



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

La brecha salarial en la Unión Europea: Análisis y
comparativa de las causas e indicadores

Autor/es

Miriam González de la Pascua

Director/es

Eduardo Bandrés Moliné

Facultad de Economía y Empresa
2018

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN DE BRECHA SALARIAL.....	4
1.1. DEFINICIÓN	4
1.2. MARCO LEGAL	6
1.2.1. NORMATIVA INTERNACIONAL.....	6
1.2.2. NORMATIVA EUROPEA	6
1.2.3. NORMATIVA NACIONAL.....	8
1.3. CONSECUENCIAS DE LA BRECHA SALARIAL.....	9
1.4. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE CERRAR ESTA BRECHA?.....	10
2. CAUSALIDAD DE LA DESIGUALDAD SALARIAL.....	11
2.1. MARCO TEÓRICO	11
2.2. FACTORES EXPLICATIVOS ACTUALES	13
2.2.1. CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y DEL TRABAJO	13
2.2.1.1. EDAD	13
2.2.1.2. NIVEL EDUCATIVO.....	15
2.2.1.3. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.....	16
2.2.1.4. EXPERIENCIA LABORAL.....	18
2.2.1.5. TIPO DE CONTRATO	19
2.2.1.6. TIPO DE JORNADA.....	20
2.2.2. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.....	21
2.2.2.1. ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	21
2.2.2.2. TAMAÑO DE LA EMPRESA.....	22
2.2.2.3. CONTROL DE LA EMPRESA.....	23
3. EVOLUCIÓN EN LAS BRECHAS DE GÉNERO DE LOS PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL.....	24
3.1. BRECHA DE GÉNERO EN LAS TASAS DE ACTIVIDAD	24
3.2. BRECHA DE GÉNERO EN TASAS DE EMPLEO	25
3.3. BRECHA DE GÉNERO EN TASAS DE DESEMPLEO	27
4. INDICADORES DE DESIGUALDAD SALARIAL	29
4.1. BRECHA SALARIAL TOTAL.....	30
4.1.1. PROMEDIO SALARIAL POR HORA	30
4.1.2. PROMEDIO MENSUAL DE HORAS REMUNERADAS	31
4.1.3. TASA DE EMPLEO.....	32
4.2. BRECHA SALARIAL SIN AJUSTAR.....	32
4.2.1. EVOLUCIÓN	33
4.2.2. DESCOMPOSICIÓN.....	33
4.3. BRECHA SALARIAL AJUSTADA	35
4.3.1. ¿QUÉ INDICADOR RESULTA MÁS CONVENIENTE USAR?	36
5. CONCLUSIONES.....	37
6. BIBLIOGRAFÍA.....	39
7. ANEXO.....	41

Autora del trabajo: Miriam González de la Pascua
Director del trabajo: Eduardo Bandrés Moliné
Título del trabajo: La brecha salarial en la Unión Europea: Análisis y comparativa de las causas e indicadores
Titulación a la que está vinculado: Grado en Economía

RESUMEN

La desigualdad salarial de género es un hecho corroborado en el mercado laboral europeo, que tiene una repercusión negativa sobre los ingresos femeninos tanto a corto como a largo plazo. El objetivo del presente trabajo es determinar los factores que la generan y en que medida lo hace cada uno de ellos en los países seleccionados. Para ello, primero se halla la brecha salarial de cada una de las causas para verificar que se produce y analizar las características de cada grupo. Después se analizan las brechas de actividad, empleo y desempleo para ver en qué porcentaje están representadas las mujeres en el mercado laboral europeo. Y, por último, se descomponen los indicadores utilizados por la Comisión Europea hasta llegar a la discriminación salarial que supone el pago desigual por igual trabajo.

ABSTRACT

Gender pay gap is a fact in the European labor market, which has a negative impact on female incomes both in short and long term. The objective of this report is to determine the factors that generate it and how much represent each one in the selected countries. Firstly the wage gap of each one of the causes is calculated to verify it and to analyze the characteristics of each group. After the activity, employment and unemployment gaps are analyzed to see in which percentage women are represented in the European labor market. And, finally, the main indicators used by the European Commission are split up until obtain the adjusted pay gap, which is an approximation of the wage discrimination, that involves the unequal payment for equal work.

1. INTRODUCCIÓN DE BRECHA SALARIAL

1.1. DEFINICIÓN

La igualdad de género es uno de los objetivos primordiales que persigue la Unión Europea pero, como manifiesta la Comisión Europea, todavía no es una realidad en el ámbito laboral. La disparidad salarial entre hombres y mujeres es un suceso corroborado por múltiples estudios que perjudica de forma universal a las mujeres, quienes perciben en promedio menor salario que los hombres.

El concepto de brecha salarial (diferencia o desigualdad salarial) ha sido definido como la distancia en la retribución media de mujeres y hombres ocupados. (Sallé y Molpeceres, 2010) Sin embargo, a pesar de la denominación que se le ha acuñado a este fenómeno hay que hacer hincapié en que realmente no es una diferencia de salario sino de remuneración o retribución, término que resulta más inclusivo al tener en cuenta (además del salario base) otros beneficios como los incrementos por la realización de horas extra, pensiones, subsidios de desempleo, indemnizaciones etc. Y, aunque resulta más correcto utilizar el término desigualdad de retribución o remuneración se le denomina desigualdad salarial (o brecha salarial) por ser una expresión más extendida y comprensible.

La retribución contempla, según el artículo 141 del Tratado de Ámsterdam:

“El salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo”

Como se muestra en el Anexo 1, la brecha salarial mensual (26,10 %) es muy superior a la resultante si consideramos únicamente el salario base (19,06 %). Por tanto se puede concluir que los pagos extraordinarios y los complementos salariales aumentan el tamaño de la desigualdad. Los complementos salariales incluyen la antigüedad, peligrosidad, nocturnidad, turnicidad, festivos, disponibilidad horaria, etc. y suponen un 37,13% más para los hombres que las mujeres. A su vez, los pagos por horas extraordinarias también son superiores (68,35%) para los hombres que para las mujeres. El motivo de estas diferencias es, sin duda, que la disponibilidad de tiempo para el

trabajo remunerado es diferente para ambos sexos debido, en gran medida, a las labores domésticas y cargas reproductivas que soporta la mujer. (Sánchez Mira, 2016)

También cabe hacer una distinción entre dos términos que se confunden a menudo: brecha salarial y discriminación salarial. Mientras la brecha hace referencia a la diferencia de retribución apoyada por “hechos objetivos”, la discriminación salarial va más allá denominando a aquella parte de la brecha que es producida por un trato excluyente e injusto. (Salle y Molpeceres, 2009) Es decir, esta situación se da cuando hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo, con idéntico valor, no perciben la misma retribución. Y, desafortunadamente, aunque este hecho está prohibido por la legislación europea continúan existiendo casos.

Los “hechos objetivos” a los que se hace referencia corresponden a características individuales y del mercado como la mayor antigüedad, tipo de ocupación, tipo de jornada, etc. En este caso se establece que la desigualdad estaría explicada y sería “justa” pero no la causa que la provoca, *“que no es otra que la estructura y organización social segregada por sexos que determina que hombres y mujeres ocupen, de un modo sistemático, distintas posiciones y espacios”*. (Salle y Molpeceres, 2009, p. 18). Por ello, podemos concluir que la desigualdad salarial no es un elemento de discriminación en sí misma pero es consecuencia de la divergencia en el empleo de hombres y mujeres, y es también denominada discriminación salarial previa o a priori.

Pero, como expone Albert Corominas en 2001, al suprimir la parte de la desigualdad derivada de las características del individuo y del mercado continúan existiendo divergencias salariales entre ambos géneros lo que se denomina discriminación salarial directa o a posteriori e implica que a dos personas ocupando un mismo empleo al que aportan igual valor se les retribuye de forma desigual sin poder atribuirse a otra causa que no sea el sexo.

1.2. MARCO LEGAL

1.2.1. NORMATIVA INTERNACIONAL

No fue hasta terminada la Segunda Guerra Mundial cuando comenzaron a surgir las primeras leyes que velaban por los derechos de la mujer. La causa de la aparición de dichas leyes fue la paulatina incorporación de las mujeres en los puestos de producción durante la guerra.

En primer lugar, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Carta Magna (1945) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) donde se estableció el principio de igualdad entre hombres y mujeres. El artículo 23.2 señala *“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”*

Sin embargo, los instrumentos clave en la lucha contra la discriminación, como indican Beatriz Blanco y Teodora Castro en 2015, llegaron años más tarde y fueron la Declaración de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra la mujer (1967) y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por su parte, aprobó en 1951 el Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración, lo que resultó el primer instrumento internacional sobre esta materia. En él se establece que todo Estado Miembro del convenio se compromete a promover y garantizar el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

1.2.2. NORMATIVA EUROPEA

Dentro de la Unión Europea el compromiso por suprimir la desigualdad salarial se originó con el artículo 119 del Tratado de Roma (1957):

“Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo”

Actualmente la legislación relativa a la brecha salarial está contemplada en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE):

“Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.”

En la última década se han elaborado estrategias para la consecución de la igualdad. Concretamente, en la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) se fijaron los siguientes propósitos: Independencia económica de las mujeres, salario igual, igualdad en la toma de decisiones, dignidad, integridad y fin de la violencia sexista e igualdad en la acción exterior.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados por dicha estrategia, no se consiguieron cambios significativos debido a las transformaciones socioeconómicas producidas en la mayoría de los países en esa etapa e impulsadas, sobre todo, por la crisis económica. Por ello, la Comisión Europea en el programa 2016-2019 insiste en los mismos objetivos pero con un carácter más reforzado tratando de alcanzar todos los niveles, tanto europeo como nacional, regional y local.

Además, el pasado 20 de Noviembre de 2017 la Comisión Europea adoptó un plan de acción para hacer frente a la brecha salarial desde todas las perspectivas posibles durante los años 2018 y 2019. Este plan prioriza 8 áreas de actuación:

- Mejorar la aplicación del principio de igualdad salarial
- Combatir la segregación ocupacional y por sectores
- Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical
- Combatir la penalización de la promoción profesional que sufren las mujeres por asumir cargas familiares
- Reconocer el valor de las habilidades, esfuerzos y responsabilidades
- Luchar contra las desigualdades y estereotipos
- Alertar e informar sobre la lucha salarial
- Mejorar las alianzas para abordar la brecha

Como ya realizó la Comisión en marzo de 2014, a modo de recomendación, se está planteando actualmente la posibilidad de introducir enmiendas a la Directiva sobre igualdad de género con la finalidad de facilitar la transparencia de los salarios en las empresas, estableciendo sanciones e indemnizaciones para las víctimas de desigualdad o impulsando la creación de organismos que supervisen el cumplimiento de la igualdad retributiva. Para garantizar la transparencia salarial, la Comisión propone medidas como facilitar el acceso de los empleados a información de pagas y sistemas de clasificación profesional desde el punto de vista no discriminatorio por razón de género. (Unión Europea, 2014)

1.2.3. NORMATIVA NACIONAL

El artículo 35 de la Constitución de 1978 prohíbe la discriminación salarial por razón de sexo: *“Se considera el derecho al trabajo, pues, como un derecho "dinámico" y, por tanto, comprensivo de una remuneración suficiente para satisfacer las propias necesidades de la persona y su familia sin que pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*

También se contempla el derecho a igualdad de remuneración por razón de sexo en el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores: *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.”* Asimismo, quedan regulados el sistema de clasificación profesional (Artículo 22.3) y los ascensos y promoción profesional con perspectiva de igualdad (Artículo 24.2).

Pero, sin duda, ha sido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la que ha supuesto el mayor impulso legislativo en cuanto a igualdad salarial. El artículo 45 dicta que *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”* Y, en el artículo 46, se hace

referencia a los planes de igualdad que deben llevar a cabo las empresas y estipula las materias a tratar en dichos planes: “[...] acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar; y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

1.3. CONSECUENCIAS DE LA BRECHA SALARIAL

La brecha salarial no sólo implica la obtención de menores ingresos y la menor disponibilidad monetaria para el sustento de la mujer sino que también se traduce en un mayor riesgo de pobreza, peores prestaciones y una jubilación más complicada al percibir menores pensiones.

Tabla 1- Pensiones de jubilación por sexo. España, 2015.

Regímenes	Mujeres	Hombres	%M/H
Total sistema	742,81	1197,19	37,95

Fuente: Pensiones desagregadas por sexo, UGT (2017)

Como podemos observar en la tabla 1, la brecha salarial tiene repercusiones a largo plazo sobre las pensiones obtenidas por las mujeres, ya que en promedio cobraron 454,38 euros menos que los hombres produciéndose una brecha de pensiones del 37,95% y dejando a muchas mujeres en una situación de riesgo de pobreza.

Tabla 2 - Riesgo de pobreza o exclusión social. España, 2015.

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Riesgo de pobreza 65 años y más (%)	13,2	11,1	2,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En la tabla 2 podemos apreciar cuantitativamente como la mujer incurre en un mayor riesgo de pobreza que el hombre al superar los 65 años. La diferencia supone un 2,1% de mayor riesgo de pobreza para la mujer, principalmente causado por sus menores pensiones que, a su vez, han sido generadas por una menor remuneración durante su vida laboral.

1.4. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE CERRAR ESTA BRECHA?

Los beneficios derivados de suprimir la brecha salarial son múltiples y favorecerían tanto a la economía como a la sociedad en general. El más observable sería el aumento de los ingresos femeninos, así como de sus pensiones y la consecuente disminución del riesgo de pobreza tras la jubilación.

Por otro lado, los empresarios también obtendrían beneficios si aprovecharan las aptitudes y talentos que las mujeres poseen de forma más eficaz y posibilitando la conciliación de la vida profesional y familiar. En este caso, las mujeres al percibir una remuneración adecuada a sus competencias y potencial, se sentirían valoradas de una forma justa y esto provocaría un incremento de su productividad.

Además, los clientes se sienten atraídos por las empresas que reflejan un buen clima laboral sin injusticias por lo que la empresa podría ver incrementada su clientela.

Por último, a nivel judicial también podrían beneficiarse las empresas al evitar reclamaciones y demandas por discriminación de género que suponen un coste de tiempo y dinero. (Unión Europea, 2014)

2. CAUSALIDAD DE LA DESIGUALDAD SALARIAL

2.1. MARCO TEÓRICO

El hecho de que mujeres y hombres sean remunerados distinto por igual trabajo realizado y que, además, en el mercado laboral desempeñen diferentes ocupaciones y profesiones ha dado lugar a diversas teorías. Fueron sociólogos y economistas los principales autores de estas teorías que surgieron a mediados del siglo XX, a medida que las mujeres fueron aumentando su participación en el mercado laboral.

El enfoque neoclásico goza de una amplia aceptación a pesar de presentar importantes carencias. Como explican los economistas Pablo Ignacio Peralta y Juan Pablo Carranza en 2012, este enfoque se basa en el supuesto de que los trabajadores son remunerados según su productividad marginal sin existir además barreras a la entrada y la salida del mercado de trabajo. Así se justificaría que si dos personas reciben diferente trato en el mercado laboral, ya sea por diferencia salarial o distintas posibilidades de acceso, se debe a su diferente productividad. Por tanto, bajo esta teoría se estaría suponiendo que la productividad de la mujer es inferior a la del hombre dado que su salario también es menor. Como este supuesto no es verificable en la realidad, aparecieron autores como Becker, Robinson, Mincer o Polacheck que intentaron explicar estas diferencias teniendo en cuenta otros factores.

El autor más reconocido dentro del enfoque neoclásico es el premio Nobel Gary Becker, que llevó a cabo dos importantes teorías sobre las razones de la existencia de diferencias salariales. En 1957 escribió la teoría sobre el gusto por la discriminación donde expone que las diferencias salariales se deben a los prejuicios que tienen algunos empleadores hacia trabajadores con características personales distintas a otro grupo. Estos prejuicios a los que hace referencia respecto al género son los relativos a la vida familiar como, por ejemplo, la posibilidad de un embarazo que haga a la empleada retirarse temporalmente. El empleador estará teniendo un comportamiento discriminatorio cuando esté dispuesto a soportar gastos adicionales contratando a un tipo de persona hacia el que no tenga prejuicios, en este caso a un hombre, y discriminando al resto. Sin embargo, según Jacobsen, esta práctica sería de carácter temporal, ya que a largo plazo

el empleador discriminatorio sería expulsado del mercado a causa de que otros empleadores no discriminatorios contratarían por un salario menor a esas personas que han sido rechazadas y podrían producir con menores costes. Es decir, se produciría un ajuste corrector propio de los mercados competitivos. Pero más adelante, en 1964 es cuando escribirá la teoría del capital humano en la que considera que las divergencias individuales en educación y experiencia son las causantes de la segregación ocupacional. Y, por tanto, la razón de que la discriminación se prolongue en el tiempo se debe a que la mujer es más discontinua en su vida laboral obteniendo así menor experiencia y menor salario que un hombre.

Mincer y Polacheck en 1974 contribuyeron a esta teoría determinando que las expectativas de cada sexo son diferentes así como sus inversiones en capital humano también lo son por lo que tendrán diferentes ocupaciones y remuneración. Entonces, si la remuneración de la mujer es menor, estos autores defienden que se debe a que su inversión en capital humano ha sido menor y, consecuentemente, también su productividad. El motivo al que atribuyen esta menor inversión en capital humano es el ámbito familiar, por el que las mujeres tendrían preferencia, lo que las llevaría a escoger trabajos que puedan abandonar con mayor facilidad. Y, al interrumpir frecuentemente su vida laboral, se encontrarían con dificultades para reincorporarse al mercado de trabajo después de un tiempo de inactividad. (Ribas Bonet y Sajardo Moreno, 2004)

Pero además del enfoque neoclásico también han surgido otros como la hipótesis de la concentración elaborada principalmente por Bergmann en 1989, que sostiene que el problema es la segregación ocupacional por género, es decir, que los empleados se concentran en determinados empleos en función del sexo. Por tanto, si las mujeres se agrupan en unos empleos específicos se producirá un exceso de oferta en los considerados “empleos femeninos” que provocará una reducción del salario independientemente del sexo pero afectando mayoritariamente a mujeres dado que son el sexo más abundante en dicha ocupación. (Carranza y Peralta, 2012)

Otras teorías que han aparecido recientemente son las feministas y sociosexuales. Las teorías feministas, por su parte, se alejan en sus análisis de los factores que caracterizan al mercado laboral y atribuyen el origen de las desigualdades laborales a la estructura

patriarcal en la familia y, en general, en la sociedad. Por otro lado, las teorías sociosexuales sugieren que el problema reside en determinados estereotipos, en aptitudes y labores propias de hombres y mujeres que terminan determinando la segregación ocupacional. (Ribas Bonet y Sajardo Moreno, 2004)

2.2. FACTORES EXPLICATIVOS ACTUALES

Como hemos podido comprobar hay una gran variedad de teorías acerca de la desigualdad de la mujer en el mercado laboral, sin embargo, ninguna de ellas ha podido explicar de forma completa la causalidad de ésta. El Parlamento Europeo ha admitido la complejidad del asunto (Parlamento Europeo, 2008) y la Comisión Europea defiende que las diferencias de género están condicionadas a una amplia gama de factores. Las principales causas que generan la desigualdad salarial y que voy a analizar en los siguientes epígrafes se clasifican en dos grandes grupos: Características personales y del trabajo y características de la empresa.

Para analizar la situación de la desigualdad salarial en Europa he escogido los países con mayor brecha salarial¹ - Estonia, República Checa, Alemania y Austria - los que tienen menor brecha salarial - Rumanía, Luxemburgo e Italia - y, por último, los que se encuentran entorno al promedio europeo - España, Portugal y Francia - así como el promedio de la UE-28.

2.2.1. CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y DEL TRABAJO

Dentro de este grupo se incluyen las diferencias salariales según la edad, el nivel educativo, la experiencia laboral, el contrato de empleo y el tiempo de trabajo.

2.2.1.1. EDAD

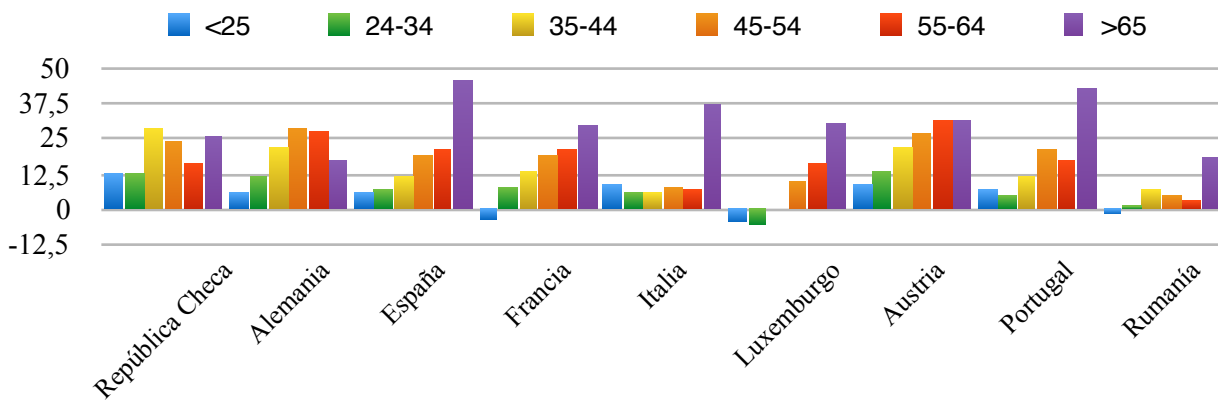
La edad es un factor que actúa también como indicador de la experiencia profesional y la trayectoria laboral. Generalmente la brecha salarial crece con la edad porque, a pesar de que los salarios promedio de hombres y mujeres por hora aumentan conforme pasan

¹ El indicador de brecha salarial tomado como referencia ha sido el no ajustado dado que es el que utiliza la Unión Europea en sus políticas.

los años, los salarios masculinos lo hacen por encima de los femeninos. Casi todos los países registran su mayor brecha en el último nivel que se corresponde con los empleados mayores de 65 años - a excepción de República Checa y Alemania.

Como se aprecia en el gráfico 1, el incremento en la brecha salarial con la edad es un factor común a todos los países. Francia, Luxemburgo y Rumanía tienen las evoluciones más destacables, dado que para el grupo de edad inferior a 25 años se registra una brecha salarial negativa lo que implica la superior remuneración femenina frente a la masculina. Sin embargo, para grupos superiores de edad, su brecha salarial es positiva con una trayectoria creciente.

Gráfico 1 - Brecha salarial por grupo de edad, 2014



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (earn_gr_gpgr2ag)

Los motivos que provocan este aumento de la brecha salarial con la edad están relacionados con el número de años de experiencia y las interrupciones laborales. En muchos países la incorporación de la mujer al trabajo ha sido relativamente reciente y es por eso que han adquirido una menor experiencia en comparación al género masculino. Por otra parte, la maternidad causa pausas en la vida laboral de las mujeres lo que sin duda afecta a la acumulación de un número inferior de años trabajados que los hombres. (Conde-Ruiz, 2018). Según un estudio realizado por Miriam Beblo y Elke Wolf en 2002, coger un año de permiso maternal a la edad de 30 años reduce en 0,10 euros el salario por hora. Otra investigación llevada a cabo por Nabanita Gupta en 2002 afirma que las mujeres que cogen uno o dos años de permiso maternal sufren significantes pérdidas de ingresos, concretamente una mujer a la edad de 40 años que toma un año de permiso maternal ve reducido su salario en un 7%. (Meulders et al., 2010)

2.2.1.2. NIVEL EDUCATIVO

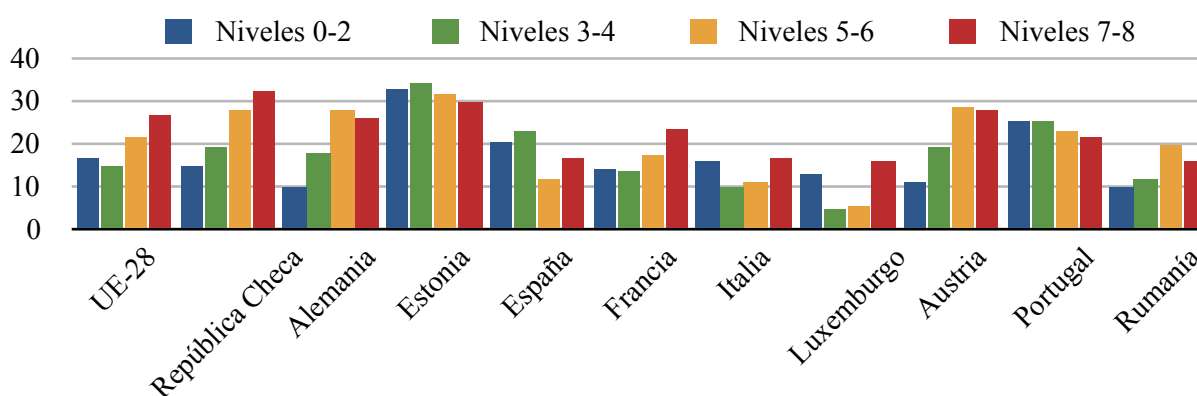
Como hemos visto anteriormente, durante muchos años se ha fundamentado la desigualdad salarial a través de teorías que se basaban en las diferencias de capital humano entre ambos sexos, asignando una menor cualificación a las mujeres y unas preferencias superiores hacia su función reproductiva que hacia su papel productivo en el mercado laboral.

Pero, en los últimos años, se ha experimentado un incremento del nivel educativo y experiencia profesional de las mujeres y, sin embargo, continúan persistiendo diferencias en sus condiciones de acceso y remuneración, lo que hace plantearnos si realmente este tipo de características son las que generan dicha desigualdad.

En el Anexo 2 se refleja la diferencia que hay en el nivel educativo terciario, que incluye educación universitaria y formación técnica, entre mujeres y hombres en el rango de edad 30-34 años. Como vemos en casi todos los países analizados la diferencia es negativa (exceptuando Alemania) lo que supone que la mujer, en promedio, tiene mayor cualificación que el hombre y, por tanto, no se puede imputar la falta de capital humano como razón de la desigualdad.

En lo que respecta al salario percibido dependiendo del nivel educativo, es evidente que los salarios se incrementan conforme aumenta el nivel educativo del individuo. Sin embargo, cuantitativamente no se produce el mismo incremento para las mujeres que para los hombres como podemos ver en el gráfico 2.

Gráfico 2 - Brecha salarial por niveles educativos, 2014 (salario por hora)



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (earn_ses14_16)

La clasificación utilizada es la ISCED 2011, correspondiendo los niveles 0-2 a educación secundaria baja e inferiores, 3-4 a educación secundaria alta y educación postsecundaria no terciaria, 5-6 a formación profesional y grado universitario y, por último, 7-8 a nivel de maestría y doctorado.

La brecha salarial es mayor entre los individuos que han estudiado un master o un doctorado en República Checa, Francia, Italia, Luxemburgo y como promedio de la UE-28. En Alemania, Austria y Rumanía la mayor brecha salarial se da entre el grupo que tiene estudios de grado o formación profesional. Tanto en Estonia como en España y Portugal la máxima brecha salarial por nivel educativo se registra entre los niveles 3 y 4, es decir, entre los sujetos que han estudiado educación secundaria alta o postsecundaria. Cabe destacar que no hay ningún país que tenga en el grupo de estudios más bajo su mayor brecha pero tiene un gran impacto en Estonia, España, Italia y Portugal.

Esta diferencia de retribución entre los niveles de estudios más altos podría explicarse por las diferentes opciones de estudios elegidas, las diferentes trayectorias profesionales y la segregación laboral existente.

2.2.1.3. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Uno de los factores que mejor explica la brecha salarial es la segregación en el mercado laboral, es decir, el hecho de que las mujeres estén frecuentemente sobrerrepresentadas en sectores y ocupaciones donde el salario tiende a ser moderado.

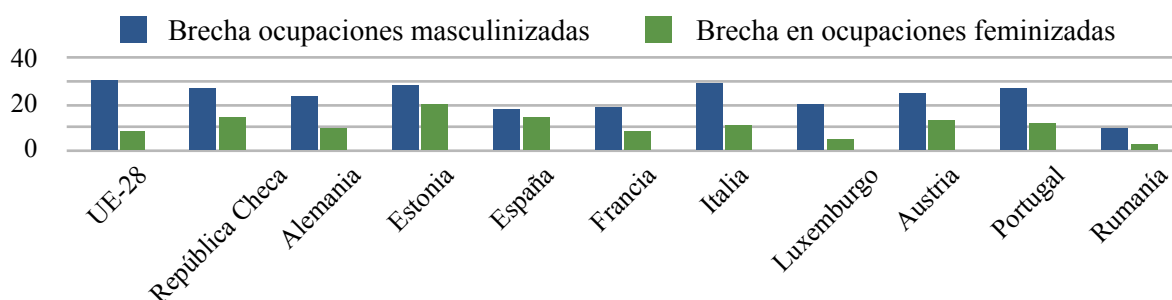
Como expuso Anker en 1997, existen dos tipos de segregación: la segregación horizontal y la segregación vertical. Por un lado, la segregación horizontal es aquella que se aprecia en el diferente reparto de ocupaciones entre hombres y mujeres. Por otro, la segregación vertical es la que se produce dentro de una misma ocupación situando a uno de los dos géneros en un nivel superior. Un ejemplo de segregación horizontal sería el hecho de las mujeres que trabajan como cajeras y los hombres como reponedores. Y, de segregación vertical, serían los hombres trabajando en puestos de dirección y mujeres subordinadas. (Mainar y Martin, 2009) Este último tipo de segregación ha recibido el nombre de “techo de cristal” representando las barreras invisibles que

impiden a las mujeres obtener puestos de trabajo que requieren mayor responsabilidad. El “suelo pegajoso” describe las fuerzas que tienden a mantener a las mujeres al fondo de la pirámide organizacional (Meulders et al., 2010).

Para poder analizar la segregación ocupacional es esencial identificar donde se concentran las mujeres y los hombres. Para determinar dicho grado de feminización y masculinización he analizado las tasas de empleo por ocupaciones y sexo del promedio europeo y seleccionado las 3 ocupaciones en que hay mayor porcentaje de mujeres empleadas y las 3 ocupaciones que tienen mayor proporción de empleo masculino. Como resultado se obtiene que las mujeres están más concentradas en las ocupaciones: Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina, trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores y ocupaciones elementales. En lo que respecta a los hombres, las ocupaciones donde se concentran² son: artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción, operadores de instalaciones y maquinaria, y directores y gerentes.

Tras calcular el promedio salarial en dichas ocupaciones y hallar la brecha salarial para ambos grupos, obtenemos siguiente gráfico.

Gráfico 3- Brecha salarial en ocupaciones masculinizadas y feminizadas, 2014



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (earn_ses14_14)

En el podemos observar que, para el promedio europeo, ambas brechas salariales son positivas lo que indica que la remuneración masculina es superior a la femenina tanto en las ocupaciones masculinizadas como en las feminizadas. Este patrón se repite en todos los países analizados donde la brecha varía de los 9,37 puntos porcentuales en Rumanía

² Ocupaciones militares es la ocupación que más porcentaje de empleo masculino tiene pero lo he omitido en el análisis por falta de datos salariales disponibles.

al 28,91% en Italia para las ocupaciones masculinizadas y del 2,85% en Rumanía al 20,42% en Estonia en las ocupaciones feminizadas. Otra característica a enfatizar es la superioridad de la brecha en ocupaciones masculinizadas sobre las feminizadas debido a que los salarios en las primeras son superiores a la remuneración en las feminizadas y las mujeres al cambiar a las ocupaciones en que predomina el empleo masculino aumentan su salario respecto a lo que cobrarían en una ocupación feminizada pero se sitúan muy por debajo del salario masculino. En cambio los hombres al trabajar en una ocupación donde hay mayor empleo femenino su remuneración se ve aumentada respecto a las mujeres aunque es inferior a lo que cobrarían trabajando en una ocupación masculinizada. Por todo ello, el resultado es que los hombres cobran más que las mujeres en cualquier tipo de ocupación y podemos afirmar que existe segregación ocupacional ya que la mayoría de las mujeres que trabajan se concentran en las ocupaciones con inferiores remuneraciones y, aunque trabajen en ocupaciones masculinizadas, no logran alcanzar sus salarios.

Para estudiar la segregación vertical he realizado el cálculo de la brecha salarial por hora para la ocupación de dirección (Anexo 3). En todos los países esta brecha es positiva y varía de los 5 puntos porcentuales en Rumanía a los 33,5 en Italia, siendo el promedio europeo del 28,6%.

Por todo ello, podemos corroborar las teorías de la segregación horizontal y vertical que exponen cómo las mujeres están sobrerrepresentadas en ocupaciones con salarios más bajos. Sin embargo, todavía se desconoce el motivo de dicha segregación - que puede ser a causa de preferencias, discriminación o roles de género. (Fernández, 2018)

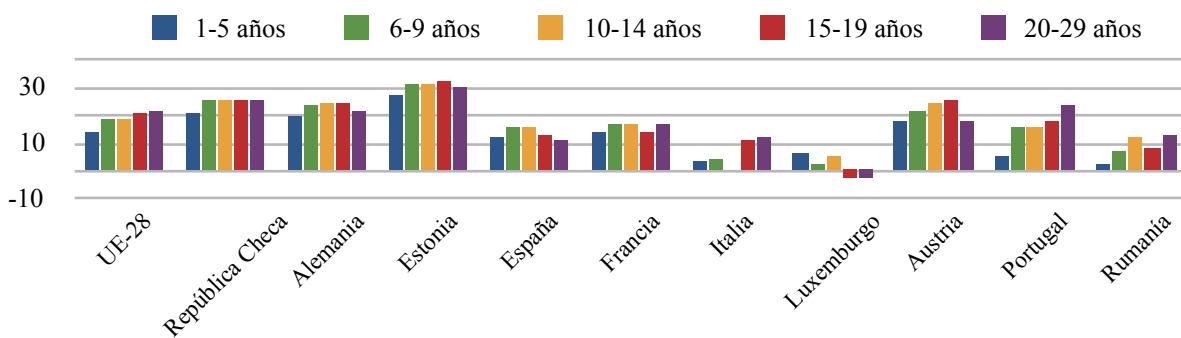
2.2.1.4. EXPERIENCIA LABORAL

El salario y la experiencia laboral son variables directamente proporcionales, es decir, el salario aumenta conforme lo hacen los años de permanencia en la misma empresa. Sin embargo, el salario masculino lo hace por encima del femenino lo que produce desigualdad salarial.

Como promedio en la Unión Europea la brecha salarial se ve aumentada conforme se incrementan los años de experiencia en la misma empresa, de forma que las mujeres que llevan trabajando entre 1 y 5 años en la misma empresa cobran un 13,97% menos que

los hombres y aquellas que tienen una antigüedad entre 20 y 29 años tienen un salario un 21,83% más reducido que sus compañeros masculinos. Este patrón lo siguen varios países como República Checa, Portugal o Rumanía aunque existen excepciones, como Luxemburgo, donde la brecha salarial invierte su signo conforme se acumulan años de experiencia y son los hombres quienes finalmente adquieren menor salario por hora que las mujeres.

Gráfico 4 - Brecha salarial en años de experiencia en el trabajo actual por sexo, 2014

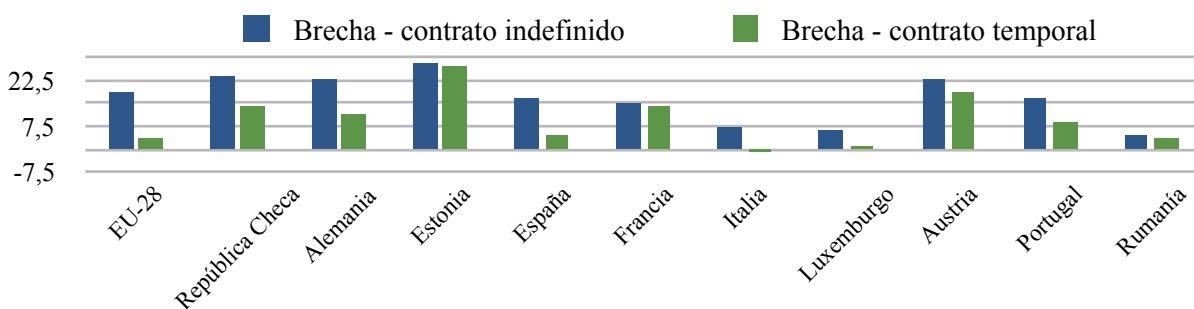


Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (earn_ses14_17)

2.2.1.5. TIPO DE CONTRATO

Al considerar la brecha salarial según el tipo de contrato obtenemos como resultado una desigualdad mayor en los contratos de carácter indefinido que en los temporales (sin incluir los de formación, aprendizaje y prácticas) en todos los países. La brecha europea para los contratos indefinidos alcanza un 18,60% mientras que la brecha en los contratos temporales es de un 3,5%. De hecho, en Italia la brecha salarial en contratos temporales llega a ser negativa lo que implica una superior remuneración femenina frente a la masculina.

Gráfico 5 - Brecha salarial según tipo de contrato, 2014

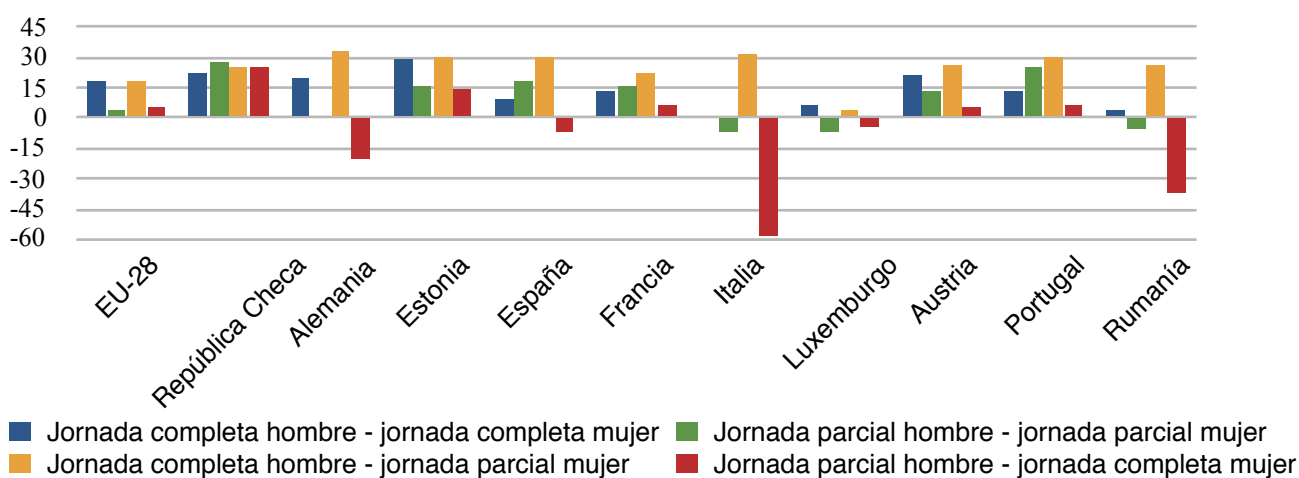


Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (earn_ses14_15)

2.2.1.6. TIPO DE JORNADA

El tipo de jornada es un factor importante debido al alto porcentaje de mujeres que están empleadas a tiempo parcial. En países como Austria, Alemania y Luxemburgo más del 35% de la población femenina empleada trabaja a tiempo parcial mientras que para los hombres este porcentaje no llega al 9%. El promedio para la tasa de empleo femenino a tiempo parcial en la Unión Europea es del 31,4% mientras que para los hombres sólo supone un 8,1%.

Gráfico 6 - Brecha salarial por hora de hombres y mujeres según tipo de jornada, 2014.



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (earn_ses_hourly)

Para analizar las diferencias salariales según el tipo de jornada he comparado los salarios por hora de mujeres y hombres trabajando a tiempo completo y tiempo parcial, de forma que se pueden observar cuatro brechas diferentes.

Si comparamos la brecha existente entre trabajo a tiempo completo de hombres y mujeres y trabajo a tiempo parcial de ambos sexos, observamos que, como promedio europeo, es superior para los trabajadores a tiempo completo. Sin embargo, esto no es así en todos los países ya que en República Checa, España, Francia y Portugal es mayor la brecha de aquellas personas que trabajan a tiempo parcial.

Dado que un gran porcentaje de mujeres trabajan a tiempo parcial, resulta interesante conocer las diferencias salariales por hora de los hombres que trabajan a tiempo completo y las mujeres que lo hacen a tiempo parcial. Esta brecha es muy elevada en casi todos los países pero tiene especial repercusión en aquellos que cuentan con altos

porcentajes de empleo a tiempo completo masculino y a tiempo parcial femenino - como son Alemania, Austria, Italia o España - ya que el efecto se ve acrecentado. Como expone Daniel Fernández en 2018, que la remuneración por hora en trabajos a tiempo parcial sea más reducida se fundamenta con la menor experiencia que se acumula en este tipo de empleo que, además, muchas veces va unido a contratos temporales y precarios.

Por último, al comparar la brecha de hombres trabajando a tiempo parcial y mujeres a tiempo completo con la opuesta, de mujeres trabajando a tiempo parcial y hombres a tiempo completo, se observa que el promedio europeo del salario por hora masculino continua siendo mayor que el femenino.

2.2.2. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

2.2.2.1. ACTIVIDAD ECONÓMICA

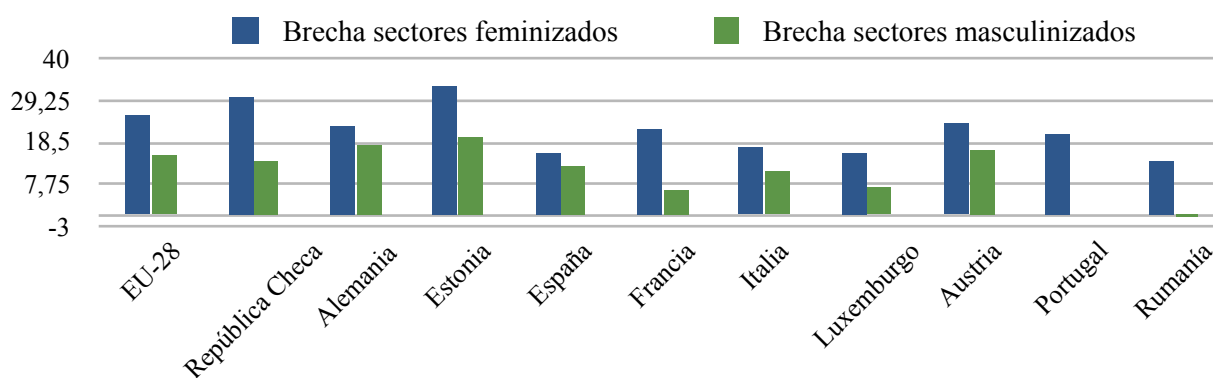
Para poder analizar la segregación por sectores es previamente necesario conocer en cuáles se concentran las mujeres y los hombres, es decir, qué sectores están feminizados y cuales masculinizados. Para determinar el grado de feminización y masculinización he analizado las tasas de empleo por sectores y sexo del promedio europeo y seleccionado los 5 sectores en que hay mayor porcentaje de mujeres empleadas y los 5 sectores que tienen mayor proporción de empleo masculino. Los sectores feminizados son: Actividades sanitarias y de servicios sociales, educación, otros servicios, hostelería y actividades financieras y de seguros. Mientras que los sectores masculinizados se corresponden con: Construcción, industrias extractivas, suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, transporte y almacenamiento y, por último, suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.

Para elaborar el gráfico 7 he calculado el promedio salarial por hora de mujeres y hombres en los sectores feminizados y masculinizados hallando después la brecha y así poder analizar las divergencias existentes.

De promedio en la UE - 28 los salarios masculinos son superiores a los femeninos tanto en los sectores masculinizados como en los feminizados, existiendo una brecha que varía de los 13,84 puntos porcentuales en Rumanía a los 33,17 en Estonia para los

sectores con mayor proporción de empleo femenino y de los 0,12 puntos porcentuales en Portugal a los 19,88 en Estonia en los sectores con más proporción de empleo masculino. Como excepción nos encontramos con una brecha salarial negativa en Rumanía (-0,96%) en los sectores masculinizados.

Gráfico 7 - Brecha de salarios por hora según sectores y sexo, 2014



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (earn_ses14_13)

Además, destacar que la brecha salarial es superior en los sectores feminizados que en los caracterizados por empleo masculino para todos los países sin excepción. Una explicación a este suceso es la denominada segregación vertical inversa, que implica que las mujeres que trabajan en sectores caracterizados por empleo masculino tienen ocupaciones como directoras o gerentes y, sin embargo, los hombres constituyen la fuerza de trabajo por lo que los salarios divergen en menor medida dando lugar a una brecha más reducida. (Meulders et al., 2010)

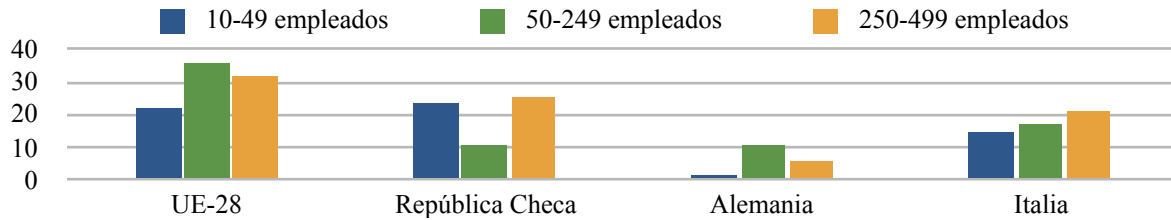
2.2.2.2. TAMAÑO DE LA EMPRESA

Se ha comprobado que según el tamaño de la empresa - dependiendo del número de asalariados que la integran - existen diferencias salariales. Concretamente hay mayor desigualdad salarial en aquellas empresas que tienen un mayor tamaño.

Como promedio de la Unión Europea la brecha salarial es más pequeña para las empresas de tamaño más reducido (de 10 a 49 empleados) y la más alta se registra en las empresas que tienen empleados entre 50 y 249 asalariados. Sin embargo, no todos los países siguen la misma pauta. Por ejemplo, en República Checa la menor brecha salarial se da en las empresas de entre 50 y 249 empleados y la mayor en las empresas

de entre 250 y 499 trabajadores siendo muy elevada también la correspondiente a las empresas pequeñas.

Gráfico 8 - Brecha salarial según el tamaño de la empresa

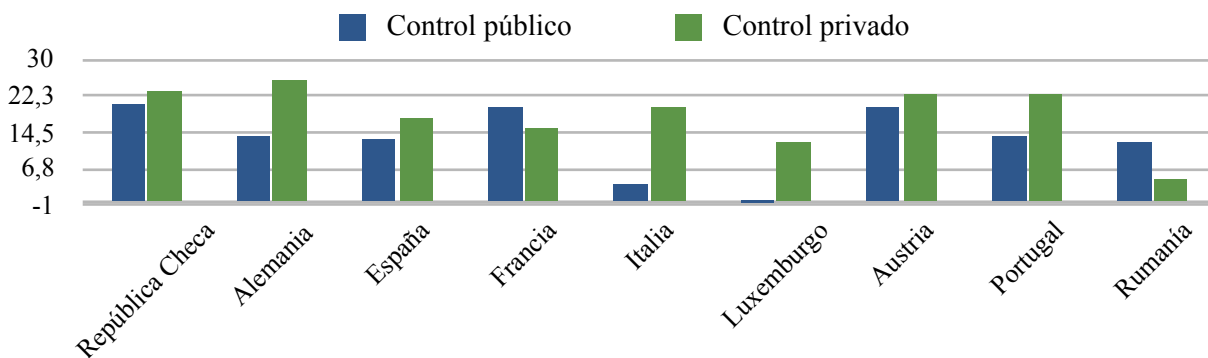


Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (earn_ses14_18)³

2.2.2.3. CONTROL DE LA EMPRESA

Para terminar, voy a analizar la brecha salarial según la titularidad de la empresa, es decir, dependiendo de si es una empresa pública o privada. Como vemos en el gráfico siguiente⁴ en casi todos los países la brecha salarial es mayor en las empresas privadas que en las públicas, exceptuando los casos de Francia y Rumanía en que la brecha es superior en las empresas controladas por el sector público. Cabe destacar el caso de Luxemburgo en que la brecha en empresas públicas es negativa, lo que indica que las mujeres tienen una mayor remuneración que sus compañeros.

Gráfico 9 - Brecha salarial según tipo de control, 2014



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (earn_gr_gpgr2ct)

³ Solo se ha podido realizar para estos países por falta de datos.

⁴ Faltan datos para Estonia y el promedio de la UE-28

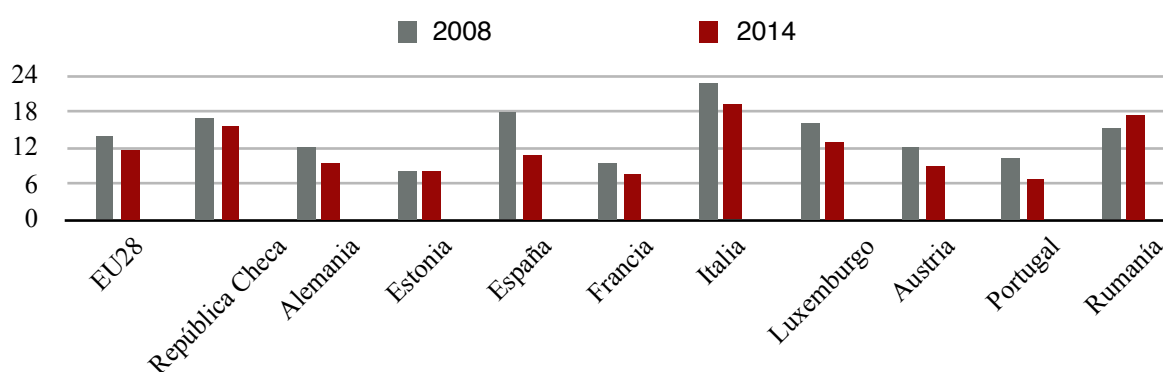
3. EVOLUCIÓN EN LAS BRECHAS DE GÉNERO DE LOS PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL

3.1. BRECHA DE GÉNERO EN LAS TASAS DE ACTIVIDAD

Aunque la participación femenina en el mercado laboral ha aumentado en las últimas décadas las tasas de actividad de las mujeres continúan siendo más bajas que las de los hombres en todos los países miembro. Este aumento en la población activa femenina ha sido fruto de la interacción de varios factores, principalmente el mayor nivel educativo femenino, la expansión del sector servicios y el incremento de los trabajos a tiempo parcial. Continuar con el aumento de la participación femenina es uno de los objetivos principales de la Comisión Europea para lograr reducir o eliminar la exclusión social y la pobreza entre las mujeres así como alcanzar un crecimiento inclusivo. (Mascherini et al., 2016). Para su consecución han resultado imprescindibles las políticas de conciliación laboral y, especialmente, la provisión del servicio de cuidado de niños (Thevenon, 2013)

El gráfico 10 nos muestra la diferencia de tasas de actividad entre ambos sexos y ha sido calculado mediante la sustracción de la tasa de actividad femenina de la masculina. Así, podemos observar como durante este periodo y a pesar de la recesión económica se ha reducido la brecha existente en la mayoría de los países (A excepción de Rumanía que ha aumentado y Estonia donde ha permanecido constante). El promedio de brecha en la UE fue todavía del 11,6% y se mantuvo especialmente alta en Italia y Rumanía y por debajo de la media en Alemania, Estonia, Francia, Austria y Portugal.

Gráfico 10 - Brecha de género en tasas de actividad, 15-64 años



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat

Esta reducción de la brecha se debe a dos factores: que la tasa de actividad masculina se mantuvo estable y al aumento de la población activa femenina.

Si examinamos la evolución de la participación de la mujer en el mercado de trabajo respecto al total de población activa (Anexo 4) vemos que ningún país alcanzó la equidad ya que todos tuvieron un indicador inferior al 50%, siendo el promedio de la UE del 45,9%.

El promedio de la tasa de actividad femenina (Anexo 5) de la UE pasó de un 63,7% al 66,5% pero a pesar de dicho incremento se produjo una deceleración del crecimiento secular que se estaba produciendo los años previos a la crisis, como ratificó el Parlamento Europeo.

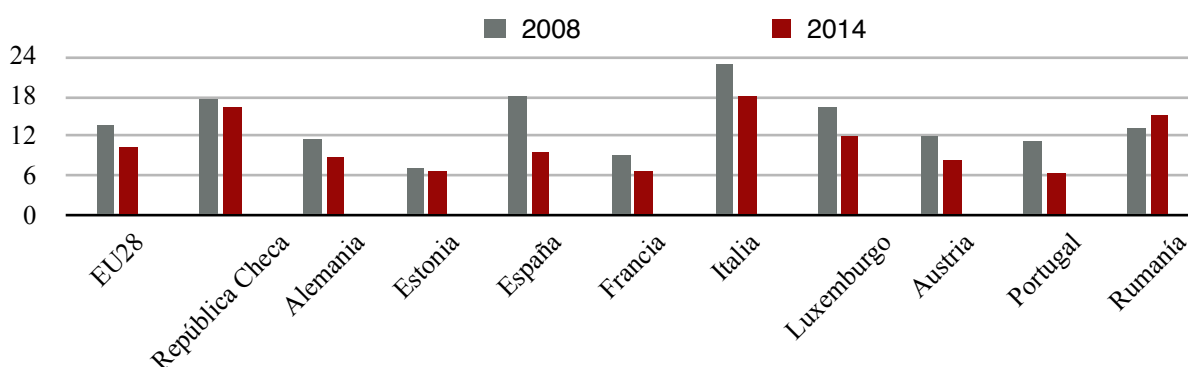
Por el contrario, el promedio de la tasa de actividad masculina de la UE permaneció casi constante, aumentando tan solo en un 0,3%, por lo que se posibilitó la convergencia entre las tasas de ambos sexos. Pero si analizamos de forma individualizada cada país los resultados difieren. Mientras que la tasa de actividad femenina aumentó de forma generalizada en todos los países, la tasa de actividad masculina sufrió importantes disminuciones en España (-2,1%), Italia (-0,7%) y Portugal (-2,5%). Los países que más aumentaron la tasa de actividad femenina, por encima del promedio europeo, fueron Portugal, Alemania, Estonia y Austria superando todos ellos el 70%

Aunque aparentemente este aumento de población activa femenina se aprecia como una mejora, las causas que lo provocaron fueron la necesidad de encontrar una fuente adicional de ingresos debido a los problemas financieros del hogar y al aumento del desempleo masculino del periodo y, sobre todo, en los países que más han sufrido la crisis como Italia, España y Portugal. (Mascherini et al., 2016)

3.2. BRECHA DE GÉNERO EN TASAS DE EMPLEO

La brecha de género en tasas de empleo es definida por Eurostat como la diferencia entre las tasas de empleo de hombres y mujeres entre los 15 y 64 años. En este indicador también se ha producido una convergencia, pero en este caso no ha sido a causa del aumento del empleo femenino sino por una reducción del empleo masculino.

Gráfico 11 - Brecha de género en tasas de empleo, 15 - 64 años



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (lfsa_ergan)

Como muestra el gráfico, del 2008 al 2014 se produjo una reducción de la brecha de empleo promedio de 3,3 puntos porcentuales, situándose la tasa de empleo masculina (Anexo 6) en un 70,1% y el empleo femenino (Anexo 7) en el 59,6%. A este hecho contribuyeron dos factores, por un lado el aumento de la tasa de empleo femenino en un 0,8% y por el otro una disminución del -2,6% de la tasa de empleo masculina. De forma individual, los países que alcanzaron una mayor brecha de empleo para el año 2014 fueron Italia (17,9%), Rumanía (15,4%) y República Checa (16,3%) mientras que en el extremo contrario encontramos a Estonia, Francia y Portugal que no llegaron a alcanzar un 7%.

De entre los países a analizar, los que experimentaron una mayor reducción de la tasa de empleo masculina fueron España (-12,6%), Portugal (-8%) e Italia (-5,4%) , siendo también los que sufrieron disminuciones en las tasas de empleo femeninas (España -4,2%, Portugal -2,9% e Italia -0,4%) aunque en menor medida. La razón del descenso de la tasa de empleo masculino fue la crisis económica y financiera que afectó sobre todo a los sectores masculinizados como la construcción.

Los países que tuvieron tasas de empleo femenino más elevadas fueron Alemania, Estonia y Austria superando todos ellos el 65% en 2014. Por el contrario, las menores tasas se dieron en Italia, España y Rumanía situándose entre el 41% y el 53% y por debajo del promedio europeo. Por su parte, las tasas de empleo masculino oscilaron entre el 60,7% de España a más del 75% en Austria, Alemania y República Checa.

3.3. BRECHA DE GÉNERO EN TASAS DE DESEMPLEO

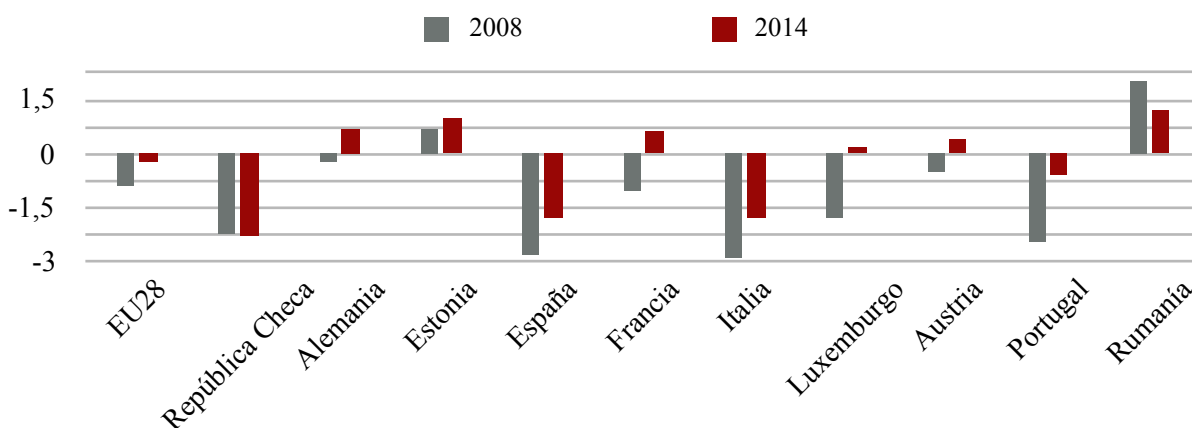
Detrás de este indicador se encuentran millones de mujeres que no pueden participar en el mercado de trabajo, incluyendo a aquellas que les gustaría tener un trabajo pero no pueden a causa de responsabilidades familiares, las que no encuentran un trabajo en buenas condiciones (trato justo, buena calidad e igual salario) y aquellas que buscan evitar la segregación en los sectores “tradicionalmente femeninos”. (Mascherini et al., 2016).

Para calcular la brecha de género en las tasas de desempleo se ha utilizado el mismo método que en las anteriores brechas, es decir, se ha sustraído la tasa de desempleo femenina de la masculina dando lugar al gráfico 12.

En él podemos observar la heterogeneidad de resultados entre los países miembro debido al diferente impacto que tuvo la crisis en cada uno de ellos.

La tasa de desempleo aumentó para ambos sexos alrededor de un 3%, concretamente la tasa promedio de desempleo femenina (Anexo 8) se incrementó en 2,8 puntos porcentuales y la masculina (Anexo 9) lo hizo en un 3,5%. Al aumentar la tasa masculina por encima de la femenina se generó una reducción de la brecha de desempleo pasando del -0,9% en 2008 al -0,2% en 2014. Que este indicador sea negativo supone que la tasa de desempleo femenina fue superior a la masculina.

Gráfico 12 - Brecha de género en tasas de desempleo, 15-64 años



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (lfsa_urgan)

Si profundizamos en la evolución que experimentó la tasa de desempleo masculino en cada país, podemos concluir que en todos los países aumentó menos en Alemania donde se redujo un 2,1%. También es en Alemania, junto con Luxemburgo, donde se produjo una disminución de la tasa femenina de desempleo. Por el contrario, los países que más aumentaron sus tasas de desempleo para ambos sexos fueron en Portugal, Italia y, sobre todo, España con aproximadamente un 13% de incremento.

Alemania, Luxemburgo y Austria fueron los países que menores tasas de desempleo femenino registraron (alrededor de un 5%) y, en el extremo contrario, el país que mayor tasa alcanzó fue España con un 25,4%. En cuanto al desempleo masculino vuelve a ser España el que mayor dato registra en 2014 con un 23,6% y Alemania, Luxemburgo y Austria los que menor con tasas menores al 6%.

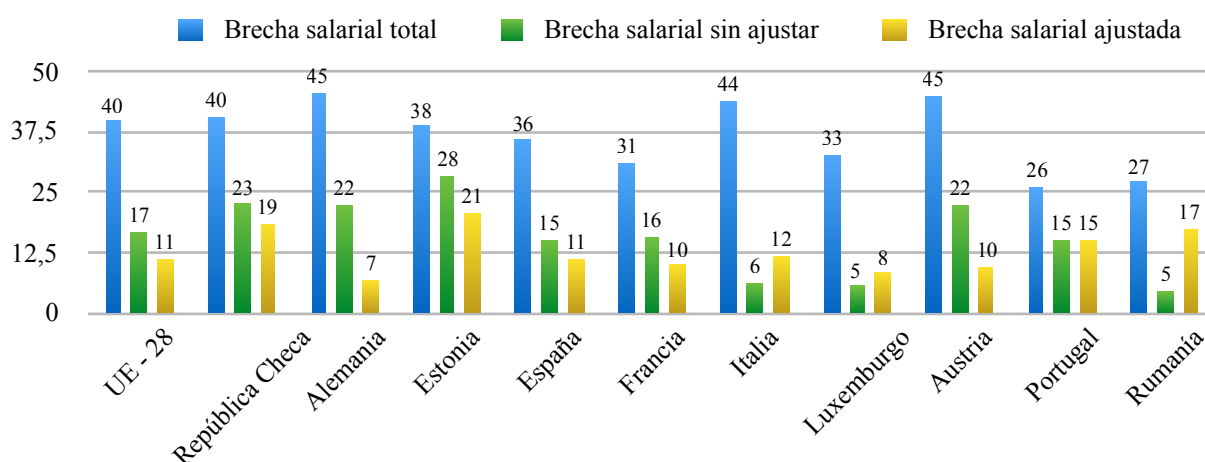
La brecha de desempleo tuvo sus valores más negativos en República Checa, Italia y España (entorno al -2%) y los valores más altos en Rumanía, Alemania y Estonia donde fue positiva y por tanto indicando un mayor desempleo masculino que femenino.

El problema de este aumento generalizado de la tasa de desempleo durante la crisis radica en su duración ya que largos periodos de aumento generan el incremento del desempleo estructural, lo que implica que a pesar de que se produzca una recuperación económica los niveles de desempleo permanecerán en niveles altos. Esto supone un gran problema para la Unión Europea, que ha visto aumentada la proporción de desempleados de larga duración entre el total pasando de un 37% en 2008 a un 50% en 2014 para ambos sexos. (Mascherini et al., 2016)

4. INDICADORES DE DESIGUALDAD SALARIAL

Para cuantificar los efectos de la brecha salarial la Unión Europea utiliza principalmente tres indicadores que tienen en cuenta diferentes variables en su cálculo y, por tanto, se obtienen de cada uno de ellos resultados que difieren. Estos tres indicadores son: La brecha salarial total, la brecha salarial sin ajustar y la brecha salarial ajustada.

Gráfico 13 - Comparación de los tres indicadores de brecha salarial, 2014



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat

La brecha salarial total es la que mayores porcentajes presenta debido a que tiene en consideración un mayor número de variables - salario por hora, horas trabajadas por mes y tasa de empleo. Si de este indicador suprimimos las horas mensuales trabajadas y las tasas de empleo obtenemos la brecha salarial sin ajustar, que mide las diferencias de género en los salarios por hora e incluye una parte “explicada” y otra “sin explicar”. La brecha salarial ajustada se obtiene al sustraer dicha parte explicada, quedando la diferencia de género que se vincula al “ pago desigual por igual trabajo” o , dicho de otro modo, a la discriminación salarial.

A lo largo de los epígrafes siguientes voy a contrastar estos indicadores incidiendo en las variables que los integran para poder concluir qué factores son los causantes de la desigualdad en cada uno de los países seleccionados.

4.1. BRECHA SALARIAL TOTAL

Este indicador, denominado Overall Earnings Gap⁵ y elaborado por Eurostat, tiene en consideración estos tres factores combinados:

- 1) Los ingresos promedio por hora.
- 2) El promedio mensual de horas pagadas (antes de cualquier ajuste para el trabajo a tiempo parcial)
- 3) La tasa de empleo sobre los ingresos medios de todas las mujeres en edad de trabajar, ya sean empleadas o no, en comparación con los hombres.

El promedio de la UE- 28 para este indicador en 2014 es del 39,6% variando significativamente entre los países miembro. Por encima de este promedio, entre lo 40 y los 45 puntos porcentuales, se sitúan República Checa, Italia, Austria y Alemania. En el extremo opuesto - y por debajo del promedio europeo - están Portugal, Rumanía, Francia, Luxemburgo, España y Estonia con porcentajes de brecha salarial total entre el 26% y el 39,6%.

Para comprender las causas que provocan estos resultados es necesario analizar aquellas variables que se incluyen en su cálculo. Para ello he elaborado una tabla (Anexo 11) con los datos proporcionados por Eurostat en la que se puede observar que porcentaje supone cada una de las variables sobre la brecha salarial total.

4.1.1. PROMEDIO SALARIAL POR HORA

El siguiente indicador a analizar, la brecha salarial sin ajustar, es el que mide la brecha de esta variable y por ello haré más hincapié en el epígrafe siguiente donde se observan las causas que la generan.

A grandes rasgos podemos ver que la remuneración por hora de las mujeres es inferior a la masculina para todos los países, siendo el promedio europeo masculino de 16,6 €/h y el femenino de 13,75 €/h. Su contribución promedio a la brecha salarial total es del 37,4% situándose por encima por encima Estonia (68,2%), Portugal (53,2%), República Checa (49,4%), Francia (45,3%), Austria (42,2%) y Alemania (41,9%). Los motivos que

⁵ En el Anexo 10 se puede consultar la fórmula utilizada

provocan dicha diferencia de retribución por hora son los factores explicativos que se han estudiado en el epígrafe 2.2. junto con la discriminación salarial.

4.1.2. PROMEDIO MENSUAL DE HORAS REMUNERADAS

Este promedio resulta superior en los hombres que en las mujeres, siendo en la UE-28 de 162 horas para los hombres y 139 para las mujeres. La aportación a la brecha salarial total es del 30,4% y es superado por países como Luxemburgo (39,5%), Alemania (38,7%), Austria (38,2 %) e Italia (32,7%).

El hecho de que en 2014 el 32,2% de las mujeres trabajaran a tiempo parcial frente al 8,8% de los hombres es el responsable de esta diferencia en las horas mensuales trabajadas y su consecuente inferior salario mensual. La mayor concentración de mujeres en los trabajos a tiempo parcial tiene en algunos casos la finalidad de lograr una conciliación de la vida familiar y laboral, debido a su mayor participación en las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes, lo que les imposibilita trabajar en las mismas condiciones que los hombres (Fernández, 2018). En otras ocasiones se opta por esta modalidad de jornada para compatibilizar la formación académica con la vida laboral o simplemente por preferencia personal. Sin embargo, existen altos porcentajes de personas que lo hacen de forma involuntaria. Es decir, desearían obtener un trabajo a jornada completa pero no logran encontrarlo y por ello deben conformarse con la jornada parcial, que en muchos casos implica precariedad laboral.

En el Anexo 12 se refleja el porcentaje de mujeres y hombres que trabajan a tiempo parcial sin ser la opción más deseada. De los resultados se puede evidenciar que existen diferencias entre los países, que se dividen en dos grupos. El primero, formado por Austria, Alemania, Estonia y República Checa donde existe una proporción reducida de mujeres que trabajan a tiempo parcial de forma involuntaria y que, por tanto, lo hacen por sus intereses personales o motivos familiares. Y el formado por España, Italia, Portugal y Rumanía donde se supera el 50% de mujeres que trabajan en esta modalidad laboral sin desearlo y que la eligen porque es mejor opción que el desempleo, aunque les gustaría ampliar su jornada.

4.1.3. TASA DE EMPLEO

Como se ha estudiado con anterioridad, las tasas de empleo masculinas son superiores a las femeninas y este factor contribuye en promedio un 32,2% a la brecha salarial total. Para algunos países - como República Checa (46%), España (38,5%), Italia (56,3%), Luxemburgo (46,4%) y Rumanía (81,5%) - supone un porcentaje por encima de la media debido a que presentan diferencias más amplias entre las tasas de empleo de ambos sexos.

Esta brecha evidencia las dificultades con que se encuentran las mujeres para acceder al mercado laboral y especialmente aquellas con un bajo nivel educativo, con algún tipo de discapacidad y las que superan determinada edad, sobre todo si son madres. Esto repercute negativamente sobre sus ingresos dificultando la independencia económica y aumentando el riesgo de pobreza. (Barbieri et al., 2017)

4.2. BRECHA SALARIAL SIN AJUSTAR

Este indicador es el utilizado dentro de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) para controlar los desequilibrios salariales entre hombres y mujeres. Es publicado anualmente por Eurostat en cooperación con el Instituto Nacional de Estadística (NSIs) y definido como la diferencia entre los salarios brutos promedio por hora de los trabajadores y trabajadoras como porcentaje de los salarios promedio por hora masculinos. Para su cálculo se tienen en cuenta a los empleados asalariados en empresas con 10 o más empleados en la NACE Rev. 2 de los grupos B a S (excluyendo O), sin restricciones de edad y horas trabajadas, incluyendo a los trabajadores a tiempo parcial. Además, para su elaboración se siguen estas tres pautas:

1- Sin ajustar: contempla en su medición tanto la posible discriminación entre hombres y mujeres en términos de “salario desigual por trabajo igual” como el impacto de las diferencias en las características (personales, laborales y empresariales) promedio de hombres y mujeres en el mercado laboral. Es decir, no se corrigen las diferencias nacionales en las características individuales de mujeres y hombres empleados.

2- Calculado a partir de los ingresos brutos por hora para excluir las diferencias de trabajo a tiempo parcial entre los estados miembro.

3- Utilizando como fuente los datos armonizados que proporciona la Encuesta de Estructura Salarial (EES).

Por tanto, una vez estudiados los componentes que integra este indicador, resulta lógico que los resultados obtenidos sean inferiores a los de la brecha salarial total ya que se omiten dos factores que contribuyen en gran medida a la desigualdad de género: las horas mensuales trabajadas y las tasas de empleo.

4.2.1. EVOLUCIÓN

Como es el indicador de referencia y el utilizado para regular la desigualdad salarial es conveniente analizar la evolución que se ha producido durante los últimos años. En el Anexo 13 se pueden apreciar las brechas salariales de 2010 y 2014 pudiendo concluir que en los últimos 5 años no se ha producido una convergencia en los salarios por hora y que, de hecho, el promedio europeo de la brecha sin ajustar aumentó en un 0,3%. Sin embargo, algunos países - España, Luxemburgo, Austria y Rumanía - sí consiguieron reducirlo de forma significativa.

4.2.2. DESCOMPOSICIÓN

La Comisión Europea en 2017, a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial, ha utilizado la descomposición Oaxaca para estimar la brecha salarial ajustada. En primer lugar, se ha realizado un análisis de regresión de la estructura de ingresos masculina por un lado y, por otro, de la estructura de ingresos femenina. Dichas ecuaciones proporcionan la relación entre el logaritmo de los salarios por hora y las características personales, del trabajo y de la empresa de mujeres y hombres. En segundo lugar, se descompone la diferencia⁶ entre los promedios del logaritmo de los ingresos por hora de mujeres y hombres en dos partes, una explicada y otra sin explicar. La parte explicada es la que cuantifica la parte del logaritmo de los salarios por hora que se justifica con diferencias en las características en cada sexo. (Comisión Europea, 2017)

⁶ La estructura de ingresos de referencia es la masculina por considerarse la no discriminatoria.

Tabla 3 - Contribución de las variables al indicador de brecha salarial total, 2014

Country	Overall explained	Age*	Education	Occupation	Job experience**	Employment contract	Working time	Economic activity	Enterprise size	Enterprise control
BE	72	2	18	38	2	-1	23	-8	-6	4
BG	-39	-3	-32	-39	-17	1	1	29	12	9
CZ	18	-3	0	2	0	1	1	17	0	0
DK	46	0	-3	8	-1	-3	-1	32	-4	18
DE	70	-1	4	10	2	0	32	25	-3	1
EE	27	3	-6	11	-2	0	3	22	-2	-1
IE	-10	2	-5	8	4	0	2	-4	-14	-4
EL	35	10	-16	-1	-1	0	11	32	-1	1
ES	24	2	-9	6	8	1	4	22	-8	-2
FR	37	1	-6	-3	1	0	-3	52	-2	-3
HR	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
IT	-94	-15	-57	-94	5	-3	64	52	-15	-32
CY	6	-5	-6	28	-8	0	1	7	-12	0
LV	-8	6	-31	-15	-16	1	0	74	-25	-2
LT	-71	-1	-31	-23	-32	0	5	32	-24	3
LU	-50	33	-16	-2	8	-3	8	-7	-31	-41
HU	-17	-5	-27	-47	-8	1	-21	90	-21	22
MT	6	12	-19	14	8	0	4	5	-17	-2
NL	47	11	-2	12	3	0	21	-32	-5	39
AT	57	0	1	18	8	-5	18	19	-1	0
PL	-134	-15	-98	-56	-12	-3	3	42	21	-14
PT	0	1	-34	9	1	-1	-1	37	-10	-2
RO***	-281	0	-147	-193	-44	0	10	222	-118	-10
SI	-121	-9	-90	-52	-24	-8	3	88	-6	-21
SK	11	-3	-6	-6	-2	0	4	18	1	5
FI	38	-2	-4	24	0	1	-1	16	-5	8
SE	55	-1	-10	-1	-1		3	57	-8	17
UK	36	-1	-1	28	1	-1	4	15	-4	-7
IS	161	7	14	224	3	1	-11	-34	-1	-42
NO	42	0	-9	-9	1	0	11	50	-5	3
CH	43	4	11	15	3	0	-3	13	-1	0

* Including the results for the "age" and "age squared" variables

** Including the results for the "job experience" and "job experience squared" variables

*** Provisional results excluding employees having weights in 5 percentiles of the largest sample weights.

Fuente: Eurostat

Aquí se muestra dicha parte explicada y el porcentaje que supone cada uno de los componentes sobre ella. Las variables explicativas a las que se hace referencia son las analizadas previamente en el epígrafe 2.2. Aclarar que la variable “tiempo de trabajo” vuelve a tenerse en cuenta porque el trabajo a tiempo parcial además de afectar a los ingresos mensuales conlleva una penalización en el salario por hora al implicar una menor acumulación de experiencia laboral.

Como se puede ver en la tabla, la parte explicada en algunos países es positiva - República Checa, Alemania, Estonia, España, Francia y Austria - en otros negativa - Italia, Luxemburgo y Rumanía - y cero para Portugal. En el primer caso significa que los hombres tienen mejores características promedio que las mujeres en el mercado laboral e, inversamente, cuando es negativo indica que las mujeres tienen en promedio

mejores características que los hombres. Que en Portugal sea cero no quiere decir que las mujeres y los hombres posean las mismas características sino que se compensan cuantitativamente las variables en que los hombres tienen mejores resultados con los porcentajes femeninos.

Independientemente del signo, las variables que suponen mayor porcentaje sobre la parte explicada son⁷: Nivel educativo, tamaño de la empresa, tipo de ocupación y sector de actividad.

El nivel educativo es para casi todos los países negativo - exceptuando Alemania , República Checa y Austria - lo que evidencia que la formación académica femenina es en promedio superior a la masculina. Del mismo modo, el tamaño de la empresa también es un factor que influye negativamente sobre la parte explicada - salvo en República Checa - por lo que se concluye que las mujeres trabajan en promedio en tamaños empresariales donde tienen un mejor salario que los hombres.

El tipo de ocupación afecta de una forma muy distinta a cada país resultando muy negativa en Rumanía e Italia, lo que supone que las mujeres se emplean en promedio en ocupaciones con un salario superior al masculino, y positiva pero de manera más moderada en el resto de países indicando lo contrario.

Por último, según el sector de actividad solo se observa un porcentaje negativo en Luxemburgo siendo para los demás países positivo e implicando que los hombres trabajan, en promedio, en sectores mejor remunerados respecto a las mujeres.

4.3. BRECHA SALARIAL AJUSTADA

Tras aplicar el porcentaje de la parte explicada sobre el indicador de brecha salarial no ajustada obtenemos la brecha salarial ajustada, que proporciona una aproximación de la discriminación de género. Los resultados varían significativamente antes de ser ajustados y después. El promedio europeo se reduce del 16,7% al 11,2%, siendo la variación en algunos países de mayor envergadura. Alemania y Austria son un ejemplo de ello, ya que antes de ser ajustados se encuentran entre los países con más brecha y,

⁷ Para determinar cuales son los factores que más porcentaje suponen sobre la parte explicada se han escogido los que representan más del 10% (tanto positivo como negativo) en un mayor número de países del conjunto europeo.

tras el ajuste, se sitúan por debajo del promedio europeo, suponiendo un 6,7% y 9,5% respectivamente. De forma contraria, al ser ajustado el indicador, en otros países la brecha salarial se ve aumentada (aquellos que presentaban una parte explicada negativa) destacando el caso de Rumanía, que contaba con la menor brecha salarial sin ajustar y, tras aplicar el porcentaje de la parte explicada, aumenta hasta alcanzar el 17,1% posicionándose sobre el promedio europeo y entre las mayores brechas ajustadas.

4.3.1. ¿QUÉ INDICADOR RESULTA MÁS CONVENIENTE USAR?

Según dictamina la Comisión Europea, resulta conveniente realizar la descomposición de la brecha salarial en parte explicada y parte no explicada. La razón radica en que la brecha salarial sin ajustar, que sólo cuantifica la brecha de género en los salarios por hora, no se aproxima a la discriminación salarial mientras que la brecha ajustada proporciona una mejor aproximación, lo que resulta favorable para la elaboración de las políticas de género. El inconveniente que presenta la brecha sin ajustar es que su parte explicada incluye las características promedio de mujeres y hombres, que varían significativamente entre países y que, además, estas diferencias pueden ser mejores o peores en ambos sexos lo que conlleva a ajustes tanto positivos como negativos por lo que no puede considerarse ni siquiera una aproximación a la discriminación. La brecha ajustada también presenta errores, como la omisión de variables que no son observables, por lo que solo puede considerarse a este indicador como una “aproximación” del pago desigual por igual trabajo. Como beneficio de su estimación, se posibilita la medición de las características promedio de hombres y mujeres en el mercado laboral y, especialmente, permite medir la segregación de género que, como hemos visto, representa una de las principales causas de desigualdad salarial en la Unión Europea tanto en sectores económicos como en ocupaciones.

Recientemente, Eurostat propuso establecer la brecha salarial ajustada como indicador de cabecera relegando a la brecha salarial sin ajustar a un segundo plano pero, tras un proceso de consulta a los estados miembro, la mayoría de los países no se mostraron a favor - excepto Alemania, Bélgica y Finlandia - por lo que se mantiene la brecha salarial sin ajustar como principal indicador.

5. CONCLUSIONES

A lo largo del presente trabajo se ha podido comprobar que la desigualdad salarial es un hecho en la Unión Europea y que, de forma generalizada, repercute negativamente sobre las mujeres quienes se ven afectadas a corto plazo por sus inferiores salarios y a largo plazo al percibir menores pensiones de jubilación y ver aumentada su probabilidad de incurrir en una situación de riesgo de pobreza. La Comisión Europea es consciente de ello, por lo que ha considerado como prioridad política la convergencia salarial y ha elaborado un plan de acción para garantizar el principio de igualdad de retribución con lo que se verían beneficiadas tanto la economía como la sociedad.

Los factores que influyen en dicha desigualdad son: la brecha en tasas de empleo, edad, educación, segregación ocupacional, experiencia laboral, tipo de contrato, tipo de jornada, segregación sectorial, el tamaño empresarial, el tipo de control sobre la empresa y, por último, la discriminación salarial.

Respecto a las variables que afectan a la brecha salarial sin ajustar concluimos:

- Existe una correlación positiva entre la brecha salarial y las características individuales: edad, experiencia laboral y nivel educativo.
- Las segregaciones ocupacional y sectorial son dos de las variables que mejor explican la brecha salarial sin ajustar habiendo mayor brecha en las ocupaciones masculinizadas y en los sectores feminizados.
- La brecha es superior en los contratos indefinidos, empresas de mayor tamaño y de propiedad privada.
- Según el tipo de jornada la brecha es superior en los trabajos a tiempo completo que en los trabajos a tiempo parcial, aunque teniendo este último tipo de modalidad un gran impacto sobre la brecha salarial total.

En el mercado laboral se ha producido una reducción de la brecha en tasas de actividad, empleo y desempleo:

- La brecha en tasas de actividad ha disminuido por el aumento de la tasa de actividad femenina mientras la tasa de empleo masculina se ha mantenido constante.
- La brecha de empleo se ha reducido por la disminución del empleo masculino y un pequeño aumento de la tasa de empleo femenina.

- La brecha de desempleo lo ha hecho porque las tasas de desempleo masculinas han aumentado por encima de las femeninas.

Se ha verificado la existencia de discriminación en todos los países analizados a través de la brecha salarial ajustada a pesar de ser un hecho prohibido por la legislación europea. Dicha discriminación supone el pago desigual por igual trabajo y, por tanto, un tratamiento excluyente hacia la mujer.

Por último, encontramos que las causas que repercuten más significativamente a cada uno de los países son:

Tabla 4 - Conclusiones obtenidas de los indicadores por países

	Brecha salarial total	Factores que más contribuyen a la brecha salarial total	Brecha salarial sin ajustar	Parte explicada	Principal variable explicativa	Brecha salarial ajustada
República Checa	40%	La brecha de empleo y la brecha en salarios por hora	23%	18%	Positiva: Segregación sectorial	19%
Alemania	45%	La brecha en el número de horas trabajadas y en salarios por hora	22%	70%	Positivas: Segregaciones sectorial y ocupacional y tiempo de trabajo	7%
Estonia	38%	La brecha en salarios por hora	28%	27%	Positivas: Segregaciones ocupacional y sectorial	21%
España	36%	La brecha de empleo y salarios por hora	15%	24%	Positiva: Segregación sectorial	11%
Francia	31%	Brecha salarios por hora	16%	37%	Positiva: Segregación sectorial	10%
Italia	44%	Brecha en tasas de empleo y brecha en horas trabajadas	6%	-94%	Positivas: Segregación sectorial y tiempo de trabajo Negativas: Segregación ocupacional y nivel de estudios	12%
Luxemburgo	33%	Brecha de empleo y en número de horas trabajadas	5%	-50%	Positiva: edad Negativas: Control, tamaño de la empresa y educación	8%
Austria	45%	Brecha en el número de horas y salario por hora	22%	57%	Positivas: Segregaciones ocupacional y sectorial y tiempo de trabajo	10%
Portugal	26%	La brecha salarial por hora y la brecha de empleo	15%	0%	Positiva: segregación sectorial Negativas: educación y tamaño de la empresa	15%
Rumanía	27%	La brecha de empleo	5%	-281%	Positivas: tiempo de trabajo y segregación sectorial Negativas: Educación, segregación ocupacional, experiencia laboral, tamaño y control de la empresa	17%

6. BIBLIOGRAFÍA

Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *Int'l Lab. Rev.*, 136, 315.

Barbieri, D., Franklin, P., Janeckova, H., Karu, M., Lelleri, R., Lestón, I.R., Luminari, D., Madarova, Z., Maxwell, K., Mollard, B., Osila, L., Reingardé, J. y Salanauskaité, L. (2017). Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015

Beblo, M., & Wolf, E. (2000). How much does a year off cost? Estimating the wage effects of employment breaks and part-time periods.

Beblo, M., & Wolf, E. (2002). *Wage penalties for career interruptions: an empirical analysis for West Germany* (No. 02-45). ZEW Discussion Papers.

Bergmann, Barbara R. "Does the market for women's labor need xing?" *The Journal of Economic Perspectives* (1989)

Blanco, B., & Castro, T. (2015). Análisis de la brecha salarial de género en Extremadura. España 2015. Comisiones Obreras de Extremadura.

Carranza, J., & Peralta, P. (2012). Empleo y género: análisis de las preferencias de los empleadores como determinantes del acceso al empleo. El caso de la Ciudad de Córdoba, Argentina. *Nomadías*, (16), Pág. 137-163.

Conde-Ruiz, J. I., (2018). Brechas salariales de género en España

Comisión Europea (2010): "*Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*", Bruselas.

Comisión Europea (2017): "*Plan de acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres*", Bruselas.

Comisión Europea (2017). Adjusted gender pay gap. Doc. DSSB/2017/3

Corominas, A., Coves A.M., Lusa A. Y Martínez, C. *La discriminación en materia salarial*. Universidad Politécnica de Cataluña, 2001

European Parliament (2011), *Gender aspects of the economic downturn and financial crisis*, Directorate- General for Internal Policies, Brussels.

Fernández, D. (2018). La brecha de género en España y el contrato de reducción de jornada por cuidado de menores.

Gupta, N. D., & Smith, N. (2002). Children and career interruptions: The family gap in Denmark. *Economica*, 69(276), 609-629.

Mainar, I. G., & Martín, G. G. (2009). Análisis de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres.: Una aplicación al caso español. *Temas actuales de economía*, (3), 85-126.

Mascherini, M., Massimiliano, Bisello, M., Rioboo Leston, Irene (2016). The gender employment gap: Challenges and solutions. *Eurofound*.

Mincer, Jacob, Polachek, Solomon. Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 1974, Vol. 82, No 2, pp. S76-S108, en HUMPHRIES, Jane (ed.). *Gender and Economics*. Edward Elgar, Aldershot, 1995, pp. 317-349.

Meulders, D., O'Dorchai, S. P., Plasman, R., Maron, L., & Keumoe, N. J. S. (2010). *The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators* (No. 2013/101918). ULB--Universite Libre de Bruxelles.

Ribas Bonet, M. A., & Sajardo Moreno, A. (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (50).

Salle, M., & Molpeceres, L. (2009). La brecha salarial: Realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009. *Colección EME, Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración*.

Sánchez Mira, N. (2016). Los efectos de la crisis económica en la brecha salarial. *Jornada "Los salarios durante la crisis económica y su incidencia en el ASAC y los sistemas de solución de conflictos"*.

Sede UGT, Vicesecretaría General - Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora (2017). Pensiones desagregadas por sexo

Thévenon, O. (2013), "Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 145, OECD Publishing, Paris.

Unión Europea (2014). Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea.

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics#Earnings

http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=607452

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115&tn=1&p=20130727#ciii>

<https://www.estatutodelostrabajadores.com>