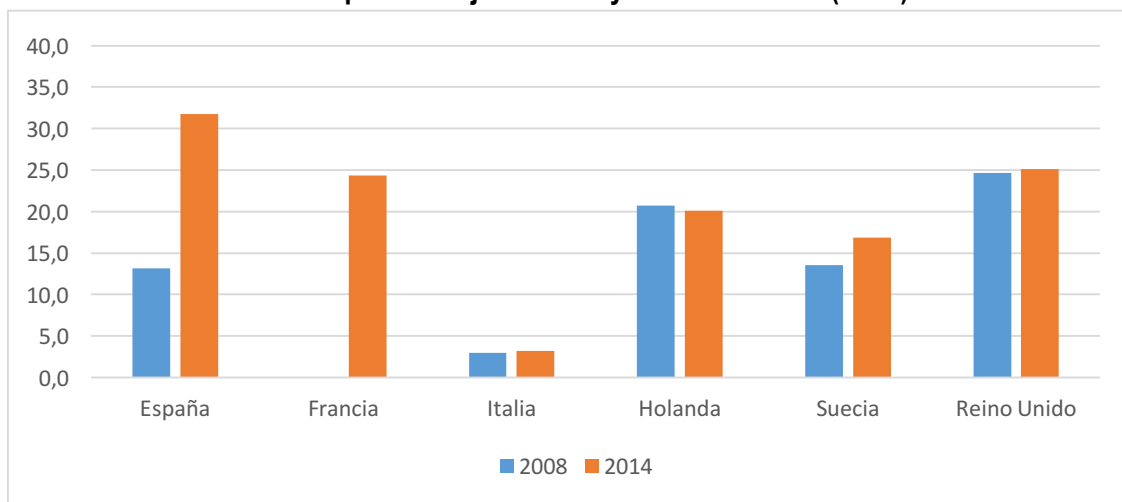
Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial a través del Eurostat y elaboración propia.

Gráfico 9. Brecha salarial para trabajadores entre 25 y 44 años (en %)



Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial a través del Eurostat y elaboración propia.

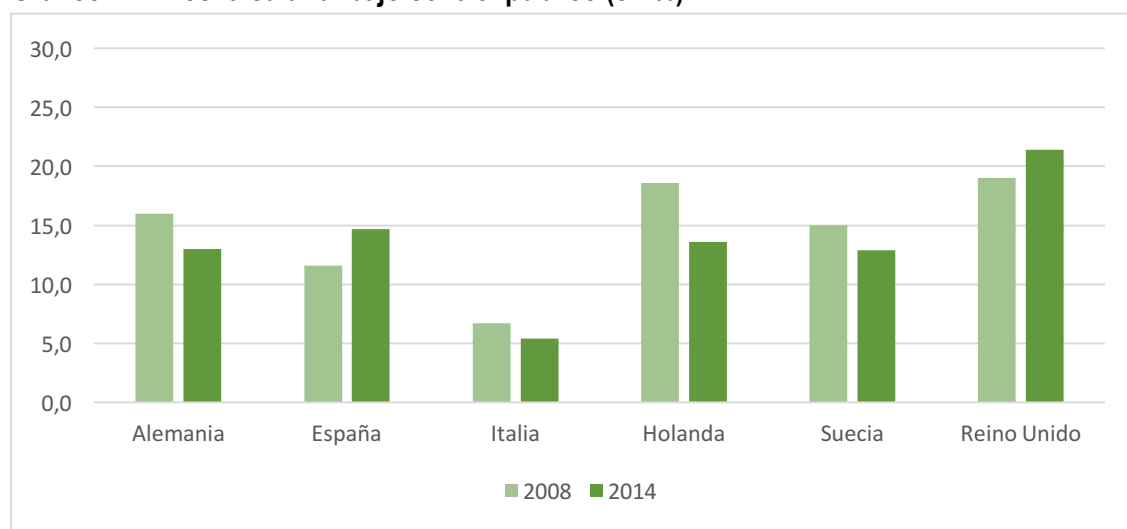
Gráfico 10. Brecha salarial para trabajadores mayores de 45 años (en %)



Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial a través del Eurostat y elaboración propia.

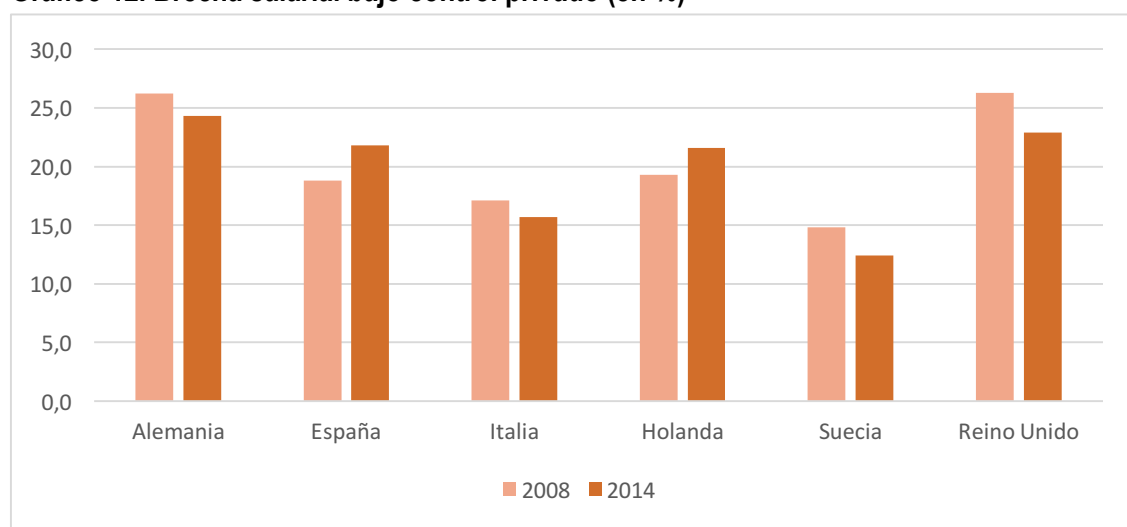
Cuando se compara la brecha salarial de las empresas públicas (gráfico 11) con el de las empresas privadas (gráfico 12), se aprecia que la desigualdad salarial es notablemente menor en el sector público, al igual que concluían Arulampalam et al. (2007). Además, Gregory et al. (1999) sostienen que estas diferencias son coherentes dado que la fijación de salarios en el sector público se produce a través de un ambiente político, mientras que la asignación de salarios en el sector privado se realiza según el entorno del mercado. En adición, la legislación contra la discriminación salarial puede ser más agresiva en el sector público, con altos grados de protección, flexibilidad y tolerancia hacia los períodos de ausencia (Kolberg, 1991). Como se puede observar en el gráfico 11, la diferencia salarial a niveles generales es más alta cuando un trabajador desempeña una actividad laboral bajo el control privado (Bettio et al., 2009 y Plantenga et al., 2006). Incluso en el caso de Italia, cuya brecha salarial en el sector público se sitúa alrededor del 5%, se ve incrementada en el sector privado, hasta los 15 puntos porcentuales. Para el resto de países se ve acrecentada menos para Suecia, cuyas brechas salariales entre ambos sectores son similares.

Gráfico 11. Brecha salarial bajo control público (en %)



Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial a través del Eurostat y elaboración propia.

Gráfico 12. Brecha salarial bajo control privado (en %)

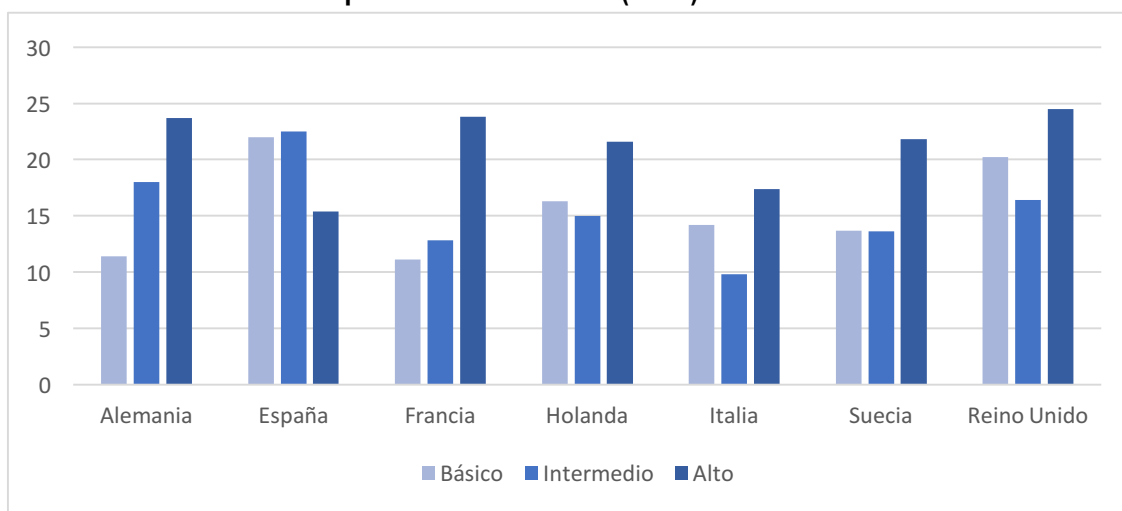


Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial a través del Eurostat y elaboración propia.

En el gráfico 13, se recoge la diferencia salarial por niveles educativos de la base de datos de la UNECE para el año 2010, últimos datos disponibles de la Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial. Para todos los países menos España, tener una educación superior (niveles 5 y 6) se traduce en una desigualdad salarial mayor (aproximadamente del 22%), esto es, cuanto más cualificados estén los trabajadores, más desiguales serán los salarios entre hombres y mujeres. Sin embargo, para el caso de España ocurre lo contrario, la brecha salarial es mayor para los niveles educativos inferiores (0 y 2), con un valor próximo al 23%.

Existen casos como el de mujeres casadas o con niños a su cargo que suelen tener una cualificación especialmente baja o, el de los hombres solteros que son propensos a tener una cualificación alta. Para combatir el primer caso, Goldin et al. (1987) sostienen que las mujeres como medida de previsión de las futuras interrupciones en su carrera, tienden a invertir en su educación y en su formación para mitigar un menor rendimiento en su puesto de trabajo. Otros estudios de Beblo et al. (2003) y Datta Gupta et al. (2002) demuestran que la interrupción de la carrera de la mujer tiene un impacto negativo a corto plazo sobre sus propios ingresos, como ya se comentó anteriormente. Por último, Dolado et al. (2002) determinan que el riesgo de discriminación salarial es mayor, tanto para los niveles educativos más altos, como para los más bajos.

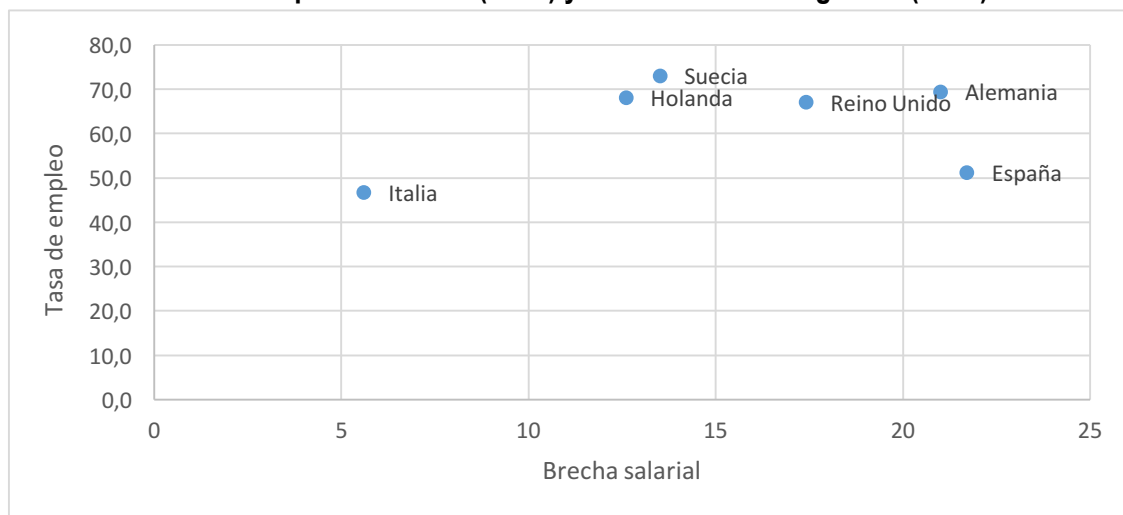
Gráfico 13. Brecha salarial por niveles educativo (en %) en 2010



Fuente: UNECE Statistical Database y elaboración propia.

En el gráfico 14 se representa la tasa de empleo femenina (para trabajadoras de 15 a 64 años) y la diferencia salarial de género. Autores como Boll et al. (2016a) han analizado la correlación entre estas dos variables, llegando a la conclusión de que en los países con una menor tasa de empleo, tienden a mostrar una brecha salarial menor. Cabe destacar que en estos países, actividades con salarios bajos (como limpieza) se realizan fuera del mercado laboral y, por tanto, no se consideran en la medición. El caso de Italia es el más llamativo, y corrobora el estudio anterior al presentar una desigualdad salarial del 5,6% y una tasa de empleabilidad del 46,8%. El resto de países se sitúa entre los 13 puntos porcentuales de desigualdad salarial y entre el 50% y el 73% de tasa de empleabilidad femenina.

Gráfico 14. Tasa de empleo femenina (en %) y brecha salarial de género (en %) en 2014



Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial a través del Eurostat y elaboración propia.

Uno de los factores más relevantes para explicar la diferencia salarial es el sector de actividad. En la tabla 1, se han incluido los sectores para los que se disponen de datos en Eurostat. Hay que resaltar que entre ellos no se encuentra el sector “Primario”. En el sector agregado (calculado como la media de los sectores) “Industria, construcción y servicios”, la brecha salarial se ha reducido a lo largo del período para todos los países menos para Italia, pero con un valor bastante alto, 18,3% en el Reino Unido, 14,6% en Suecia, 16,2% en Holanda, 18,8% en España, 15,3% en Francia y 21,6% en Alemania. Por su parte, Italia presenta una diferencia salarial reducida y creciente.

Si se analiza la brecha salarial según la ganancia por horas y sectores de actividad, los valores obtenidos serían distintos, con una brechas más bajas en sectores como las industrias extractivas, la educación o la construcción (Sarasola et al., 2012). En el caso de Italia, existen sectores donde no hay datos representativos. En términos generales, tanto Alemania como el Reino Unido y España presentan brechas salariales elevadas en comparación con el resto de países, con máximo en el sector de las “Actividades profesionales, científicas y técnicas”, con un 32,5% por parte de Alemania y en el sector “Actividades financieras y de seguros”, con un 38% para el Reino Unido. Por el contrario, Suecia e Italia son los países donde la brecha salarial se ve más reducida, incluso siendo negativa en el sector “Transporte y almacenamiento” en Italia. Un dato significativo es la desigualdad salarial en el sector “Suministro de agua; de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación” en Francia, cuyo importe asciende a -11,8 puntos porcentuales, dato que al ser negativo implica que en dicho sector las mujeres trabajadores perciben más que los hombres (para 2014).

A continuación se exponen los comentarios relativos a los 18 sectores más relevantes y que presentan datos más significativos:

-El sector “Transporte y almacenamiento” presenta un decrecimiento de la desigualdad salarial generalizado. Si bien en Holanda alcanza un valor cercano al 20% para 2008 y concluye el período con un 12% en 2014, en Francia y en Italia logra ser negativa para el año 2014. Esto es un gran indicador de que las políticas salariales y de empleo en la UE aplicadas están consiguiendo cumplir con los objetivos proyectados.

Tabla 1. Brecha salarial por sectores de actividad (en %) en 2014

Sectores/Paises	Alemania	España	Francia	Italia	Holanda	Suecia	R. U
Industria, construcción y servicios	21,6	18,8	15,3	6,5	16,2	14,6	18,3
Minería y explotación de canteras	10,9	10,4	12,9		18,6	5,1	8,5
Fabricación	26,3	23,5	14,4	10,9	19,1	6,0	18,1
Energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	20,4	13,3	10,3		17,5	8,8	23,9
Suministro de agua; de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1,7	14,7	-11,8		2,2	-2,4	-3,3
Construcción	8,7	4,4	-8,9		12,8	1,0	16,6
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor motocicletas	25,5	25,9	19,4	13,6	26,0	13,3	22,4
Transporte y almacenamiento	3,1	9,3	-0,6	-1,6	11,1	0,1	2,5
Alojamiento y servicios de comida	12,7	14,4	8,0		12,7	7,0	10,9
Información y comunicación	25,6	16,4	15,2		17,8	11,1	16,9
Actividades financieras y de seguros	29,5	24,5	27,4	25,9	28,3	28,7	38,0
Actividades inmobiliarias	23,1	19,2	17,9		16,6	10,0	23,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas	32,5	20,4	21,0	24,8	24,1	16,0	23,8
Actividades administrativas y servicios auxiliares	11,0	14,2	8,0		10,6	6,9	7,9
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	6,9	11,6	10,5		3,2	7,2	12,4
Educación	7,4	10,6	15,8	14,9	11,7	11,0	17,0
Actividades de servicios sociales y de salud humana	24,7	24,2	17,4	26,7	21,8	13,1	27,3
Artes, entretenimiento y recreo	19,3	14,4	15,3		21,9	9,3	24,7
Otras actividades de servicios	19,3	18,1	8,9		18,5	9,4	14,2

Fuente: Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial a través de Eurostat y elaboración propia

-En el sector “Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria”, destacan el Reino Unido y Holanda por sus brechas salariales tan elevadas para el año 2008, con un 20% y 16% respectivamente, y su considerable minoración al final del período (12% y 3%).

-En el sector “Energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado”, Holanda es el país en el que se aprecia más acentuada, con una brecha salarial del 53% en 2008, un 54% en 2009 y 49% en 2010, pero para el resto del período consigue reducirla hasta un 17% en 2014.

-Por último, en el sector “Suministro de agua; de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación”, se observan unos datos extremadamente irregulares. La diferencia salarial en el Reino Unido durante todo el período es negativa, en Suecia comienza siendo positiva pero en 2014 se produce una alteración de signo, en Holanda del 21% en 2008, concluye con un 5% en 2014, y en Francia se mantiene negativa para toda la etapa.

Como se comentó anteriormente, los sectores en los que el número de mujeres es mayor ofrecen salarios más bajos que aquellos en que predominan los hombres, contribuyendo así al aumento de la brecha salarial (Marini, 1989), además, UGT of Catalonia (2015) expone que mediante el estudio de la correlación entre el nivel de feminización del sector y la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, se puede observar una relación entre los dos, en la que a mayor nivel de feminización del sector, habrá una mayor desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres. Esto se ve reflejado en el sector “Actividades de servicios sociales y de salud humana”, donde la mujer ocupa el 80% del total de los trabajadores (Comisión Europea, 2014) y presenta una desigualdad salarial muy elevada, llegando hasta el 27,3% en el Reino Unido. Vemos un ejemplo antagónico en el sector “Construcción” (cuya ocupación es predominantemente masculina), donde la diferencia salarial se sitúa en niveles no significativos, incluso siendo negativa (-8,9% en Francia).

5. ESTRATEGIA DE LA UE

La UE lleva más de 50 años intentando establecer una remuneración igualitaria por igual trabajo o trabajo de igual valor (Comisión Europea, 2014). Se han promulgado diversas leyes basadas en el Artículo 157 del Tratado de Roma (de previsión para que cada Estado miembro vele por el principio de igualdad de retribución para hombres y mujeres que desempeñen un mismo trabajo), el Artículo 141 del Tratado de Roma o la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. Esta Directiva prohíbe todo tipo de discriminación por género en materia de remuneración y abre la vía jurisdiccional a las personas que han sido perjudicadas por no respetarse el principio de igualdad de retribución. Asimismo, la Directiva de la UE de la Igualdad de Género (2006/54/EC) en el ámbito de empleo y la ocupación prohíbe la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en materia de retribución. Otra medida a destacar es la Comunicación de 2007 de la Comisión Europea orientada a actuar contra la diferencia salarial entre mujeres y hombres, cuyo objetivo es examinar las causas de la brecha salarial de género y propone diversas acciones para solucionar el problema:

-Garantizar un mejor empleo de la legislación vigente perfeccionando las leyes, como el alcance del principio de no discriminación y precisar qué se conoce por valor del trabajo, así como esclarecer los métodos idóneos para determinarla y reducirla.

-Cambiar la impresión sobre los roles de género en diferentes ámbitos: la escuela, el hogar, el lugar de trabajo y la sociedad en general.

-Combatir la diferencia salarial dentro de las políticas de empleo de los países de la UE.

-Fomentar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, especialmente a través de la responsabilidad social.

-Amparar el intercambio de buena praxis en toda la UE y la participación de los interlocutores sociales.

En la mayoría de los países de la UE, los convenios colectivos son los mecanismos más importantes para la determinación de los salarios. Los representantes del colectivo pueden utilizar la negociación colectiva para contrarrestar las diferencias salariales o evitar que sigan aumentando. Esto puede traducirse en efectos positivos en relación a la organización del trabajo, el desarrollo de las habilidades, relaciones laborales y motivación en el trabajo. La experiencia en la UE es que los convenios colectivos pueden tratar de favorecer la igualdad de retribución a nivel centralizado, mientras que esto sería más complicado en el caso de la negociación descentralizada. Estos convenios son esenciales para asegurar la no discriminación en la forma de pago y transparencia. La Comisión Europea (2014), propone diversas medidas como comprobar que no hay cláusulas discriminatorias que desfavorezcan a las mujeres (como en el supuesto de la valoración de las aptitudes de las mujeres), verificar si los beneficios monetarios y no monetarios a favor de los puestos de trabajo en el que predominan los hombres no discriminan a la mujer (como las primas, los pagos no monetarios, incrementos salariales, etc.), supervisar que todos los beneficios se pagan tanto a hombres y mujeres por igual, establecer un principio de valoración en los puestos de trabajos para determinar los salarios, asegurarse que los representantes de los sindicatos reciben la cualificación y orientación en la igualdad, entre otros.

La reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres es prioritaria en distintos ámbitos políticos. Por ejemplo en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género aprobado por los líderes de la UE en 2011 y en el Marco de las acciones sobre igualdad entre mujeres y hombres acordado entre los interlocutores sociales europeos en 2005. La estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres para el período 2010-2015, tiene como consigna “igual remuneración por un igual trabajo y un trabajo de igual valor”. Los objetivos de la Estrategia Europa 2020 recogen desde el mayor aprovechamiento de los talentos y capacidades de las mujeres, hasta la creación de más y mejores puestos de trabajo, consiguiendo una tasa de empleo más elevada para mujeres. Además, establece líneas de actuación en cinco ámbitos: la economía y el mercado laboral, la igualdad salarial, la igualdad en los puestos de alto nivel, la forma de abordar la violencia de género y la promoción de la igualdad más allá del ámbito de la UE.

Un proyecto análogo es “La igualdad vale la pena”, que la Comisión Europea llevó a cabo para ayudar a las empresas a hacer frente a la igualdad salarial entre géneros y emplear el talento femenino para garantizar el éxito en futuros negocios. Esto es, amparar a las empresas para mejorar el acceso y las capacidades de sus trabajadoras y proponer a los directivos una plataforma para el intercambio de buenas prácticas de atracción de habilidades. Es un proyecto en el que pueden participar los Estados miembros de la UE, a través de talleres dirigidos a mejorar el intercambio de conocimientos y experiencia, revisiones para valorar la situación de igualdad de

género en la empresa, manuales incentivando el aprovechamiento del talento femenino, entre otros.

A iniciativa de la Comisión Europea, a partir de 2011 se empezó a celebrar el Día Europeo de la Igualdad Salarial. Se trata de un evento anual destinado a sensibilizar y concienciar al público acerca de la brecha salarial de género y poner de manifiesto que, en promedio, las trabajadoras europeas tienen que trabajar mucho más horas para ganar lo mismo que los hombres. Dicha fecha varía en función de los últimos datos facilitados por el Eurostat sobre la media de la desigualdad salarial de género en la UE. Esto se ha traducido en que el primer Día Europeo de la Igualdad Salarial se celebró el 5 de marzo de 2011, el segundo, el 2 de marzo de 2012, y el tercero y cuarto el 28 de febrero de 2013 y 2014; lo que implica que en los últimos años se ha reducido la diferencia salarial de género.

Sin ánimo de ser exhaustivos, a continuación se indican las medidas ampliadas por los países que se estudiado en el capítulo 4:

-En Alemania se han propuesto medidas (se llevarán a la práctica en 2016) para la obtención de una mayor transparencia de salarios, obligando a las grandes empresas a informar sobre sus actividades para garantizar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres. Además, se requerirá que identifiquen las estructuras y los mecanismos existentes de discriminación y desarrollen y pongan en práctica medidas para eliminar la brecha salarial de género (Nadja et al., 2016).

-España, por su parte, promulgó la Ley para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres en 2007, por el que son obligatorios los informes de igualdad en las empresas que tienen más de doscientos cincuenta trabajadores. Esto ha sido llevado a cabo con mucha dificultad dada la indisponibilidad de datos para las empresas (Nadja et al., 2016).

-Francia decretó en 2006 la Ley de Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres cuyo objeto establece la obligación de la negociación colectiva en relación a la igualdad de género e impone que las empresas realicen informes sobre las políticas salariales. Además, su gobierno ha incrementado las sanciones existentes contra las empresas de cincuenta empleados o más que no respeten sus obligaciones a la igualdad de género (Comisión Europea, 2014).

-En Italia desde 1991 se obliga por ley a las empresas tanto privadas como públicas con más de cien trabajadores a que faciliten cada dos años información desagregada por sexo acerca de las condiciones laborales de sus empleados (Sarasola et al., 2012).

-En Suecia la legislación vigente expone que todas las empresas cuya plantilla supere las diez personas, tienen que elaborar cada año un análisis de todos los salarios de la empresa para ver las diferencias salariales y tomar decisiones contra ellas y establecer un plan de acción para implantar sueldos paritarios en todos los sectores del centro de trabajo.

-Holanda ha puesto énfasis en la eliminación de prácticas discriminatorias, con procesos bastante flexibles con políticas para detectar la discriminación por sexo, pero cuyo diagnóstico no es enviado a la empresa para que se incluya en los procesos evaluativos (Díaz, 2015).

-El Reino Unido en 2011 dispuso el Código de Prácticas Obligatorias sobre Igualdad Salarial a través de una guía técnica que ilustra casos prácticos y en el que orienta sobre la forma en que la legislación sobre la igualdad salarial influye en situaciones cotidianas.

6. CONCLUSIONES

Este trabajo ha analizado la brecha salarial en la UE. El enfoque a varios niveles adoptado ha permitido obtener una visión de la situación salarial de las mujeres con respecto a los hombres en el período 2008-2014. Asimismo, se han sintetizado las políticas salariales y de empleo aplicadas por la UE para reducir la desigualdad salarial.

Los hombres y mujeres poseen particularidades personales y laborales distintas. Las principales diferencias se encuentran en que ellas tienen una antigüedad en la empresa menor y trabajan en sectores de bajos salarios (como educación, actividades sanitarias, actividades veterinarias, servicios sociales, otras actividades sociales, servicios prestados a la comunidad y servicios personales) en vez de en sectores con mayores salarios (como el de fabricación, construcción), ejerciendo trabajos menos cualificados que ellos, a pesar de estar mejor formadas. A esto se le suma su inclinación por el trabajo a tiempo parcial y en puestos sin responsabilidades de organización y/o supervisión de otros trabajadores, en empresas más grandes y públicas. Asimismo, la presencia de ocupaciones más feminizadas (centradas en actividades administrativas, de hostelería y comercio) se traduce en salarios menores que en las labores masculinizadas, mientras que el equilibrio (ocupaciones con presencia masculina y femenina) son las relacionadas con puestos técnicos y no cualificados.

Como se ha comprobado anteriormente, la diferente dotación de características origina que hombres y mujeres puedan percibir diferentes salarios, dado que tanto las variables personales (edad, nacionalidad y nivel de estudios), como laborales (tipos de jornada laboral) y de empresa (nivel sectorial, nivel público y privado) del individuo tienen un importante efecto en la remuneración que percibe. De esta manera, el salario crece con la edad, con la antigüedad en la empresa, en los puestos de responsabilidad, en las ocupaciones más cualificadas, con el nivel de estudios, en los contratos con duración indefinida, en la empresa pública, con el tamaño empresarial, en las ramas industriales (excepto en la industria de la alimentación y del textil) y en la construcción.

Como consecuencia, la desigualdad salarial se intensifica en las personas de más edad, el nivel de estudios ha ganado impacto sobre la diferencia salarial de la mujer, la antigüedad beneficia al salario masculino en relación al femenino, la contratación indefinida aumenta la desigualdad salarial de la mujer y en el sector público la diferencia salarial de la mujer es superior al sector privado. Según Oliver (2005) "la menor experiencia y antigüedad de las mujeres trabajadoras, su menor presencia en puestos de responsabilidad, su alta incorporación en el sector servicios, en el sector público y en pequeñas empresas, el desempeño de puestos de trabajo menos cualificados, su mayor proporción de empleo temporal y tiempo parcial, etc., las sitúa en peor posición que el hombre" (De Cabo et al., 2007:45).

En la actualidad, los resultados de la brecha salarial obtenidos siguen siendo superiores a las expectativas, a pesar de las medidas aplicadas. Es evidente que tienen un efecto positivo dado que han logrado reducir la brecha salarial, en términos generales (un 1,8% en Alemania, 2,3% en

Francia, un 6,3% en Holanda, un 3,4% en Suecia y un 4% en el Reino Unido), pero su implantación ha sido ineficiente y las medidas insuficientes. Esto se ha traducido en una continuación de la elevada desigualdad salarial para todos los ámbitos estudiados en este trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Aláez, R. y Ullibarri, M. (1999). *Discriminación salarial por sexo en la Comunidad Autónoma Vasca: un análisis del sector privado y sus diferencias con España*. *Ekonomiaz, Revista Vasca de Economía*, 45, 284-303.

Arulampalam, W., Booth, A. y Bryan, M. (2007). *Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution*. *Industrial & Labor Relations Review*, 60(2), 163–186.

Beblo, M., Behninger, D., Heinze, A. y Laisney, F. (2003). *Measuring Selectivity – Corrected Gender Wage Gaps in the EU*. ZEW Discussion Paper, 3–74.

Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.

Becker, G. (1985). *Human capital, report, and the sexual division of labour*. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 33–58.

Bettio, F. y Verashchagina, A. (2009). *Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in Europe*. European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE), European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Blau, F. y Kahn, L. (2003). *Understanding international differences in the gender pay gap*. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 106–144.

Boll, C., Leppin, J., Rossen, A. y Wolf, A. (2016a). *Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries*. European Commission, Fondazione Giacomo Brodolini (FGB) & Istituto per la Ricerca Sociale (IRS), Luxembourg.

Boll, C., Leppin, J., Rossen, A. y Wolf, A. (2016b). *Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries: Country fiches*. European Commission, Fondazione Giacomo Brodolini (FGB) & Istituto per la Ricerca Sociale (IRS), Luxembourg.

Comisión Europea (2010). *The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators*. Council of the European Union, Brussels.

Comisión Europea (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Comisión Europea, Luxemburgo. Recuperado el 13 de Junio de 2016, de Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf

Corominas, A., Coves, A., Lusa, C. y Martínez, C. (2001). *La discriminación en materia salarial*. Universidad Politécnica de Cataluña.

De Cabo S. y Garzón, M. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Instituto de la Mujer (MTAS), Centro de Estudios Económicos Tomillo, S. L. Madrid: Estilo Estugraf Impresores, S.L.

- Datta Gupta, N. y Smith, N. (2002). *Children and career interruptions: The family gap in Denmark*, *Economica*, 69, 609-629.
- Díaz, A. (2015). *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres*. Estudios de la Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- Dolado, J., Felgueroso, F. y Jimeno, J. (2002). *Recent trends in occupational segregation by gender: A look across the Atlantic*, in: Argandona. *The social dimensions of employment: Institutional reforms in labour markets*. Cheltenham (UK) and Northampton (MA): Elgar and Williston (VT): American International Distribution Corporation.
- Eurostat (2008). *Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial*. Año 2016. Madrid: Eurostat.
- Eurostat (2012). *Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial*. Año 2016. Madrid: Eurostat.
- Eurostat (2014). *Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial*. Año 2016. Madrid: Eurostat.
- Fuchs, V. (1989). *Women's quest for economic equality*. *The Journal of Economic Perspectives*, 3(1), 25-41.
- Goldin, C. y Polachek, S. (1987). *Residual differences by sex: Perspectives on the gender gap in earnings*. *The American Economic Review*, 77(2), 143-151.
- González, P. (1992). *El diferencial de ingresos entre hombres y mujeres: teoría, evidencia e implicaciones de política*. Cieplan. Colección Estudios N° 34. Santiago, Chile.
- Gornick, J. y Jacobs, J. (1998). *Gender, the welfare state, and public employment: A comparative study of seven industrialized countries*. *American Sociological Review*, 63(5), 688-710.
- Gregory, R. y Borland, J. (1999). *Recent developments in public sector labour markets*. *Handbook of Labor Economics*, 3(C), 3573-3630.
- Hernández, P. y Méndez, I. (2005). *La corrección del sesgo de selección en los análisis de corte transversal de discriminación salarial por sexo: estudio comparativo en los países de la Unión Europea*. *Estadística Española*, vol.47, 179-214.
- Kalleberg, A. (2000). *Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work*. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kolberg, J. (1991). *The welfare state as employer*. London, NY: Sharpe.
- Macpherson, D. y Hirsch, B. (1995). *Wages and Gender Composition: Why Do Women's Jobs Pay Less?* *Journal of Labor Economics* 13, 426-71.
- Marini, M. (1989). *Sex differences in earnings in the United States*. *Annual Review of Sociology*, 15, 343-380.
- Meulders, D., Plasman, R. y Rycx, F. (2005). *Les inégalités salariales de genre: expliquer l'injustifiable ou justifier l'inexplicable*, *Reflets et perspectives de la vie économique*, 2005/2, 95-107.
- Moreno, R., Rodríguez, G. y Vera, J. (1996). *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España (1990-1991)*. Consejo Económico y Social, Madrid.

- Nadja, B., Danzer, L. y Sorger, C. (2016). *Nuevas soluciones para un viejo problema: desarrollando estrategias transnacionales junto con sindicatos y unidades de igualdad de género para luchas contra la brecha salarial*. Viena.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- Oliver, J. (2005). *Diferencias salariales entre mujeres y hombres en la Unión Europea: una aproximación para algunas características individuales y del puesto de trabajo*. Índice Laboral Manpower.
- Plantenga, J. y Remery, C. (2006). *The Gender Pay Gap. Origins and Policy Responses*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Plasman, R., Plasman, A., Ryckx, F. y Rusinek, M. (2001). *Indicators on gender pay equality: The Belgian presidency's report*.
- Reskin, B. (2001). *Labor markets as queues: A structural approach to changing occupational sex composition*. *American Sociological Review*, 52(2), 195–210.
- Rubery, J., Grimshaw, D. y Figueiredo, H. (2005). *How to close the gender pay gap in Europe: Towards the gender mainstreaming of pay policy*, *Industrial Relations Journal*, 3, 184-213.
- Ruhm, C. (1998). *The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe*. *Quarterly Journal of Economics*, 113(1), 285–317.
- Sarasola, M., Sarasola, S. y García, E. (2012). *Brecha salarial: causas e indicadores*. EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer, Álava.
- UGT of Catalonia (2015). *Equal pay and collective bargaining*. Maria Aurèlia Capmany Foundation, Cataluña.
- UNECE Statistical Database (2010). *Gender Statistics*. UNECE, Suiza.
- Urriza, C. y Zarapuz, L. (2000). *Empleo y Discriminación Salarial*. Un análisis desde la perspectiva de género, Madrid.
- Vázquez-Álvarez, R. (2015). *Una experta de la OIT explica la brecha salarial de género en Europa*. Recuperado el 23 de 06 de 2016, de la Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/Charts/WCMS_323631/lang--es/index.htm