

CSI INFORME

CSI, Confederación Sindical Internacional
Febrero de 2008



Informe sobre la Brecha Salarial de Género

La Confederación Sindical Internacional (CSI) es la principal organización sindical internacional, que representa los intereses de los trabajadores y trabajadoras del mundo. Cuenta con 311 organizaciones afiliadas en 156 países y territorios, sumando una membresía total de 168 millones de trabajadores de los que el 40% son mujeres. La CSI fue fundada en el Congreso que se llevó a cabo en Viena, Austria, del 1 al 3 de noviembre de 2006.

La CIOSL es una confederación de centrales sindicales nacionales, cada una de las cuales agrupa los sindicatos en su país. La afiliación está abierta a las organizaciones sindicales, independientes de toda influencia y con una estructura democrática.

Entre sus principales ámbitos de actividad se cuentan: derechos humanos y sindicales, economía, sociedad y lugares de trabajo, igualdad y lucha contra la discriminación, solidaridad internacional.

La CSI defiende los principios de democracia e independencia sindical, según estipulado en sus Estatutos.

CSI
5 Boulevard du Roi Albert II, Bte1
1210 Bruselas
Bélgica
Teléfono: +322 224 02 11
Fax: +322 201 58 15
E-mail: <mailto:info@ituc-csi.org>
www.ituc-csi.org

Informe sobre la Brecha Salarial de Género

Informe sobre la Brecha Salarial de Género

Índice de Materias

Introducción	9
Resumen de los resultados	11
Datos globales	13
Brecha salarial de género en el mundo - 2006	22
Brecha salarial de género en Europa - 2006	23
Influencias internacionales en la brecha salarial	24
Conclusiones de WageIndicator	28
Comparación de los datos de fuentes oficiales de acceso público con los de WageIndicator	50
Análisis de la bibliografía	52
Metodología	58
Los retos del futuro	61

El presente informe ha sido elaborado y redactado por Incomes Data Services (IDS), firma de análisis del Reino Unido vinculada a la Fundación WageIndicator, para la Federación Sindical Internacional.

El informe fue analizado y redactado por:

Catherine Chubb
Simone Melis
Louisa Potter
Raymond Storry

Incomes Data Services
23 College Hill
London EC4R 2RP

Teléfono: 020 7429 6800
Fax: 020 7393 8081
E-mail: ids@incomesdata.co.uk
Website: www.incomesdata.co.uk

Para los apéndices ir a: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GPG_Report_Final_21_Feb.pdf

Copyright © Incomes Data Services 2008

La CSI agradece la valiosa asistencia de la FNV de los Países Bajos en la producción de este informe.

El 8 de marzo es el Día Internacional de la Mujer (DIM). Este día tiene su origen en los

Prefacio de Sharan Burrow, Presidenta de la CSI

16% MENOS EN NÓMINA - ¿POR QUÉ?

El presente informe revela en detalle el grado de discriminación que sufren las mujeres en el mundo entero a la hora de recibir el salario por realizar el mismo trabajo que los hombres. El informe establece además un auténtico reto para los gobiernos y empleadores que han de responder a los llamamientos de los sindicatos para que se hagan esfuerzos renovados a fin de eliminar la brecha salarial de género.

Pese a décadas de legislación antidiscriminatoria y cambios en la retórica empresarial, las mujeres, tanto en Nueva York como en Shangai, se encuentran con que en su nómina reciben en promedio 16 por ciento menos que sus compañeros hombres.

Estas son las cifras oficiales, obtenidas aplicando un método estándar de evaluación en sesenta y tres países. No obstante, los sindicatos de numerosos países indican que la brecha real es incluso superior.

Cientos de millones de mujeres que trabajan en la economía informal y no protegida ni siquiera aparecen en las estadísticas, y muchos países en desarrollo no disponen de los medios, o en ocasiones de la voluntad, para mantener registros nacionales sobre el mundo del trabajo. Esto constituye un enorme déficit en la base de datos global, respecto al cual la comunidad internacional en su conjunto ha de asumir su responsabilidad.

Muchos piensan que la educación es la clave para superar la brecha, pero por el contrario, una de las conclusiones que más dan que pensar en este informe es que las mujeres con mayor educación suelen encontrarse en el extremo opuesto de una brecha salarial aún mayor.

Aunque la globalización en ocasiones parece estar reduciendo la brecha salarial de género – en realidad no es que los salarios de las mujeres aumenten, sino que un mercado laboral cada vez más competitivo a escala mundial ha ocasionado una disminución de los salarios de los hombres.

La buena noticia para los trabajadores/as del mundo entero es que los sindicatos están consiguiendo reducir la brecha salarial.

Por medio de la negociación colectiva, hombres y mujeres pueden obtener un trato mejor y más igualitario.

Y mediante nuestras campañas sobre igualdad, los sindicatos desempeñan

un papel esencial a la hora de educar e informar a los trabajadores y trabajadoras sobre cuestiones relacionadas con la brecha salarial de género, pese a la firme resistencia de algunos gobiernos y empleadores.

Los sindicatos están resueltos a continuar y reforzar este trabajo. Hemos de asegurarnos de que las mujeres, en todos los rincones del mundo, empleadas en distintas industrias y que realizan cientos de trabajos distintos cada día, obtengan un salario igual al de los hombres.

Lanzada el 8 de marzo de 2008, la nueva campaña de la CSI Trabajo Decente – Vida Decente para la Mujer, lleva esta labor al plano internacional, y la igualdad para la mujer trabajadora será un elemento importante de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, el 7 de octubre de este año.

Introducción

movimientos de mujeres socialistas en EE UU y Europa a principios del siglo pasado, aunque algunos historiadores afirman que sus raíces se remontan a unos 50 años antes en EE UU. El evento adquirió ímpetu durante una reunión de la Internacional de Mujeres Socialistas celebrada en Copenhague en 1910, donde se propuso la celebración de un Día Internacional de la Mujer para ‘honrar el movimiento de defensa de los derechos de las mujeres y promover el sufragio universal para la mujer’¹. Durante las primeras décadas del Siglo XX, el movimiento del DIM hizo campaña en defensa de los derechos de las mujeres a trabajar, votar, recibir formación, ocupar cargos públicos y poner fin a la discriminación. A lo largo de los años, el DIM ha evolucionado hasta convertirse en un día internacionalmente reconocido para prestar atención a los derechos de la mujer y a una participación igualitaria en todas las esferas de la vida política, económica y social.

La Confederación Sindical Internacional (CSI) ha decidido llamar la atención durante el DIM en 2008 respecto a las desigualdades existentes respecto a los ingresos de hombres y mujeres en todo el mundo. A tal efecto, se pidió a la firma Incomes Data Services (IDS) que realizase un estudio y redactase un informe sobre la brecha salarial de género, basándose en fuentes de acceso público (como estadísticas de Eurostat y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)) y WageIndicator (TuSalario), una base de datos que recoge información salarial recopilada a través de una encuesta automatizada por Internet.

IDS ha calculado la brecha salarial de género para 63 países, a partir de los datos disponibles públicamente, incluyendo 30 países europeos y 33 del resto del mundo. En la medida de lo posible se han utilizado datos correspondientes a 2006, aunque en ocasiones las cifras más recientes disponibles datan de 2004, 2005 o incluso de antes, con 2001 como último punto de referencia. Los gráficos de series temporales ilustran la dinámica de la brecha salarial desde 1996 hasta 2006 para ciertos países seleccionados, aunque en el caso de algunos no se disponía de datos para todos los años. Esto explica por qué algunas líneas aparecen partidas en los gráficos. Los datos de WageIndicator se concentran en 12 países, utilizando información recopilada durante 2006 y en el segundo y tercer trimestre de 2007.

La primera parte de este informe examina las fuentes de acceso público sobre la brecha salarial de género. Muestra las cifras más recientes y las series temporales correspondientes a varios países y proporciona un breve análisis de los resultados. Los datos de WageIndicator complementan estas cifras centrándose en doce países. Para éstos países, la brecha salarial se divide en variables más específicas, como educación, sector de ocupación, jornada laboral, y afiliación sindical. La revisión bibliográfica en el siguiente

¹ <http://www.internationalwomensday.com/>

capítulo proporciona un marco analítico y teórico que establecerá en mayor detalle las posibilidades y limitaciones ligadas a la investigación sobre la brecha salarial de género. Se exploran las limitaciones de la metodología empleada para calcular la brecha salarial de forma comparable a escala internacional, así como las implicaciones que esto tiene para que se adopten las decisiones políticas correctas. El último capítulo incluye recomendaciones sobre cómo abordar la brecha salarial de género.

Se dispone de abundante bibliografía y datos sobre este tema. El presente informe no pretende aportar revisión sistemática completa de toda la información existente. Busca más bien ofrecer una visión general de las últimas tendencias y cifras en cuanto a los estudios realizados respecto a la brecha salarial de género.

- La brecha salarial de género a nivel mundial se sitúa en promedio en un

Resumen de los resultados

15,6 por ciento, según el análisis de IDS a partir de fuentes de datos accesibles al público, y Europa, Oceanía y América Latina registran en general resultados más positivos que Asia y África, donde los datos disponibles son además más limitados. Si excluimos Bahrein, donde se registra una brecha positiva del 40 por ciento (debido posiblemente a una participación muy baja de mujeres en el empleo remunerado), la cifra global es del 16,5 por ciento

- La brecha salarial de género no incluye la participación femenina en la economía informal, lo que distorsiona particularmente las cifras relativas a aquellos países en los que dicha economía está muy extendida, como en África, Oriente Medio, el Sur de Asia y América Latina
- Los estudios han demostrado que la implementación del Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre igualdad de remuneración, tiene un impacto positivo sobre la brecha salarial de un país, y que la competencia económica también puede tener un efecto positivo, aunque su impacto preciso no queda claro puesto que muchas veces forma parte de un conjunto más amplio de iniciativas políticas encaminadas a combatir las desigualdades en la sociedad.
- WageIndicator (<http://www.wageindicator.org>), una encuesta en-línea realizada en 12 países a la que han respondido cerca de 400.000 personas, muestra que la brecha salarial en los países participantes se sitúa entre el 13 y el 23 por ciento.
- La encuesta WageIndicator indica además que la afiliación sindical tiene una influencia positiva sobre la brecha salarial de género, siendo menor entre los empleados/as sindicalizados que entre los que no son miembros de un sindicato.
- Los datos de WageIndicator revelan que las mujeres generalmente tienen un nivel de educación similar al de los hombres, o incluso superior. Pero la educación superior en las mujeres no conduce necesariamente a una brecha salarial menor, y en algunos casos la diferencia de hecho aumenta en función del nivel de educación obtenido.
- Según estudios realizados por la Comisión Europea, la brecha salarial en los Estados miembros de la Unión Europea aumenta con la edad, los años de servicio y el nivel de educación.
- La brecha salarial tiende a ser mayor en entornos laborales dominados

por mujeres (como sanidad, educación y trabajos sociales) que en entornos dominados por los hombres, debido probablemente al hecho de que los cargos directivos en dichos sectores suelen estar ocupados por hombres, mientras que las mujeres trabajan frecuentemente en puestos a tiempo parcial y en las escalas salariales inferiores.

- Otros sectores que registran permanentemente una brecha salarial mayor en varios países son la industria minera, el sector de suministros públicos y el sector de servicios financieros. La administración del Estado y otros servicios comunitarios, sociales y personales generalmente presentan una brecha salarial menor.

Las cifras a las que se hace referencia en el presente informe provienen de distintas fuentes, como Eurostat, OIT, WageIndicator y una selección de artículos publicados sobre el tema. WageIndicator se basa en informes individuales de personas sobre sus propios salarios a través de una encuesta por Internet y sus resultados no incluyen por tanto aquellas personas que no tienen acceso a Internet o a un ordenador o que no saben cómo utilizar las herramientas informáticas. Esto puede influir en los resultados. Por otro lado, Eurostat y la OIT basan sus cifras en fuentes nacionales, que emplean diversas metodologías para calcular los ingresos individuales. Debido a esta falta de consistencia en la recopilación de datos y los métodos empleados, así como la falta de datos respecto a diversos países, conviene mostrarse cautos a la hora de interpretar y comparar la información disponible en cuanto a la brecha salarial de distintas fuentes y países. Tal como se indica en la conclusión de este informe, para abordar estas cuestiones es necesario ante todo llegar a un consenso internacional respecto a la definición de brecha salarial de género y la metodología empleada para calcularla. Para alcanzar dicho consenso, la eliminación de la brecha salarial deberá convertirse en una prioridad en los programas de gobiernos, sindicatos y patronal.

Esta sección presenta un análisis de las cifras oficiales disponibles sobre la

Datos globales

brecha salarial de género en el mundo entero. Los resultados que figuran a continuación se basan en datos mundiales diferenciando los ingresos de hombres y mujeres, a partir de los cuales IDS ha calculado la brecha salarial de género. Tenemos ciertas reservas respecto a la calidad de los datos, y en algunos casos las cifras presentadas podrían no resultar directamente comparables, puesto que se basan en distintas manera de medir los ingresos y no han sido ponderados teniendo en cuenta la influencia del empleo a tiempo parcial en la brecha salarial de género. Se registraron además ciertas dificultades en cuanto a la disponibilidad de estadísticas sobre las actividades económicas. Estas cuestiones serán discutidas en mayor detalle en el capítulo sobre metodología del presente informe.

Los datos correspondientes a los 30 países europeos que figuran en este informe provienen de la Comisión Europea (Eurostat). Para el resto del mundo se ha recurrido a datos de la OIT; ver Apéndice 3 [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GPG_Report_Final_21_Feb_tra_version.pdf] para las referencias relevantes. La Organización Internacional del Trabajo recopila estadísticas oficiales en relación con la fuerza laboral y sus características, procedentes de las autoridades nacionales. Las series de datos de cada país varían en cuanto a la manera en que se recogen y los detalles que incluyen. Esto tiene inevitablemente cierto impacto en cuanto a la calidad de los datos a efectos de análisis globales. Por otro lado, los datos utilizados en el presente informe no tienen en cuenta los tipos no formales de actividades económicas e ingresos. En consecuencia, en las estadísticas oficiales en ocasiones no se tiene suficientemente en cuenta la brecha salarial de género, mientras que en otros casos figura en demasía, incluyendo también algunas formas de trabajo predominantemente femenino que reviste un carácter informal o no está remunerado.

Consideraciones globales

En todo el mundo se cuentan 245 entidades reconocidas. IDS ha conseguido calcular la brecha salarial de género para 63 países en total - 30 en Europa y 33 del resto del mundo (ver mapas sobre la brecha salarial de género). En base a ello, la brecha salarial de género a escala mundial, utilizando la metodología de IDS, sería del 15,6%, lo que implica que las mujeres ganan en promedio el 84,8% del salario de los hombres. Si excluimos Bahrein, donde se registra una brecha positiva del 40 por ciento (debido posiblemente a una participación muy baja de mujeres en el empleo remunerado), la cifra global es del 16,5%. La tendencia general indica que Europa, Oceanía y América Latina registran resultados más positivos que Asia y África, donde la participación económica femenina es generalmente reducida y además la economía informal, donde no es posible contar con datos oficiales, está más extendida.

Análisis regional

África

La economía informal está muy extendida en toda África y gran parte del trabajo realizado por mujeres, tanto en la economía informal como trabajo familiar no remunerado, no está suficientemente registrado. Por estos motivos se cuenta con pocos datos oficiales sobre remuneración distribuida por género respecto a las naciones africanas. Botswana registra una brecha salarial de género en aumento entre 1998 y 2005, con un nivel actual de 23,2 por ciento. El gráfico de serie temporal para África indica que la brecha salarial de género en Egipto se ha profundizado desde 1996 alcanzando un tope de 26 por ciento en 2000. Después de esta cifra máxima, la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres descendió al 12,4 por ciento en 2005.

Asia

Los datos muestran que en Asia la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres es considerablemente superior a la media mundial. La diferencia resulta aún más pronunciada para las economías en transición, como por ejemplo Armenia, Georgia y Kazajstán. También se registra una brecha salarial de género mayor para Japón y la República de Corea, donde tradicionalmente la mujer ha estado menos representada en el mercado laboral formal. La media de la brecha salarial de género en 2005 para los países asiáticos en nuestro análisis se sitúa en el 17,6 por ciento (mediana del 16,1 por ciento). Si excluimos las cifras correspondientes a Bahrein (donde se registra una brecha salarial inversa del 40 por ciento), el promedio se sitúa en el 21,2 por ciento (mediana del 16,4 por ciento). La mayor varianza en la brecha salarial de género se ha registrado en Asia debido a la naturaleza de los mercados laborales de cada país. Se han hecho más progresos en Oriente Medio y Asia Central que en Sur y el Este de Asia. Los datos correspondientes a Mongolia, Hong Kong y Sri Lanka muestran diferencias relativamente menores en comparación con el resto de Asia. Los datos indican una brecha salarial de género positiva en Bahrein, lo que se explica en parte por la baja participación de mujeres en la fuerza laboral, aunque igualmente por el hecho de que las mujeres que trabajan probablemente tienen una educación superior, mayor capacitación y ocupan puestos mejor pagados. En general, la brecha salarial de género en el Sur y Este de Asia está reduciéndose poco a poco. Los datos para Cisjordania y Gaza muestran un descenso en la brecha salarial de género, motivada por una creciente participación de mujeres en el mercado laboral, aunque globalmente la brecha sigue siendo considerable dado que la representación de mujeres continúa desproporcionada.

Américas

La información se divide entre EE UU y Canadá por un lado y América Latina por otro. La recopilación de datos respecto a la brecha salarial en EE UU no parece constituir una prioridad del gobierno estadounidense y no hemos podido por tanto extraer datos de series temporales. Lo mismo ocurre con Canadá. Según la central sindical Canadian Labour Congress, las mujeres ganan 72,5

centavos por cada dólar que reciben los hombres, lo que representa una brecha salarial del 27,5%. Para EE UU, los datos correspondientes a 2007 de la Oficina Nacional del Censo señalan que las mujeres ganan el 77,6 por ciento del salario por hora que reciben los hombres, lo que equivale a una brecha salarial de género media del 23 por ciento. Las cifras varían de un Estado a otro, pero en general hay una diferencia de entre el 20 y el 25% entre las remuneraciones de hombres y mujeres. De acuerdo con cifras facilitadas por la central sindical estadounidense America Federation of Labor – Congress of Industrial Organisations (AFL-CIO), basadas en la media de ingresos mensuales de los empleados/as a tiempo completo registrada por la Oficina de Estadística de EE UU², la brecha salarial de género por ocupación varía considerablemente. La menor diferencia corresponde a las profesiones de asistente sanitario (excluyendo la enfermería) donde las mujeres ganan el 95,2% de los ingresos medios semanales de los hombres, y la mayor corresponde a los médicos, donde el salario de las mujeres es apenas el 58,2 por ciento del de los hombres.

Los datos para América Latina presentan un panorama variado, con grandes diferencias entre la remuneración de hombres y mujeres en Paraguay, Colombia y El Salvador frente a la situación en Costa Rica, México y Panamá. La brecha salarial de género positiva para Costa Rica puede explicarse en parte por la presencia de una importante economía informal, donde los ingresos de las mujeres no figuran en las estadísticas oficiales.

Europa

El promedio de la brecha salarial de género en 2006 para los 30 países europeos que figuran en este informe es del 14,5 por ciento. Los datos para Europa resultan directamente comparables dado que todas las cifras se basan en los ingresos medios por hora brutos. En general, los datos indican una reducción en la brecha salarial de género en los últimos 10 años. Las disminuciones más notables se registraron en Irlanda, Hungría y Rumania. La reducción en Irlanda se explica en parte por un aumento de la participación femenina en la economía, un descenso del desempleo y un incremento del empleo total. La reducida brecha salarial de género en Hungría se debe a la naturaleza de sus estadísticas oficiales, puesto que tienden a dar mayor relevancia al sector público y excluyen las pequeñas empresas que empleen hasta 6 personas, donde la brecha salarial de género suele ser mayor.

Donde se registran menos cambios es en los países nórdicos. La brecha salarial de género permanece al mismo nivel o ha aumentado ligeramente durante este período. Europa Occidental también ha bajado menos en comparación con los demás países europeos. El fuerte incremento en la brecha salarial para España en 2002 se explica por un cambio en el método de recopilación de datos durante ese año. No puede por tanto interpretarse el aumento en la serie temporal como un cambio 'real' en la brecha salarial.

Las economías en transición de Europa Central y Oriental, incluyendo los Estados Bálticos, han registrado un descenso en la participación económica

2 Highlights of Women's Earnings in 2002, Septiembre de 2003, Informe 972.

tanto de hombres como de mujeres en los años 90, así como una tendencia a disminuir las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres. El gráfico de serie temporal muestra un descenso en la brecha salarial de género en toda Europa Oriental durante el período de 10 años hasta 2006, a excepción de Polonia, donde la brecha se ha incrementado ligeramente desde 2005. Esto se explica por el elevado número de trabajadores que emigraron hacia el Reino Unido e Irlanda, lo que reduce el número de mano de obra masculina en los empleos menos remunerados en Polonia, generalmente la construcción y la fontanería, lo que a su vez tiene un efecto estadístico en la brecha salarial de género.

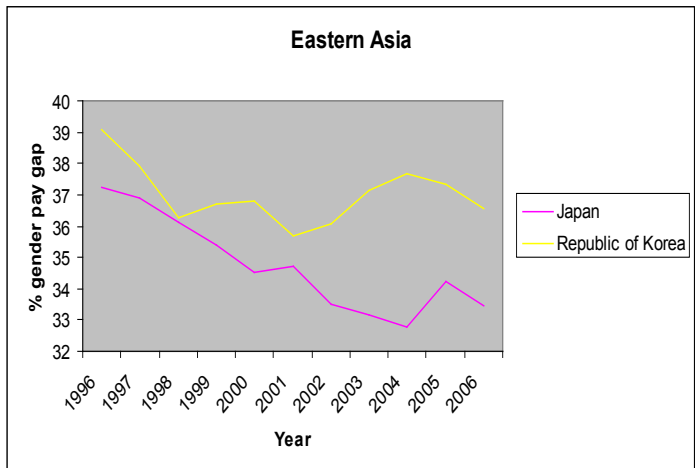
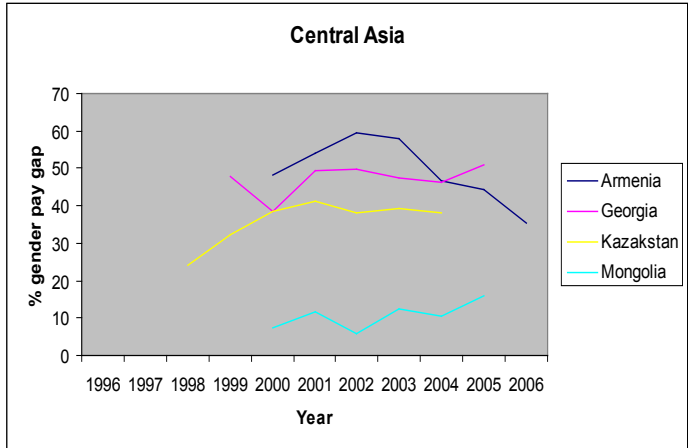
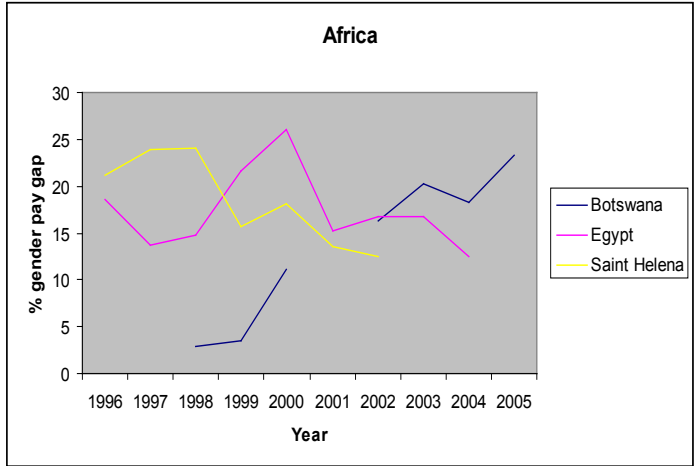
Las características de los empleos realizados por la fuerza laboral juegan también un papel a la hora de influir en la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres – ahí donde los empleos principalmente asumidos por mujeres son más similares a los que suelen realizar los hombres, la brecha tiende a ser menor. En el Reino Unido, la segregación laboral por género es más pronunciada y la brecha salarial de género es superior en un 20 por ciento a la de muchos otros países europeos. La Comisión de las Comunidades Europeas³ afirma que ‘Una diferencia [de retribución] grande va generalmente acompañada de una marcada segregación del mercado laboral (por ejemplo, Chipre, Estonia, Eslovaquia y Finlandia) o de una amplia proporción de mujeres que recurren al trabajo a tiempo parcial (por ejemplo, Alemania, Reino Unido, Países bajos, Austria y Suecia). Por otra parte, los sistemas y mecanismos institucionales de establecimiento de las retribuciones pueden influir también en la diferencia de retribución.’

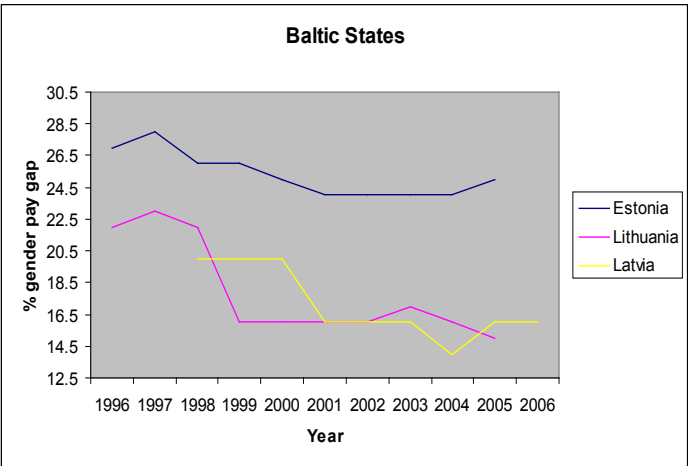
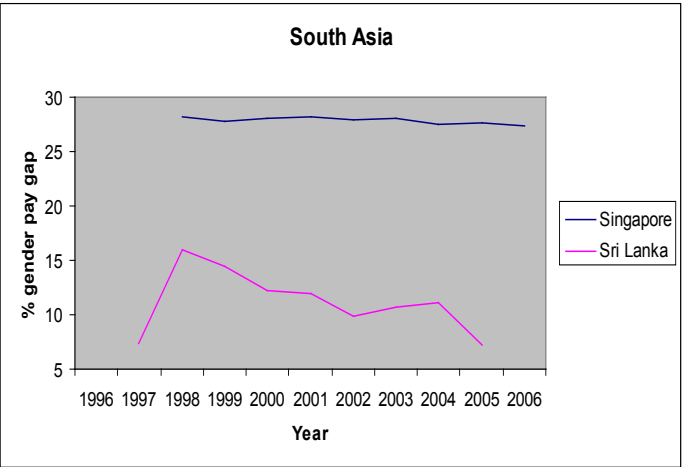
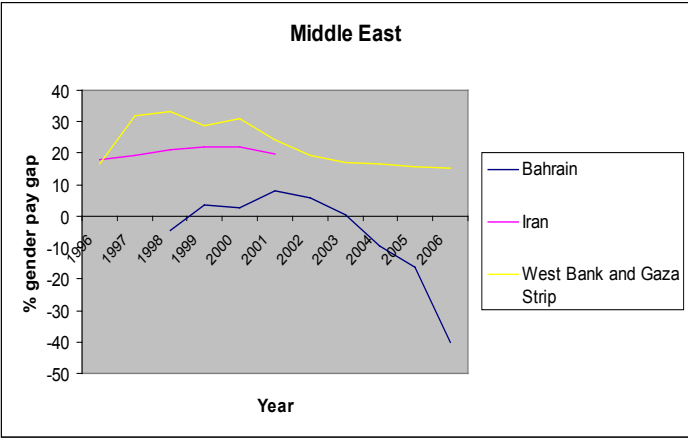
Oceanía

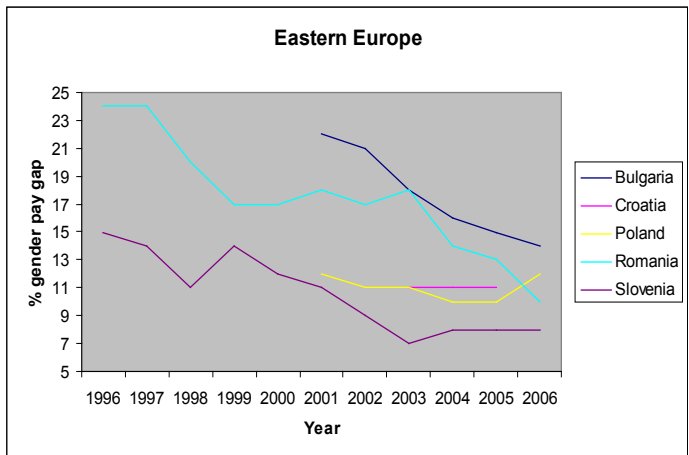
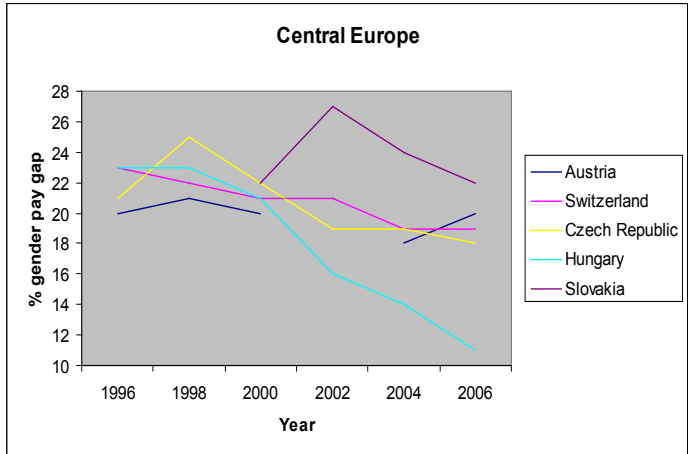
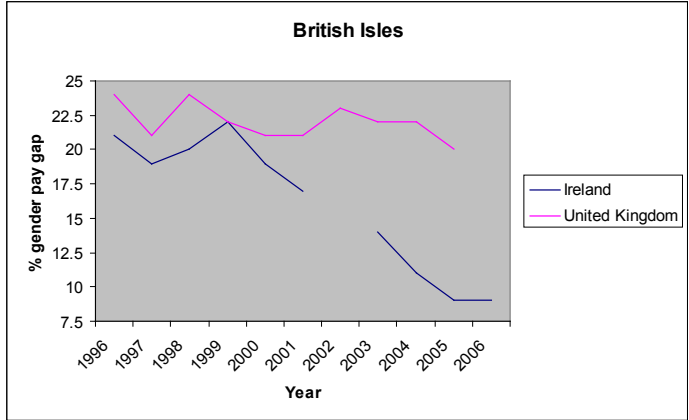
La brecha salarial de género en Nueva Zelanda ha venido declinando de forma constante, pasando del 18 por ciento en 1996 al 12,8 por ciento en 2005. Encontramos además una proporción re+lativamente elevada de mujeres empleadas en la economía. Los datos recogidos por la OIT para Australia se recopilan de forma bianual, no obstante, la tendencia sugiere que la brecha salarial de género ha aumentado. Esto se explica por un cambio de política. Los datos que figuran en los gráficos de series temporales muestran la brecha salarial de género en Australia hasta 2004. Datos más recientes de la Employee Earnings and Hours Survey (Oficina Australiana de Estadística) muestran que entre 2004 y 2006 la brecha se ha ampliado, pasando de que las mujeres ganasen 87 centavos por cada AUD\$1 ganado por los hombres a 84 centavos en 2006. Esto representa un incremento de la brecha salarial de género que pasa del 13 al 16 por ciento. Una posible explicación sería la introducción de ‘WorkChoices’, el sistema de relaciones laborales del gobierno anterior, que restringía los derechos sindicales y reducía el número de empleados/as cubiertos por los convenios colectivos. Su impacto fue mayor sobre los trabajadores menos favorecidos, lo que incluye la mano de obra con salarios más bajos y a tiempo parcial, que suele ser femenina

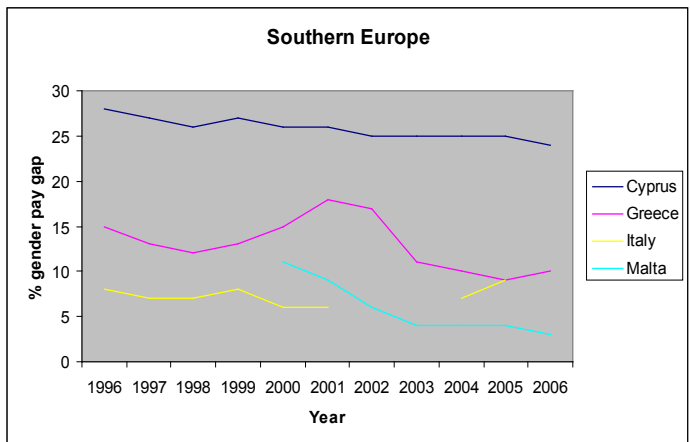
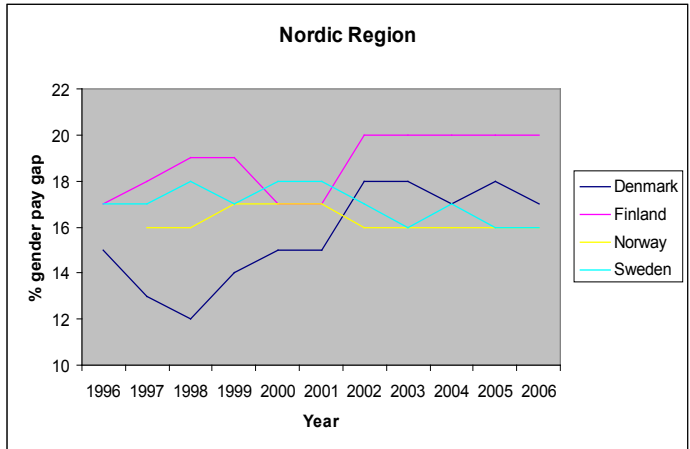
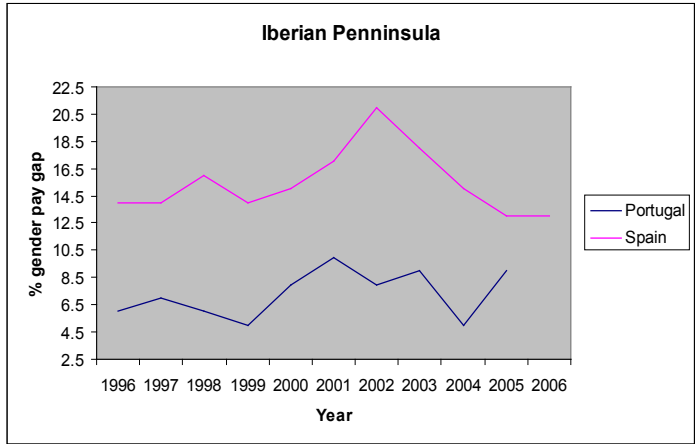
Los estudios académicos sobre los efectos y las influencias de la liberalización

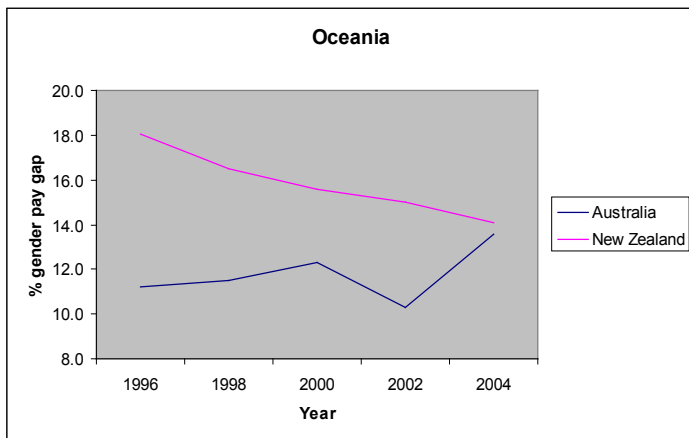
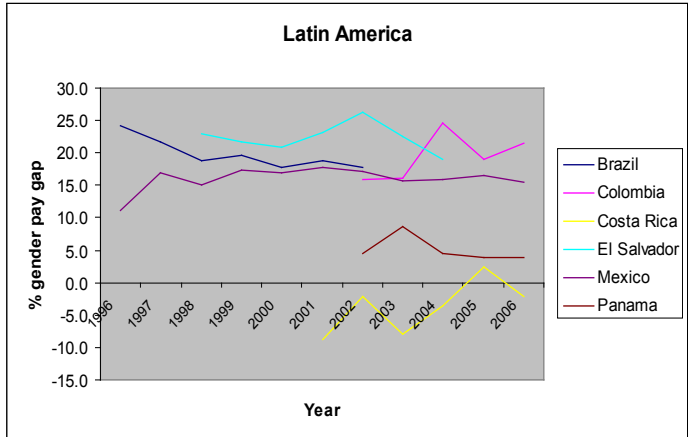
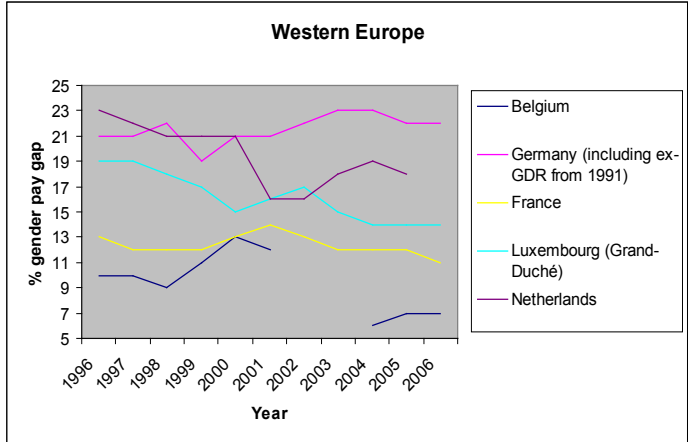
3 Comunicación de la Comisión Europea (2007), Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres, p.4.



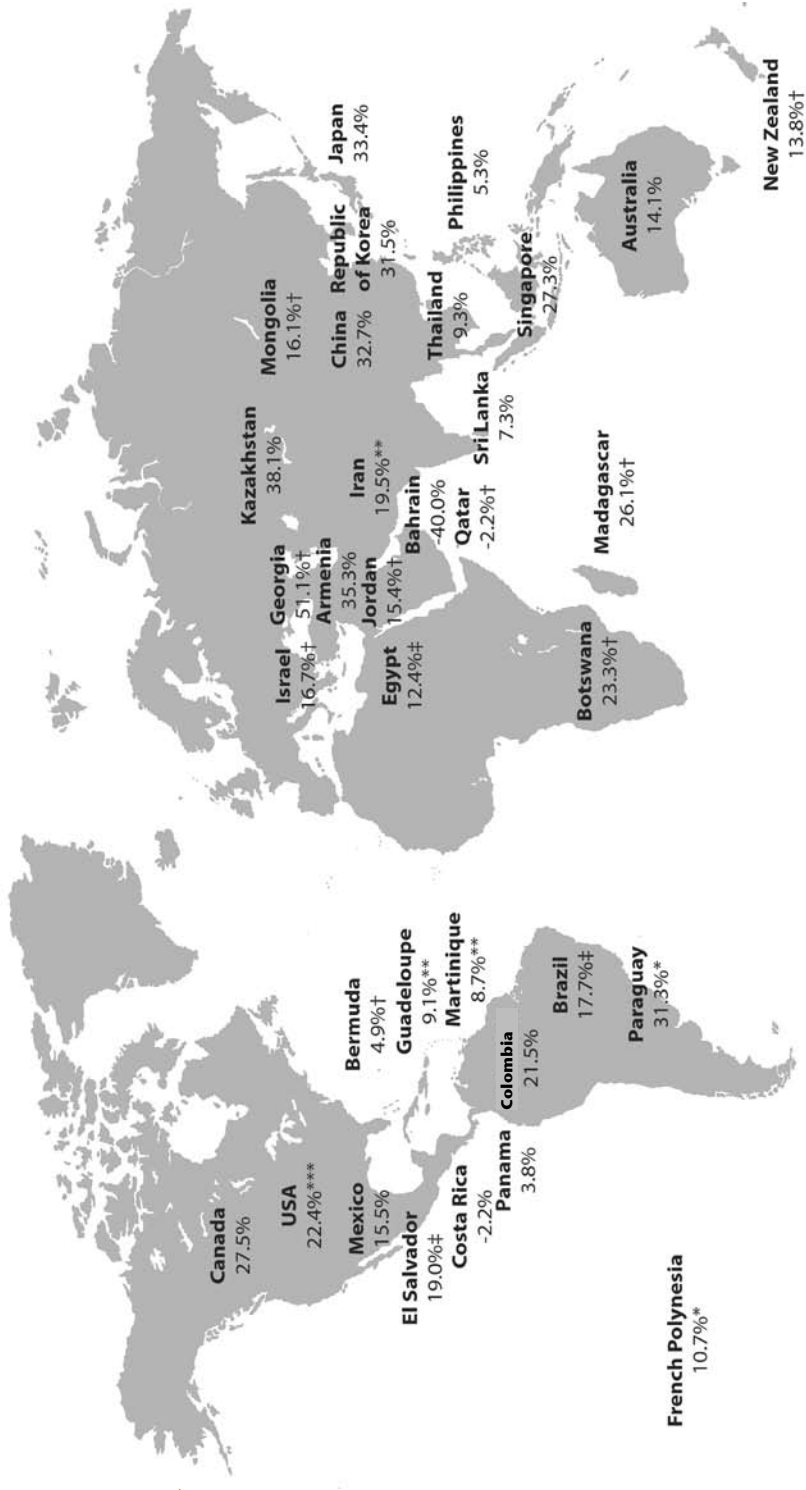








Global Gender Pay Gap 2006



Key: *** = 2007, † = 2005, ‡ = 2004, * = 2003, †† = 2002, ** = 2001

Sources: International Labour Organisation; except Australia - Australian Bureau of Statistics, Canada - Canadian Labour Congress, USA - AFL-CIO

European Gender Pay Gap 2006



Key: p= provisional, †= 2005. Source: Eurostat

Influencias internacionales en la brecha salarial

del comercio y la intensificación de la competencia económica internacional sobre la brecha salarial de género desembocan en conclusiones contradictorias. Por un lado, la teoría económica aduce que se reduce la brecha debido al comercio internacional. La creciente competencia que resulta de una apertura del mercado al libre comercio eliminaría el exceso de beneficios de una firma, que de otro modo se podría utilizar como fuente de discriminación. La idea de base es que las prácticas discriminatorias imponen costes adicionales a la firma. En otras palabras, una creciente competencia internacional como resultado del libre mercado ejerce presiones sobre el margen de beneficios de la firma y simultáneamente requiere una mayor productividad, consumiendo así los recursos que necesitaría la firma para financiar la discriminación salarial de género⁴. La evidencia empírica, no obstante, presenta un panorama mucho más complejo y en algunos casos incluso contradice esta teoría.

Basándose en sus investigaciones, Weichselbaumer y Winter-Ebmer afirman que los países con mayor libertad económica tienen una brecha salarial en función del género menos importante que otros, aunque también mantienen que la orientación del mercado puede tener una influencia limitadora además de reforzar las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres⁵. Un estudio sobre los efectos de la liberalización del comercio sobre la brecha salarial de género en México, por ejemplo, concluyó que el proceso de liberalización del comercio en este país produjo una mayor brecha salarial de género, que puede atribuirse a los movimientos generales en la economía durante el período de la liberalización comercial, y mayores bonificaciones a la capacitación. Al mismo tiempo, también encontró evidencia, aunque indicativa, de que la brecha se redujo particularmente en aquellas industrias que se vieron más fuertemente obligadas a hacerse más competitivas, requiriéndose de esas industrias que abandonasen sus prácticas discriminatorias hacia la mujer⁶. Las autoras concluyen pues que el comercio puede resultar potencialmente beneficioso para las mujeres, al reducir la discriminación, pero cualquier mejora en los salarios relativos de las mujeres dependerá igualmente de otros factores, como programas para mejorar la educación de la mujer y su capacitación de manera que sea capaz de competir mejor en un mercado competitivo. En otro proyecto de investigación sobre los efectos de una creciente apertura al comercio en la industria manufacturera de la India, la aplicación de una legislación sobre igualdad salarial y de oportunidades, mejores normas laborales y la erradicación de prácticas por parte del empleador que favorecieran a los trabajadores masculinos se citan como instrumentos para corregir la brecha salarial de

4 Becker, G. (1971), *The Economics of Discrimination*

5 Weichselbaumer, D. and R. Winter-Ebmer (2007), *The Effects of Competition and Equal Treatment Laws on Gender Wage Differentials*, pp. 272-273. Véase también la p. 49 de este informe.

6 Artecona, R. y W. Cunningham (2002), *Effects of Trade Liberalization on the Gender Wage Gap in Mexico*.

género⁷. Este estudio aporta pruebas de una intensificación de la brecha salarial entre los trabajadores de la manufactura en India, que los autores relacionan con el hecho de que las empleadas tengan un poder de negociación más débil y un estatus más bajo que sus colegas masculinos en el lugar de trabajo. Esto hace que les resulte más difícil negociar unos salarios más elevados, y que sean vulnerables a la explotación en un sector caracterizado por intensas presiones para reducir costes. Estos descubrimientos llevan a la conclusión de que el impacto de la liberalización del comercio sobre la pobreza y las desigualdades es variable, y que las mujeres 'asumen una carga desproporcionadamente elevada de los costes de la liberalización'⁸.

Por último, algunas fuentes bibliográficas aportan evidencia a favor del argumento de que cierta disminución de la brecha salarial de género se ha debido a un descenso en los niveles salariales de los trabajadores hombres, más que en un incremento de los salarios de las mujeres trabajadoras. Estudios sobre la liberalización del comercio brasileño, por ejemplo, han demostrado que la apertura de los mercados al libre comercio y la competencia conllevó pérdidas salariales generales, siendo los salarios de los hombres los más afectados⁹.

Además, la ratificación de convenios internacionales que defienden la igualdad de trato para hombres y mujeres y que buscan abolir las leyes discriminatorias que impiden que ambos sexos reciban un trato igualitario, tiene un impacto altamente positivo sobre la brecha salarial de género. No obstante, los autores subrayan igualmente que el impacto sobre la brecha salarial de género tras la firma de un convenio internacional, o la eliminación de obstáculos que frenen el libre comercio, no puede atribuirse exclusivamente a dichas acciones. Generalmente, estas medidas forman parte de un conjunto de medidas políticas más amplias adoptadas por los gobiernos para intentar erradicar las desigualdades existentes en la sociedad, como facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral mejorando los cuidados infantiles o la implementación de leyes adicionales sobre igualdad de trato a nivel nacional.

A efectos de nuestro estudio, hemos examinado en mayor detalle los posibles efectos que ha tenido la ratificación del Convenio No. 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración de 1951¹⁰ sobre la brecha salarial de género en los países incluidos en este informe. Tal como muestra la tabla que figura más abajo, la mayoría de los países tratados en el informe han ratificado el convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, aunque el año de ratificación varía considerablemente. EE UU es el mayor de los Estados o las entidades que no han ratificado el convenio.

Los datos de series temporales incluidos en este informe (véase el capítulo

7 Menon, N. y Y. Van der Meulen-Rodgers (2006), *The Impact of Trade Liberalization on Gender Wage Differentials in India's Manufacturing Sector*.

8 *Id.*, p. 21

9 Santos M.H. y J.S. Arbache (2005), *Trade Openness and Gender Discrimination*.

10 Este convenio se adoptó en junio de 1951, instando a todos los miembros de la OIT a promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.: http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/hrdr/instr/c_100.htm.

sobre datos globales) cubren el período 1996-2006, mientras que el proceso de ratificación tuvo lugar en la mayoría de los países antes de 1996. Si tomamos los países que figuran en la tabla y que han ratificado el convenio en los últimos 20 años, y examinamos la evolución de la brecha salarial de género para dichos países en los 10 últimos años, constatamos que en algunos casos la brecha salarial ha aumentado o permanecido estable (Botswana, Singapur, Sri Lanka) y en otros se ha registrado un descenso (Eslovenia, República Checa).

La media nacional de la brecha salarial de género para los países incluidos en este informe se sitúa en 15,6 por ciento, ó 16,5 por ciento si excluimos Bahrein. Una vez más, algunos de los países que han ratificado el convenio registran mejores cifras que la media (Sri Lanka, Tailandia) y otros peores (Georgia, Kazajstán y Corea).

Fecha de ratificación del Convenio No.100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (para los países incluidos en este informe)

País	Fecha de ratificación
Armenia	29 de julio de 1994
Alemania (incluyendo la ex- RDA a partir de 1991)	8 de junio de 1956
Australia	10 de diciembre de 1974
Austria	29 de octubre de 1953
Bahrein	-
Bélgica	23 de mayo de 1953
Bermudas	-
Botswana	5 de junio de 1997
Brasil	25 de abril de 1957
Bulgaria	7 de noviembre de 1955
Canadá	16 de noviembre de 1972
Cisjordania y Gaza	-
Colombia	7 de junio de 1963
Corea, República de	8 de diciembre de 1997
Costa Rica	2 de junio de 1960
Croacia	8 de octubre de 1991
Chipre	19 de noviembre de 1987
Dinamarca	22 de junio de 1960
Egipto	26 de julio de 1960
El Salvador	12 de octubre de 2000
Eslovaquia	1 de enero de 1993
Eslovenia	29 de mayo de 1992
España	6 de noviembre de 1967
Estados Unidos	-
Estonia	10 de mayo de 1996
Filipinas	29 de diciembre de 1953
Finlandia	14 de enero de 1963
Francia	10 de marzo de 1953
Georgia	22 de junio de 1993
Grecia	6 de junio de 1975
Guadalupe	-
Hungría	8 de junio de 1956
Irlanda	18 de diciembre de 1974
Israel	9 de junio de 1965
Italia	8 de junio de 1956
Japón	24 de agosto de 1967
Jordania	22 de septiembre de 1966
Kazajstán	18 de mayo de 2001
Letonia	27 de enero de 1992
Lituania	26 de septiembre de 1994
Luxemburgo	23 de agosto de 1967

Madagascar	10 de agosto de 1962
Malta	9 de junio de 1988
Martinica	-
México	23 de agosto de 1952
Mongolia	3 de junio de 1969
Noruega	24 de septiembre de 1959
Nueva Zelanda	3 de junio de 1983
Países Bajos	16 de junio de 1971
Panamá	3 de junio de 1958
Paraguay	24 de junio de 1964
Polinesia francesa	-
Polonia	25 de octubre de 1954
Portugal	20 de febrero de 1967
Qatar	-
Reino Unido	15 de junio de 1971
República Checa	1 de enero de 1993
Rumania	28 de mayo de 1957
Singapur	30 de mayo de 2002
Sri Lanka	1 de abril de 1993
Suecia	20 de junio de 1962
Suiza	25 de octubre de 1972
Tailandia	8 de febrero de 1999

Conclusiones de WageIndicator

WageIndicator (TuSalario) es una encuesta salarial por Internet, basada en los datos aportados por los propios usuarios que desean comparar su salario con otras personas que realizan trabajos similares. En nuestro informe, hemos extraído datos recopilados durante 2006 más el segundo y tercer trimestre de 2007 en 12 países participantes. Tal como muestran los datos que figuran más adelante, no todos los países han integrado todas las preguntas en su encuesta en línea, y para algunos países el porcentaje de respuestas a algunas de las preguntas era excesivamente bajo (por ej. 0, 1 ó 2 respuestas) como para poder ser tenido en cuenta. Estos resultados se han omitido de los cuadros presentados en este informe. Otros porcentajes de respuestas bajos (menos de 50) se incluyen a efectos de mostrar resultados más que para extraer conclusiones firmes. El muestreo global para India y Rusia es reducido, debido a que sus encuestas se lanzaron mucho más recientemente que otras encuestas más establecidas como en Alemania, el Reino Unido o los Países Bajos.

En la siguiente tabla, hemos incluido los parámetros de media (promedio), mediana y los rangos intercuartílicos para la brecha salarial global. A continuación examinamos la brecha salarial de género distribuida en función de variables más específicas. La mediana se incluye porque representa el valor central de la distribución, es decir la mitad de los valores están por encima y la otra mitad por debajo de esta cifra. Resulta por tanto menos sensible a los valores atípicos (extremos) que la media. En general, si la media y la mediana se sitúan en un rango próximo entre sí, y tenemos una distribución normal, podemos estar razonablemente seguros de contar con una buena estimación del auténtico valor de la brecha salarial. Una diferencia importante entre la media y la mediana podría reflejar la influencia de algunos valores atípicos, como un número reducido de hombres o mujeres con salarios más elevados. La columna 'N válido' indica el número válido de encuestados que se ha incluido en cada cálculo.

Género

Los encuestados se dividen casi por igual entre trabajadores y trabajadoras, aunque en algunos países el reparto es de 60-40. La excepción es la India, donde el 80 por ciento de los encuestados eran hombres y el 20 por ciento mujeres.

Educación

La mayoría de los encuestados entran en uno de los siguientes grupos según su educación¹¹: secundaria inferior/segundo ciclo de educación básica, educación post-secundaria/no terciaria, y primer ciclo de la educación terciaria. Algunos países incluyen un nivel adicional denominado 'educación secundaria superior'. Bélgica, Países Bajos, Polonia, España y el Reino Unido tienen una elevada

¹¹ Clasificación basada en los niveles educativos de la CINE (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación). Para más información ver el apéndice 6 y <http://www.mec.es/cide/jsp/plantillaAncho.jsp?d=eurydice>.

proporción de hombres y mujeres muy educados, como queda ilustrado por la columna 'primer ciclo de educación terciaria'. Polonia destaca especialmente, habiendo alcanzado el primer nivel de educación terciaria dos terceras partes de los hombres y tres cuartos de las mujeres. En general, las mujeres tienen suelen tener una educación equivalente a la de los hombres, si no superior.

Afiliación sindical

Si consideramos la sindicalización, ninguno de los encuestados de la Federación Rusa está afiliado a un sindicato. En el otro extremo del espectro se sitúan Hungría y Finlandia, donde el 93 por ciento y el 70 por ciento de los encuestados respectivamente indicaron ser miembros de un sindicato. Se registran bajas tasas de sindicalización en Argentina (13,1 por ciento), Alemania (17,1 por ciento) y Polonia (12,7 por ciento). El reparto de la membresía sindical está distribuido de manera relativamente equitativa entre hombres y mujeres.

Jornada a tiempo completo y a tiempo parcial

En general los hombres tienden a trabajar a tiempo completo más que las mujeres. Globalmente, entre el 80 y el 90 por ciento de los encuestados trabajan a tiempo completo. En el extremo superior de la escala se sitúan Rusia (94,5 por ciento de trabajadores/as a tiempo completo) y la India (97,8 por ciento). Los Países Bajos registran la mayor proporción de trabajadores a tiempo parcial en general (23,9 por ciento), especialmente entre las mujeres (43,9 por ciento). En Alemania más de una quinta parte de las mujeres que respondieron trabajan a tiempo parcial, frente al 3 por ciento de los hombres. En el Reino Unido estas cifras se sitúan en el 14,4 por ciento para las mujeres y el 3 por ciento para los hombres.

Sector público, privado y sin fines lucrativos

En conjunto, entre el 70 y el 80 por ciento de los trabajadores/as que respondieron a esta encuesta están empleados en el sector privado, con un 10 a 20 por ciento en el sector público. Las empresas sin fines lucrativos representan del 1 al 10 por ciento de todos los trabajos de los encuestados. Algunos países destacan por la particularmente alta proporción de empleados del sector público, como por ejemplo Finlandia (30,8 por ciento), Polonia (31,5 por ciento), el Reino Unido (30 por ciento) y Hungría (28,5 por ciento). India por el contrario tiene muy pocos encuestados que trabajen en el sector público (6,8 por ciento) y en cambio registra un elevado número de trabajadores en el sector privado (85,9 por ciento).

Clasificación industrial de NACE¹²

Industria manufacturera, venta al por mayor y comercio minorista (que incluye la reparación de vehículos de motor), y actividades empresariales en general son los sectores de actividad económica en los que están empleados la

12 NACE - Nomenclatura de Actividades Económicas, es la clasificación estadística de las actividades económicas utilizada por en la Comunidad Europea. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:006:0003:0034:ES:PDF>

mayoría de los trabajadores que participaron en esta encuesta. En el sector de transportes se observan resultados uniformes, ya que da trabajo a entre 5 y 10 por ciento de los trabajadores/as en cada uno de los países. La encuesta muestra además que India tiene una proporción excepcionalmente elevada de personas empleadas en actividades empresariales. Por otro lado, pocas personas trabajan en agricultura, pesca, minería, suministro de servicios esenciales, hoteles y restaurantes, actividades del hogar y organismos extra-territoriales. El reparto muestra además la presencia de una segregación laboral en base a líneas de género: educación y sanidad y servicios sociales son áreas particularmente dominadas por las mujeres, mientras que manufactura y construcción son entornos laborales típicamente dominadas por los hombres.

Clasificación laboral de la CIUO¹³

El reparto en categorías de la CIUO muestra que la mayor parte de los encuestados se clasifican como profesionales (asociados) y técnicos. En la mayoría de los países, los legisladores, dirigentes y directores representan entre el 5 y el 10 por ciento de las personas que participaron en la encuesta. Alemania, India, Polonia, el Reino Unido y particularmente la Federación Rusa son excepciones, con proporciones más elevadas de trabajadores/as en estos grupos laborales. Los Países Bajos, por otro lado, muestran un porcentaje muy bajo de legisladores, dirigentes y directores, especialmente entre las mujeres (2,8 por ciento). Una vez más existe una clara separación laboral por géneros, ya que hay más mujeres administrativas, empleadas de servicios, y vendedoras en comercios y ambulantes, mientras que los artesanos y operadores de instalaciones y máquinas son mayoritariamente hombres.

En el Apéndice 4 encontrarán más información sobre el perfil de las personas que respondieron a la encuesta [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GPG_Report_Final_21_Feb_tra_version.pdf].

Brecha salarial de género general

El promedio de la brecha salarial se sitúa entre 12,9 por ciento en Brasil y 23 por ciento en Polonia. India tiene una brecha salarial de apenas 2,2 por ciento, pero es muy poco probable que sea una cifra representativa de la población, ya que la muestra es muy pequeña (242 respuestas) en comparación con la talla de la población (más de 1.100 millones). Las mismas reservas han de aplicarse a las cifras de la Federación Rusa, también basadas en un muestreo reducido. En cuanto a la mayoría de los países, constatamos que la media y la mediana están muy próximas, lo que implica que los promedios de la encuesta constituyen probablemente una buena estimación de la brecha salarial real para la población total. Brasil, Hungría y el Reino Unido registran mayores diferenciaciones entre las cifras de la media y la mediana. El promedio para el Reino Unido, por ejemplo, parece ser bastante bajo, incluso al compararlo con las cifras oficiales del 20 por ciento.

¹³ Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), sistema de clasificación bajo responsabilidad de la OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/index.htm>

País	Percentil 25	Media	Mediana	Percentil 75	N válido
Alemania	18,5	21,9	21,2	23,0	79905
Argentina	13,9	18,9	20,9	24,2	13135
Bélgica	12,8	13,3	14,3	18,1	13532
Brasil	9,4	12,9	17,1	15,4	14782
España	16,9	21,8	22,3	26,8	12967
Federación Rusa	4,2	2,4	3,1	-3,4	594
Finlandia	13,2	20,0	19,4	24,1	27718
Hungría	10,0	17,0	10,3	19,5	4199
India	-11,0	2,2	-23,0	46,7	242
Países Bajos	14,9	20,8	17,0	22,6	95600
Polonia	20,5	23,0	23,7	26,1	6573
Reino Unido	15,2	15,7	25,1	23,5	32976

Fuente: WageIndicator 2006-2007

Brecha salarial de género en función de la educación recibida

Cuando consideramos la relación entre educación y la brecha salarial de género, los datos muestran que una mayor educación en las mujeres no conduce automáticamente a una menor diferencia entre sus salarios y los de los hombres¹⁴. Bien al contrario, en algunos países, como en el Reino Unido o en los Países Bajos, la brecha aumenta con el nivel de educación, particularmente al nivel de la educación terciaria (primer ciclo).

¹⁴ Ver el apéndice 6 (únicamente en inglés) para más información sobre la definición de los niveles educativos de la CINE (ISCED).

Pais	Nivel educativo	Media	Mediana	N Válido
Alemania	Sin educación	40,1	24,1	296
	Educación básica	17,9	17,8	7186
	Secundaria inferior o segundo ciclo de educación básica	16,2	14,4	19826
	Educación secundaria superior	23,3	23,0	9376
	Educación post-secundaria no terciaria	18,4	15,2	10378
	Primer ciclo de educación terciaria	20,6	20,8	11366
	Segundo ciclo de educación terciaria	18,3	11,2	1974
Bélgica	Sin educación	-18,1	11,3	26
	Educación básica	31,5	15,8	195
	Secundaria inferior o segundo ciclo de educación básica	11,7	15,5	1536
	Educación post-secundaria no terciaria	19,9	15,4	3963
	Primer ciclo de educación terciaria	12,6	15,3	6875
	Segundo ciclo de educación terciaria	21,8	11,4	120
España	Sin educación	-8,8	22,4	49
	Educación básica	20,5	20,4	1610
	Secundaria inferior o segundo ciclo de educación básica	31,1	23,6	559
	Educación secundaria superior	22,5	20,9	3025
	Primer ciclo de educación terciaria	24,4	25,3	5102
	Segundo ciclo de educación terciaria	26,1	32,3	815
Finlandia	Sin educación	8,9	7,2	156
	Educación básica	17,9	14,2	1435
	Secundaria inferior o segundo ciclo de educación básica	19,9	17,0	5802
	Educación post-secundaria no terciaria	21,7	22,2	13470
	Primer ciclo de educación terciaria	20,7	18,0	4941
	Segundo ciclo de educación terciaria	-3,1	-2,6	180

Países Bajos	Sin educación	5,3	20,9	133
	Educación básica	20,3	13,9	1221
	Secundaria inferior o segundo ciclo de educación básica	18,4	15,2	13454
	Educación secundaria superior	16,3	17,5	4172
	Educación post-secundaria no terciaria	20,9	16,7	25913
	Primer ciclo de educación terciaria	23,2	22,5	31164
	Segundo ciclo de educación terciaria	10,3	17,8	529
Polonia	Educación básica	97,6	75,8	16
	Secundaria inferior o segundo ciclo de educación básica	43,4	30,0	105
	Educación post-secundaria no terciaria	29,2	30,7	1167
	Primer ciclo de educación terciaria	25,1	27,4	3411
	Segundo ciclo de educación terciaria	37,4	14,7	74
Reino Unido	Sin educación	1,4	18,2	58
	Educación básica	-44,7	9,0	142
	Secundaria inferior o segundo ciclo de educación básica	6,6	12,9	2882
	Educación secundaria superior	13,7	19,2	12224
	Educación post-secundaria no terciaria	17,8	25,9	766
	Primer ciclo de educación terciaria	17,0	26,0	13872
	Segundo ciclo de educación terciaria	19,9	19,4	382

Fuente: WageIndicator 2006-2007

Brecha salarial de género por sector

La brecha salarial en el sector privado es generalmente mayor que en el sector público. La encuesta revela además una importante brecha salarial en el sector sin fines lucrativos. Alemania, Bélgica, Brasil, España, Hungría y los Países Bajos muestran una diferencia relativamente pequeña entre las brechas salariales del sector público y del privado. Las diferencias entre estos sectores son mayores en Argentina, Polonia y el Reino Unido. Finlandia y Rusia registran la tendencia contraria.

País	Sector	Media	Mediana	N válido
Alemania	Privado	18,1	17,7	31646
	Público	14,9	15,7	4817
	Sin fines lucrativos	14,5	10,0	2301
	Otros	18,2	15,0	3026
Argentina	Privado	22,0	26,5	9983
	Público	7,6	3,3	2059
	Sin fines lucrativos	22,6	19,7	312
	Otros	8,6	20,0	134
Bélgica	Privado	10,5	13,9	4914
	Público	8,0	14,1	981
	Sin fines lucrativos	13,9	15,4	600
	Otros	42,1	22,2	278
Brasil	Privado	15,2	17,5	9317
	Público	15,3	20,5	1214
	Sin fines lucrativos	4,0	6,0	552
España	Privado	18,5	20,5	7006
	Público	17,6	19,6	1571
	Sin fines lucrativos	6,7	18,3	195
	Otros	30,9	16,9	122
Federación Rusa	Privado	-1,4	-2,1	418
	Público	5,8	16,7	112
	Sin fines lucrativos	44,5	51,2	22
Finlandia	Privado	17,4	16,8	15405
	Público	19,6	18,2	7430
	Sin fines lucrativos	21,4	17,6	1164
Hungria	Privado	17,7	11,3	2714
	Público	17,6	12,7	1239
	Sin fines lucrativos	30,3	29,4	173
	Otros	28,0	29,6	5
India	Privado	-1,5	18,3	148
	Público	85,3	-37,5	10
	Sin fines lucrativos	-93,7	-93,7	8
	Gubernamental	-0,7	-0,7	6

Países Bajos	Privado	22,0	19,3	46835
	Público	16,7	18,8	8450
	Sin fines lucrativos	19,7	19,1	4557
	Otros	12,1	6,8	3912
Polonia	Privado	16,4	20,0	2351
	Público	2,2	16,7	1223
	Sin fines lucrativos	-18,2	19,7	92
	Otros	-7,7	-16,2	126
Reino Unido	Privado	16,2	23,0	9809
	Público	10,8	14,0	4665
	Sin fines lucrativos	6,3	13,2	932
	Otros	14,6	16,1	558

Fuente: WageIndicator 2006-2007

Brecha salarial de género por hora

En general se asume que el trabajo a tiempo parcial conduce a una brecha salarial de género mayor, por el hecho de que las mujeres suelen hacer horarios a tiempo parcial más a menudo que los hombres, y que se considera que el trabajo a tiempo parcial comprende más empleos mal pagados que el trabajo a tiempo completo. No obstante, algunos países que figuran en la tabla que figura a continuación muestran todo lo contrario: Argentina, Alemania, España, Países Bajos, Polonia y el Reino Unido registran una brecha salarial inferior para los trabajadores/as a tiempo parcial que a tiempo completo, y en el caso de Brasil en el caso del trabajo a tiempo parcial la tendencia es incluso la contraria. Esto puede reflejar una baja tasa de participación de los hombres en trabajos a tiempo parcial y mal pagados.

País	TC/TP	Media	Mediana	N válido
DE Alemania	Tiempo parcial	5,8	6,9	7854
	Tiempo completo	20,9	19,7	71341
AR Argentina	Tiempo parcial	10,5	10,4	2055
	Tiempo completo	20,2	22,3	11080
BE Bélgica	Tiempo parcial	15,9	14,8	2109
	Tiempo completo	12,9	14,3	11281
BR Brasil	Tiempo parcial	-7,3	4,0	1295
	Tiempo completo	15,3	18,4	13471

España	Tiempo parcial	11,9	6,1	840
	Tiempo completo	21,1	21,1	12057
Federación Rusa	Tiempo parcial	40,9	47,1	18
	Tiempo completo	0,8	2,5	576
Finlandia	Tiempo parcial	25,6	17,5	1623
	Tiempo completo	19,0	19,4	25391
Hungría	Tiempo parcial	25,1	-0,4	245
	Tiempo completo	17,0	10,8	3954
Países Bajos	Tiempo parcial	17,5	13,8	21186
	Tiempo completo	20,6	17,7	72531
Polonia	Tiempo parcial	14,5	20,0	421
	Tiempo completo	25,9	23,1	5980
Reino Unido	Tiempo parcial	8,0	5,0	2582
	Tiempo completo	14,8	22,5	30170

Fuente: WageIndicator 2006-2007

Brecha salarial de género en función de la sindicalización

Argentina, España, Finlandia, Polonia, y especialmente Alemania, los Países Bajos y el Reino Unido, aportan pruebas de la influencia positiva que tiene la sindicalización sobre la brecha salarial de género, registrándose en estos países menos diferencias entre los ingresos de hombres y mujeres para los empleados sindicalizados que para aquellos que no son miembros de un sindicato. La talla del muestreo para India es demasiado pequeña como para poder sacar conclusiones y en Rusia el 100 por ciento de los encuestados indicaron no ser miembros de un sindicato, lo que elimina la posibilidad de cualquier comparación. Polonia en cambio muestra una brecha salarial inversa de casi el 21 por ciento para los afiliados a un sindicato.

País	Afiliación sindical	Media	Mediana	N válido
Alemania	No afiliados a un sindicato	23,0	22,3	60553
	Miembros de un sindicato	14,3	12,8	12906
Argentina	No afiliados a un sindicato	19,3	21,9	10625
	Miembros de un sindicato	13,2	15,0	1796

Bélgica	No afiliados a un sindicato	13,7	16,4	4498
	Miembros de un sindicato	15,4	14,8	6410
Brasil	No afiliados a un sindicato	12,5	17,4	845
	Miembros de un sindicato	15,9	18,3	595
España	No afiliados a un sindicato	21,5	21,7	7437
	Miembros de un sindicato	21,1	16,8	3026
	No afiliados a un sindicato	2,4	3,1	594
Finlandia	No afiliados a un sindicato	21,9	20,7	7642
	Miembros de un sindicato	18,4	18,6	18652
Hungría	No afiliados a un sindicato	11,5	12,5	89
	Miembros de un sindicato	16,7	9,2	4099
India	No afiliados a un sindicato	12,8	11,7	14
	Miembros de un sindicato	1,8	-27,1	114
Países Bajos	No afiliados a un sindicato	22,2	18,6	69512
	Miembros de un sindicato	14,0	9,8	19216
Polonia	No afiliados a un sindicato	27,5	28,2	4558
	Miembros de un sindicato	-20,8	17,4	671
Reino Unido	No afiliados a un sindicato	17,1	28,3	25687
	Miembros de un sindicato	8,7	10,2	6463

Fuente: WageIndicador 2006-2007

Brecha salarial de género en entornos esencialmente femeninos o masculinos

En la mayoría de los países, el estudio muestra una brecha salarial mayor en entornos laborales donde la mayoría de los colegas en puestos similares son mujeres. Esto puede deberse al hecho de que los hombres que trabajan en entornos esencialmente femeninos (limpieza, educación, sanidad) suelen ocupar, con mayor frecuencia que las mujeres, cargos directivos mejor pagados que los demás puestos de trabajo en estos sectores. Además, las mujeres en estos sectores muchas veces tienen empleos a tiempo parcial, donde se concentran la mayoría de los puestos peor pagados. Esta tendencia se constata particularmente en Bélgica, Países Bajos, Alemania y el Reino Unido. No es el caso, no obstante, en Brasil, donde los resultados están distorsionados por el reducido número de encuestados que indicaron trabajar principalmente con hombres. Polonia también registra una importante brecha salarial en los lugares de trabajo donde la mayoría de los empleados son

hombres. En Rusia se constata una brecha salarial inversa en los entornos laborales dominados por hombres.

País	Entorno laboral masculino/ femenino	Media	Mediana	N Válido
Alemania	Los compañeros en puestos similares son casi todos hombres	16,7	15,2	46515
	Las compañeras en puestos similares con casi todas mujeres	24,6	23,4	33390
Argentina	Los compañeros en puestos similares son casi todos hombres	17,4	22,4	7682
	Las compañeras en puestos similares con casi todas mujeres	19,0	17,9	5453
Bélgica	Los compañeros en puestos similares son casi todos hombres	4,5	6,9	6317
	Las compañeras en puestos similares con casi todas mujeres	19,6	18,6	7215
Brasil	Los compañeros en puestos similares son casi todos hombres	71,1	34,0	30
	Las compañeras en puestos similares con casi todas mujeres	12,7	16,8	14752
España	Los compañeros en puestos similares son casi todos hombres	16,6	18,3	6656
	Las compañeras en puestos similares con casi todas mujeres	26,6	25,7	6311
	Los compañeros en puestos similares son casi todos hombres	-3,7	-14,3	264
	Las compañeras en puestos similares con casi todas mujeres	7,1	6,5	330

Finlandia	Los compañeros en puestos similares son casi todos hombres	9,7	9,3	11482
	Las compañeras en puestos similares con casi todas mujeres	23,9	20,9	16236
Hungria	Los compañeros en puestos similares son casi todos hombres	33,3	22,3	17
	Las compañeras en puestos similares con casi todas mujeres	35,7	36,2	29
Países Bajos	Los compañeros en puestos similares son casi todos hombres	12,1	10,2	52810
	Las compañeras en puestos similares con casi todas mujeres	27,5	21,6	42790
Polonia	Los compañeros en puestos similares son casi todos hombres	27,0	16,7	2125
	Las compañeras en puestos similares con casi todas mujeres	16,1	25,7	4448
Reino Unido	Los compañeros en puestos similares son casi todos hombres	9,2	11,7	13839
	Las compañeras en puestos similares con casi todas mujeres	17,1	25,5	19137

Fuente: WageIndicator 2006-2007

Brecha salarial de género en función del porcentaje de mujeres en el lugar de trabajo

No se observa ningún patrón o tendencia general al considerar la relación entre el porcentaje de mujeres en el lugar de trabajo y la brecha salarial de género. Se registraron algunas cifras extremas, como una brecha salarial del 35,5 por ciento en lugares de trabajo en España donde las mujeres constituyen entre el 60 y el 80 por ciento de la plantilla laboral, mientras que la brecha salarial es muy baja, con apenas un 8,7 por ciento para esta categoría en el Reino Unido.

País	Porcentaje de mujeres en el lugar de trabajo	Media	Mediana	N válido
Alemania	0 - 20 %	15,1	14,8	8097
	20 - 40 %	18,5	18,7	
	40 - 60 %	20,3	21,3	
	60 - 80 %	16,6	19,6	4308
	80 - 100 %	21,1	20,0	1438
España	0 - 20 %	23,2	19,4	1095
	20 - 40 %	12,8	13,0	1644
	40 - 60 %	19,7	18,9	1668
	60 - 80 %	35,5	22,0	815
	80 - 100 %	9,6	23,4	409
Países Bajos	0 - 20 %	17,7	13,0	
	20 - 40 %	21,0	17,0	9690
	40 - 60 %	19,4	16,9	9375
	60 - 80 %	18,7	16,1	5011
	80 - 100 %	22,3	17,8	2861
Reino Unido	0 - 20 %	15,9	21,1	2452
	20 - 40 %	13,8	24,7	3716
	40 - 60 %	15,3	24,9	5532
	60 - 80 %	8,7	30,2	2458
	80 -100 %	14,2	11,6	842

Fuente: WageIndicator 2006-2007

Brecha salarial de género en función del reparto industrial de la NACE

La composición del mercado laboral y sus diversos subsectores difiere de un país a otro. Algunos sectores en la siguiente tabla muestran una brecha salarial relativamente baja en determinados países, pero al mismo tiempo registran una brecha muy elevada en otros. Esta ausencia de un patrón claro en la brecha en función del reparto industrial ilustra la composición específicamente nacional de los sectores. Constatamos, no obstante, algunos sectores donde se confirma de forma recurrente una importante brecha salarial en diversos países, como por ejemplo la industria minera, el sector de suministros públicos y el sector de servicios financieros. La administración pública y otros servicios comunitarios, sociales y personales, por otro lado, registran en general una brecha salarial menor.

País	Industria NACE	Media		N válido
Alemania	A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	15,8	17,8	442
	C Industrias extractivas	16,2	14,4	250
	D Industria manufacturera	20,9	20,5	21321
	E Distribución de energía eléctrica, gas y agua	17,9	16,0	2201
	F Construcción	14,8	12,8	4931
	G Comercio al por mayor y minorista	17,4	14,6	7309
	H Hostelería	18,6	13,9	1743
	I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11,8	8,1	3388
	J Intermediación financiera	24,5	21,5	4122
	K Actividades empresariales	25,9	25,7	11291
	L Administración pública y defensa	19,9	19,9	3659
	M Educación	20,1	21,3	2263
	N Sanidad y asistencia social	24,5	23,8	6164
	O Otros servicios sociales, personales y a la comunidad	19,8	17,0	1678
P Actividades en el hogar	26,5	23,4	363	

Argentina	A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	10,1	-2,1	301
	B Pesca	7,0	-10,8	25
	C Industrias extractivas	35,3	44,3	208
	D Industria manufacturera	23,1	28,2	1911
	E Distribución de energía eléctrica, gas y agua	15,1	31,1	308
	F Construcción	23,1	15,8	435
	G Comercio al por mayor y minorista	19,7	24,2	1396
	H Hostelería	13,7	17,9	238
	I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	15,2	21,0	925
	J Intermediación financiera	16,0	18,5	706
	K Actividades empresariales	19,8	24,0	3587
	L Administración pública y defensa	2,8	3,6	809
	M Educación	9,6	3,4	748
	N Sanidad y asistencia social	14,7	12,1	723
	O Otros servicios sociales, personales y a la comunidad	21,1	20,5	504
	P Actividades en el hogar	-5,5	-18,1	46
	Q Organismos extra-territoriales	19,4	14,7	267

Bélgica	A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-9,3	-15,9	95
	C Industrias extractivas	34,7	31,0	34
	D Industria manufacturera	11,7	9,1	3204
	E Distribución de energía eléctrica, gas y agua	27,7	38,3	126
	F Construcción	15,0	7,5	850
	G Comercio al por mayor y minorista	13,2	15,6	1533
	H Hostelería	39,0	9,3	256
	I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	15,6	10,4	931
	J Intermediación financiera	16,3	14,1	781
	K Actividades empresariales	17,6	20,8	2121
	L Administración pública y defensa	10,8	16,3	758
	M Educación	4,7	12,7	482
	N Sanidad y asistencia social	11,9	18,0	1610
	O Otros servicios sociales, personales y a la comunidad	23,0	15,8	574
	P Actividades en el hogar	-39,4	-5,0	45
Q Organismos extra-territoriales	66,8	70,6	8	

Brasil	A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	14,3	19,8	210
	B Pesca	49,6	49,6	3
	C Industrias extractivas	23,0	34,2	537
	D Industria manufacturera	22,6	29,7	2356
	E Distribución de energía eléctrica, gas y agua	3,7	15,4	172
	F Construcción	-13,9	13,0	502
	G Comercio al por mayor y minorista	21,8	19,3	1048
	H Hostelería	14,4	23,9	86
	I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3,9	21,5	849
	J Intermediación financiera	19,2	23,1	680
	K Actividades empresariales	15,2	13,3	2727
	L Administración pública y defensa	-6,5	9,6	573
	M Educación	17,2	15,9	761
	N Sanidad y asistencia social	16,1	14,4	614
	O Otros servicios sociales, personales y a la comunidad	-31,1	4,0	432
Q Organismos extra-territoriales	23,6	36,1	160	

España	A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	19,9	18,5	166
	B Pesca	10,7	4,4	24
	C Industrias extractivas	4,4	4,1	49
	D Industria manufacturera	22,2	25,0	1807
	E Distribución de energía eléctrica, gas y agua	6,7	20,8	230
	F Construcción	12,5	14,4	1097
	G Comercio al por mayor y minorista	27,9	26,2	1185
	H Hostelería	11,4	12,1	567
	I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	13,4	25,1	824
	J Intermediación financiera	23,0	28,4	775
	K Actividades empresariales	18,2	20,6	3392
	L Administración pública y defensa	23,7	10,3	891
	M Educación	21,1	23,5	646
	N Sanidad y asistencia social	33,9	26,1	690
	O Otros servicios sociales, personales y a la comunidad	22,7	16,4	505
P Actividades en el hogar	30,0	32,7	65	
Q Organismos extra-territoriales	34,4	37,9	8	

Federación Rusa	A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	11,1	11,1	6
	C Industrias extractivas	-14,4	-35,3	14
	D Industria manufacturera	5,5	0,0	98
	E Distribución de energía eléctrica, gas y agua	-4,5	-4,5	8
	F Construcción	3,0	6,9	26
	G Comercio al por mayor y minorista	-3,3	0,2	108
	I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-8,3	-22,4	34
	J Intermediación financiera	-33,9	-37,1	36
	K Actividades empresariales	9,8	11,2	196
	M Educación	13,8	7,1	10
	N Sanidad y asistencia social	10,3	14,3	14
	O Otros servicios sociales, personales y a la comunidad	-0,5	-4,9	12
	Q Organismos extra-territoriales	-73,9		18
Finlandia	A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	10,8	13,1	297
	B Pesca	15,6	7,3	12
	C Industrias extractivas	17,5	20,5	60
	D Industria manufacturera	13,6	12,6	6530
	E Distribución de energía eléctrica, gas y agua	22,7	29,6	66
	F Construcción	20,2	15,9	1189
	G Comercio al por mayor y minorista	17,9	14,8	2264
	H Hostelería	10,9	16,7	735
	I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	18,5	9,3	1669
	J Intermediación financiera	33,8	30,5	973
	K Actividades empresariales	20,1	21,0	5338
	L Administración pública y defensa	17,6	16,5	2350
	M Educación	17,3	21,2	1461
	N Sanidad y asistencia social	19,5	8,7	3297
	O Otros servicios sociales, personales y a la comunidad	21,7	15,7	1430
	Q Organismos extra-territoriales	-29,5	16,6	35

Hungria	A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-28,2	-44,2	109
	C Industrias extractivas	-7,2	-45,8	33
	D Industria manufacturera	21,2	14,7	1394
	E Distribución de energía eléctrica, gas y agua	23,2	14,5	120
	F Construcción	18,4	8,3	134
	G Comercio al por mayor y minorista	8,4	12,7	415
	H Hostelería	18,6	30,6	109
	I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	20,3	13,3	393
	J Intermediación financiera	12,7	12,1	78
	K Actividades empresariales	23,0	27,1	266
	L Administración pública y defensa	14,9	16,7	261
	M Educación	15,4	11,8	369
	N Sanidad y asistencia social	4,4	-5,7	346
	O Otros servicios sociales, personales y a la comunidad	29,8	27,6	207
	Q Organismos extra-territoriales	11,2	22,4	6
India	D Industria manufacturera	-61,1		36
	F Construcción	-57,9	-57,9	8
	K Actividades empresariales	-2,2	43,0	86
	N Sanidad y asistencia social			4
	O Otros servicios sociales, personales y a la comunidad	68,2	68,2	6

Países Bajos	A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	22,6	14,5	1344
	B Pesca	37,4	41,5	9
	C Industrias extractivas	26,3	36,4	238
	D Industria manufacturera	20,1	18,4	16426
	E Distribución de energía eléctrica, gas y agua	20,4	25,4	625
	F Construcción	10,6	5,9	6255
	G Comercio al por mayor y minorista	26,4	22,5	10078
	H Hostelería	19,2	17,6	4143
	I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	17,8	13,0	7027
	J Intermediación financiera	31,0	29,6	5079
	K Actividades empresariales	23,6	21,3	17480
	L Administración pública y defensa	13,8	15,0	6581
	M Educación	17,4	17,8	3468
	N Sanidad y asistencia social	24,5	22,6	9045
	O Otros servicios sociales, personales y a la comunidad	24,4	19,4	3632
P Actividades en el hogar	51,3	33,9	34	
Q Organismos extra-territoriales	44,6	19,5	4	

PL Polonia	A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1,7	-10,4	40
	C Industrias extractivas	52,2	13,2	75
	D Industria manufacturera	-23,9	12,7	882
	E Distribución de energía eléctrica, gas y agua	-1,5	-2,2	95
	F Construcción	39,1	22,3	367
	G Comercio al por mayor y minorista	15,2	22,1	989
	H Hostelería	55,9	34,6	108
	I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	36,3	12,0	298
	J Intermediación financiera	62,7	24,7	440
	K Actividades empresariales	23,6	37,1	1367
	L Administración pública y defensa	24,4	22,8	814
	M Educación	14,7	15,5	434
	N Sanidad y asistencia social	15,8	12,6	286
	O Otros servicios sociales, personales y a la comunidad	1,7	14,8	255

UK Reino Unido	A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	20,8	-7,0	234
	B Pesca	39,3	22,2	18
	C Industrias extractivas	22,0	43,5	257
	D Industria manufacturera	18,0	26,7	4635
	E Distribución de energía eléctrica, gas y agua	8,6	36,6	296
	F Construcción	23,2	32,7	2189
	G Comercio al por mayor y minorista	16,5	17,4	3591
	H Hostelería	9,6	14,3	1405
	I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3,9	3,5	2228
	J Intermediación financiera	13,7	29,2	2043
	K Actividades empresariales	17,4	28,8	7036
	L Administración pública y defensa	12,5	18,8	1742
	M Educación	22,0	31,4	2130
	N Sanidad y asistencia social	21,5	32,0	3193
	O Otros servicios sociales, personales y a la comunidad	22,7	19,6	1364
	P Actividades en el hogar	63,6	83,5	36
	Q Organismos extra-territoriales		-91,5	26

Fuente: WageIndicator 2006-2007

Comparación de los datos de fuentes oficiales de acceso público con los de WageIndicator

Comparando la brecha sindical de género en los datos públicos y los de WageIndicator obtenemos resultados diversos. Para Alemania, Finlandia y los Países Bajos, ambas fuentes llevan a conclusiones similares. Las cifras de Eurostat para Bélgica, España, Hungría y Polonia indican brechas salariales inferiores que las de WageIndicator, mientras que la situación es la inversa para Brasil y el Reino Unido. En estos dos países los datos públicos muestran una diferencia salarial mayor que los de WageIndicator.

Al interpretar las cifras, ha de tenerse en cuenta que las fuentes públicas datan en ocasiones de años previos a las de WageIndicator, que fueron recopiladas entre 2006 y 2007. Es el caso de Brasil (2004), Países Bajos (2005) y el Reino Unido (2005).

País	Datos de OIT/Eurostat	Datos de WageIndicator
Alemania	22,0	21,9
Bélgica	7,0 ^p	13,3
Brasil	17,7 ¹	12,9
España	13,0 ^p	21,8
Finlandia	20,0	20,0
Hungría	11,0	17,0
Países Bajos	18,0 ²	20,8
Polonia	12,0	23,0
Reino Unido	20,0 ^{p3}	15,7

p=provisional

Análisis de la bibliografía

Definición de la brecha salarial de género

Eurostat define la brecha salarial de género como “diferencia entre la remuneración media bruta por hora de hombres y mujeres asalariados en porcentaje de la remuneración media bruta por hora de los hombres”¹⁵. La Comisión Europea afirma que en la economía de la Unión Europea, la media de la brecha salarial de género en el año 2005, ascendió al 15 por ciento.

La existencia de la brecha salarial de género es una muestra del valor que se concede al trabajo de la mujer. A menudo revela la discriminación de género y la segregación ocupacional en el lugar de trabajo. Además, con frecuencia, las cifras reflejan la concentración de mujeres en el trabajo a tiempo parcial, la distribución desigual de las responsabilidades domésticas, visto que las mujeres se ocupan de la mayor parte de las tareas del hogar, y la mayor probabilidad de que la mujer interrumpa su trayectoria profesional para ocuparse de atender a la familia y los hijos. Como se muestra, la brecha salarial de género es un fenómeno muy complejo y con múltiples facetas¹⁶. A continuación, se examinan más detenidamente algunas de sus características.

Causas de la brecha salarial

La brecha salarial existe, de acuerdo con la Comisión Europea, como resultado de una combinación de factores, tales como:

- Características individuales - edad, nivel de educación, empleo, hijos, experiencia adquirida en el mercado de trabajo
- Características del empleo – profesión, horario de trabajo, tipo de contrato, condiciones de empleo, perspectivas de carrera y las condiciones laborales
- Características de la empresa - sector, tamaño de la empresa, comportamiento respecto a la contratación, organización del trabajo
- Segregación de género por profesión o sector
- Características institucionales - sistemas de educación y formación, negociación salarial colectiva, relaciones laborales, permiso parental y suministro de guarderías
- Normas sociales y tradiciones - educación, elección del empleo, clasificación de las profesiones y evaluación de profesiones predominantemente masculinas y femeninas¹⁷.

Además, la Comisión Europea afirma que la brecha salarial aumenta con la edad, los años de servicio y el nivel de educación. Por ejemplo, las diferencias salariales en la Unión Europea son superiores al 30 por ciento en el grupo de

¹⁵ Comisión de las Comunidades Europeas (2007), Comunicación de la Comisión: Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres, p.15. Esta es la brecha no ajustada.

¹⁶ Id., en la p.16.

¹⁷ Ibid.

edades comprendidas entre los 40-59 años y del 7 por ciento para los menores de 30 años. En el caso de los empleados con más de 30 años de servicio en una empresa, la brecha salarial de género es del 32 por ciento, mientras que para los que tienen entre uno y cinco años de servicio esta brecha desciende al 22 por ciento. Para las mujeres con un nivel de educación de tercer ciclo, la brecha salarial es del 30 por ciento y entre las que tienen un menor nivel de educación secundaria es del 13 por ciento. Las mujeres tienen mayor porcentaje de éxito escolar que los hombres en todos los Estados miembros de la UE y son mayoría entre los diplomados de la enseñanza superior, sin embargo, cuando entran al mercado de trabajo tienen que hacer frente a las desigualdades¹⁸.

El trabajo a tiempo parcial

El hecho de que a menudo recaiga sobre las mujeres la mayor carga de las responsabilidades domésticas y el cuidado de la familia hace que el número de mujeres que trabaja a tiempo parcial sea superior al de los hombres (casi un tercio de las mujeres en la UE trabajan a tiempo parcial, en comparación con el 8 por ciento de hombres). Las mujeres están sobre representadas en los puestos a tiempo parcial, en general mal pagados. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo informa que en la mayoría de los países europeos entre el 70 por ciento y el 80 por ciento de los trabajadores a tiempo parcial se sitúan en la parte inferior de la escala salarial¹⁹. Confirma esta tendencia la mayor brecha salarial de género que se observa en los países donde una gran proporción de mujeres trabaja a tiempo parcial, es decir, Dinamarca, Reino Unido, Países Bajos, en relación con los países donde la mayoría de las mujeres trabaja a tiempo completo. También ayuda a explicar por qué ocupan el nivel más alto de la escala salarial más hombres que mujeres, incluso en sectores con una mayor participación femenina.

Dentro del grupo de trabajadores/as a tiempo parcial, los bajos salarios se distribuyen equitativamente entre hombres y mujeres y los altos salarios también se distribuyen bastante uniformemente entre una pequeña proporción de hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial (alrededor del 10 por ciento). En este caso, Irlanda y el Reino Unido son la excepción, ya que entre los hombres que trabajan a tiempo parcial, el 21 por ciento se encuentra en la parte superior de la escala salarial, en comparación con el 5 por ciento de las trabajadoras.

La segregación laboral

La ley impone la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, sin embargo, las ocupaciones en las que predominan las mujeres como, por ejemplo, la limpieza, la restauración y el trabajo administrativo están peor remunerados que los de igual valor ocupados mayoritariamente por hombres.

¹⁸ Id., at p. 20, 24.

¹⁹ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2006), *The Gender Pay Gap: Background Paper*, p. 6.

Esta tendencia se refleja también en el hecho de que la brecha salarial de género es más importante en los países donde el mercado laboral está muy segregado, es decir, Chipre, Estonia, Eslovaquia, y en los sectores dominados por los hombres, como la industria, los servicios empresariales y el sector financiero²⁰.

Los resultados de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo 2005 muestran que los mercados de trabajo europeos están sumamente segregados, ya que sólo un 26 por ciento de hombres europeos trabaja en diversas ocupaciones, donde el trabajo es por lo menos un 40 por ciento femenino. Cerca de la mitad de las trabajadoras ocupa empleos en dos sectores: el 34 por ciento de las mujeres trabaja en los sectores de la educación y la salud y el 17 por ciento trabaja en el comercio al por mayor y minorista. En el caso de los hombres, la mitad de sus puestos de trabajo se reparten en tres sectores: la industria manufacturera (22 por ciento), el comercio al por mayor y minorista (14 por ciento) y la construcción (13 por ciento). La Comisión Europea informa, además, que los puestos de auxiliares administrativos, vendedoras o trabajadoras poco o no cualificadas representan casi la mitad del trabajo femenino. Al mismo tiempo, sólo un tercio de los directivos de las empresas de la UE son mujeres²¹.

La Comisión de la Mujer y el Trabajo del Reino Unido cree que la clave de la posición que ocupa la mujer en el mercado laboral es el valor atribuido a las funciones relativas a los cuidados. Se considera que la mayor representación de las mujeres en puestos considerados poco cualificados y la mayor representación de hombres en puestos de trabajo más cualificados explican en parte la brecha salarial de género “relacionada con la estructura del mercado de trabajo, y no con la discriminación salarial”. No obstante, la definición de empleos poco cualificado, a menudo se basa en puntos de vista estereotipados acerca de los requisitos necesarios para desempeñar las funciones mayoritariamente femeninas y es posible que un puesto de trabajo percibido como poco cualificado en realidad no lo sea²². Esta cuestión subraya la importancia de los sistemas de evaluación de los puestos de trabajo en relación con la igualdad, los cuales pueden valorar adecuadamente las funciones masculinas y femeninas.

La discriminación en el lugar de trabajo

Los prejuicios y estereotipos constituyen un factor que contribuye a la discriminación salarial, según Chicha²³. La discriminación salarial puede darse de dos formas: en primer lugar, cuando se concede una remuneración diferente en el mismo puesto de trabajo, por ejemplo, a un docente femenino y un docente masculino con la misma calificación, experiencia y responsabilidades. Esta forma contraviene la legislación relativa a la igualdad de remuneración,

20 Comisión de las Comunidades Europeas (2007), Comunicación de la Comisión: Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres, p. 3

21 Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2006), The Gender Pay Gap: Background Paper, p. 4.

22 Chicha, M.T. (2006). A Comparative Analysis of Promoting Pay Equity: Models and Impacts, pp. 3-7.

23 Id., en la p.5.

pero se observa con frecuencia. Este tipo de discriminación a menudo se asocia con las mujeres que participan en ocupaciones tradicionalmente masculinas. En segundo lugar, se da discriminación cuando los puestos de trabajo son diferentes, pero el trabajo ha sido evaluado de igual valor, y se remuneran de manera diferente. En este caso, se valoran menos los requisitos de numerosas funciones mayoritariamente femeninas, tales como las aptitudes interpersonales, que los de las ocupaciones tradicionalmente masculinas. Chicha afirma que la “influencia de los prejuicios y los estereotipos en los métodos de evaluación de los puestos de trabajo refuerza y mantiene las disparidades que provocan la brecha salarial de género”, mediante “métodos tradicionales de evaluación de puestos de trabajo que no tienen en cuenta o subvaloran aspectos importantes de los empleos femeninos”²⁴.

La brecha de género a escala mundial

El Foro Económico Mundial utiliza el Global Gender Gap Index (Índice mundial de brecha de género) como marco de referencia para establecer las desigualdades económicas, políticas, educativas y sanitarias basadas en criterios de género. El Índice mide la magnitud de la brecha de género en 128 países, y cubre al 90 por ciento de la población mundial. El componente económico del Índice abarca la brecha existente en materia de participación, es decir, la diferencia en las tasas de participación de trabajadores y trabajadoras, la brecha salarial y la diferencia entre el ascenso de las mujeres y los hombres, tomando como base la proporción femenina y masculina entre los legisladores, dirigentes y directores, y la proporción femenina y masculina entre trabajadores técnicos y profesionales. El Índice de la brecha de género 2007, muestra que la diferencia entre hombres y mujeres en lo que respecta a la participación económica aún es considerable, y que la diferencia de los resultados económicos sólo ha disminuido un 58 por ciento. Los resultados del Índice muestran que la participación económica y la igualdad de oportunidades es más igualitaria en Oceanía, seguida por Norteamérica, y existe una mayor desigualdad en el Oriente Medio (donde sólo participa en el mercado de trabajo alrededor de un tercio de las mujeres) y África del Norte y Asia. Mozambique es el país que mejor se clasifica en lo relativo a la participación económica y la igualdad de oportunidades de los 128 países que abarca el Informe, seguido por Filipinas, Ghana, Tanzania y la República de Moldavia. Suecia ocupa el sexto lugar. Todos los países nórdicos han aumentado su puntuación respecto a la participación económica desde 2006, gracias “principalmente a una disminución de la brecha entre la tasa de participación laboral y los salarios entre mujeres y hombres”²⁵.

Cuba se sitúa en el 39º puesto en lo que se refiere a la participación económica y para la región cuenta con una proporción relativamente alta de mujeres en el parlamento y con cargos ministeriales así como un porcentaje más alto de mujeres que de hombres entre los trabajadores profesionales y técnicos. Argentina ha mejorado respecto a la participación económica, ocupando

²⁴ Id., en la p.6.

²⁵ Hausmann, Tyson, Zahidi (2007), World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2007, p. 16.

el 75º puesto en 2007, en comparación con el 82º que ocupaba en 2006. Su clasificación mejoró gracias a “una mejor relación entre la participación femenina y masculina en el mercado de trabajo y una reducción de la brecha existente entre los ingresos estimados de mujeres y hombres”. Sin embargo, la Encuesta de Opinión Ejecutiva del Foro Económico Mundial revela que Argentina sigue teniendo una de las brechas salariales más importantes entre empleos similares (clasificación 104 en esta variable). Chile retrocede en la clasificación por “mal desempeño” en el indicador de participación económica e igualdad de oportunidades (105º de los 128 países). La participación femenina en el mercado de trabajo en Chile es del 41 por ciento, en comparación con el 76 por ciento de la masculina, y el ingreso estimado de las mujeres es de menos de la mitad que el de los hombres. Menos de la cuarta parte de los cargos de legisladores, altos funcionarios y directivos de este país está ocupada por mujeres. El país con la clasificación más baja en relación con la participación económica y la igualdad de oportunidades es Yemen.

Disminuir la brecha salarial de género a escala mundial

En los países industrializados, se han conseguido algunos logros para disminuir, e inclusive invertir la brecha salarial de género en los últimos cuarenta años. Un país y un ejemplo profesional concreto de esta última tendencia es el de los honorarios de los abogados en los Países Bajos, donde las mujeres ganan un salario medio por hora de 15,16 euros, mientras que los hombres ganan 14,63 euros. Se ha tratado de encontrar una explicación a esta tendencia en el hecho de que las estudiantes neerlandesas se diploman en promedio a una edad más temprana que los hombres, con lo cual las mujeres entran antes en el mercado de trabajo. Estos años adicionales de experiencia laboral, combinados con las notas más altas que obtienen las estudiantes en relación con los estudiantes, les da una ventaja en su sector que se expresa en la esfera salarial. Sin embargo, después de los 30 años, la brecha salarial entre hombres y mujeres se incrementa de nuevo, ya que los hombres ganan, en promedio, 27,74 euros por hora en relación con 19,90 euros para las mujeres. En los EE UU se observa un esquema similar, donde las jóvenes diplomadas de las grandes ciudades también tienden a encontrar empleos bien remunerados en grandes empresas internacionales con mayor frecuencia que sus compañeros masculinos²⁶.

Weichselbaumer y Winter-Ebmer proporcionan una prueba más que confirma esta tendencia a través de un análisis internacional de la brecha salarial que realizaron en 2005, el cual demuestra que el diferencial ha disminuido de un 65 por ciento a finales de la década de 1960 a un 30 por ciento en la década de los años 1990. Weichselbaumer y Winter-Ebmer atribuyen este éxito a que la mujer está adquiriendo más experiencia laboral con un menor número de interrupciones en su participación en el mercado de trabajo, obteniendo una educación más orientada al mercado de trabajo. Asimismo, lo atribuyen también al cambio tecnológico, que ha dado lugar a una “relativa devaluación de la fuerza física y una mayor demanda de trabajadores no manuales”.

26 Het Financieel Dagblad, 22 de agosto de 2007. Basado en las conclusiones de www.loonwijzer.nl.

Sugieren que “acontecimientos como el aumento de la competencia mundial y la introducción de leyes contra la discriminación también pueden ser responsables de la disminución de las brechas salariales de género”²⁷. No obstante, el análisis también muestra que “los hombres ganan un 25 por ciento más que las mujeres con las mismas características mensurables”²⁸ y que esta brecha se ha mantenido más o menos constante durante los últimos cuarenta años en los que se basa el estudio.

²⁷ Weichselbaumer D. y Rudolf Winter-Ebmer (2007), *The Effects of Competition and Equal Treatment Laws on Gender Wage Differentials*, p. 238.

²⁸ *Ibid.*

Metodología

Resulta complejo hacer una comparación internacional de la brecha salarial de género, por lo que es preciso tener en cuenta varios factores. Estos factores se describen brevemente a continuación.

Cálculo de los ingresos

Para comparar los datos a escala internacional es importante que la brecha salarial de género se calcule de manera uniforme en todos los países, sin embargo, esta uniformidad no es posible debido a que los países utilizan diferentes medidas para calcular la diferencia. Se carece de datos comparables a nivel internacional en lo que se refiere a los ingresos, como señalan Weichselbaumer y Winter-Ebmer: “Aun cuando existen en la mayoría de los países datos sobre los trabajadores y sus características y hacen posibles las investigaciones nacionales... los datos internacionales son escasos”²⁹. Por consiguiente, la proporción de los ingresos medios entre mujeres y hombres en un determinado mercado de trabajo varía según la disponibilidad y el método de recopilación de los datos, el país, el período estudiado, las características de los grupos implicados³⁰ y la definición utilizada para la variable de los ingresos³¹. Por ejemplo, la mayoría de los países que no pertenecen a la Unión Europea calculan la brecha de género tomando como base los ingresos mensuales (Japón, Kazajstán, El Salvador), mientras que otros utilizan los ingresos por hora (Panamá, Sri Lanka, Australia). En EE UU, para calcular la brecha salarial de género, se utiliza el promedio de ingresos semanales. Los cálculos basados en los ingresos semanales y mensuales pueden distorsionar la brecha salarial de género en la medida en que el ingreso mensual o semanal puede incluir las horas extraordinarias. La desigual distribución de las responsabilidades domésticas influye en la capacidad para trabajar horas extraordinarias en favor de los hombres, lo que significa que las mujeres a menudo no pueden realizar tantas horas extraordinarias como los hombres.

El uso de los datos sobre ingresos anuales para calcular la brecha salarial de género también puede distorsionar las estimaciones, ya que la remuneración anual puede incluir los ingresos por concepto de horas extraordinarias, compensación por turnos irregulares así como primas o incentivos además del salario base, ocultando así los elementos esenciales que conducen a la brecha salarial de género, incluida la discriminación sexual directa.

Disponibilidad de datos sobre los ingresos

La disponibilidad de datos relativos a los ingresos varía enormemente entre los

29 Weichselbaumer D. y Rudolf Winter-Ebmer (2007), *The Effects of Competition and Equal Treatment Laws on Gender Wage Differentials*, p. 239.

30 Por ejemplo, Beblo, Beninger, Heinze y Laisney afirman que el Panel de Hogares de la Comunidad Europea para Francia, Alemania, Italia, España y el Reino Unido muestra que a lo sumo el 50 por ciento de la diferencia de ingresos entre mujeres y hombres puede atribuirse a las diferencias en las características. Beblo, Beninger, Heinze y Laisney (2003), *Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression*, p.6.

31 Chicha, M.T. (2006), *A Comparative Analysis of Promoting Pay Equity: Models & Impacts*. p. 3.

países. Se dispone de muchos más datos respecto a Europa, lo que permite presentar una estimación de la brecha salarial de género para la mayoría de los países europeos. Comparativamente, la accesibilidad de los datos en otras regiones es reducida. En África no hay ninguna recopilación completa de información sobre los ingresos y, cuando existen datos, no se dispone de un desglose de los ingresos por sexo. Lo mismo ocurre en algunas partes de Asia, donde se dispone de poca información sobre los ingresos por sexo para los países de Asia central.

En algunos países, la brecha salarial de género está distorsionada, inclusive en favor de las mujeres (Arabia Saudita, Bahrein, Costa Rica), debido a la pequeña proporción de mujeres que forman parte de la población activa en la economía formal. Por ejemplo, en el Oriente Medio (donde sólo alrededor de un tercio de las mujeres participa en el mercado de trabajo), la brecha salarial de género es de menos 40 por ciento en Bahrein, debido a la mayor representación de la mujer en funciones elitistas en el mercado de trabajo en comparación con el pequeño número de mujeres representadas en el mercado de trabajo total, mientras que la cifra de los ingresos medios de los hombres desciende abruptamente debido a la mayor representación de los hombres en el mercado de trabajo en general y, como consecuencia, también en puestos con salarios bajos. Estas inconsistencias propias a la recogida de datos y de análisis hacen que las comparaciones a escala mundial de la brecha salarial de género estén plagadas de dificultades.

Tamaño de la muestra

Otro factor que ha de tenerse en cuenta al comparar la brecha salarial de género es que se utilizan muestras diferentes a escala mundial. Por ejemplo, el tamaño de la muestra puede variar según los países, teniendo en cuenta que las muestras de mayor tamaño generalmente se consideran más fiables. Las decisiones que se toman en relación con el grupo muestra también varían. Por ejemplo, las edades del grupo muestra pueden variar y las definiciones de trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial pueden diferir en cada estimación. Esta realidad se refleja en el informe de la Comisión Europea, que incluye al grupo de 15 a 64 años que trabaja 15 horas o más, mientras que el informe de Beblo, Beninger, Heinze y Laisney incluye al grupo de 25 a 55 años de edad que trabaja por lo menos 8 horas a la semana³².

Tipo de trabajador(a)

El tipo de trabajador(a) incluido en la muestra utilizada para calcular la brecha salarial de género también muestra una falta de uniformidad entre los países. Algunos utilizan una comparación entre hombres y mujeres que trabajan a tiempo completo para el cálculo de la brecha salarial de género, mientras que en otros países se incluyen en el cálculo a todos los trabajadores y trabajadoras. La utilización de una combinación de trabajadores/as tanto

³² Beblo, Beninger, Heinze and Laisney (2003), Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression.

a tiempo completo como a tiempo parcial generalmente aumenta la brecha salarial de género si se calcula de acuerdo con la media, ya que las mujeres están excesivamente presentes en el trabajo a tiempo parcial, que a menudo es más mal remunerado que el trabajo a tiempo completo. Como consecuencia, esta variable puede contribuir a una mayor brecha salarial de género en países en los que una gran proporción de las mujeres trabaja a tiempo parcial.

Recogida de datos

Los métodos utilizados para recoger los datos sobre los ingresos también pueden plantear interrogantes respecto a su fiabilidad. Algunas encuestas de hogares, como la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de Costa Rica, permiten que otros miembros de la familia contesten a las preguntas de la investigación en nombre de las personas con las que comparten el hogar, lo que puede dar lugar a una información inexacta. La recogida de datos tomando como base la información que figura en la nómina o boleta de pago (por ejemplo, la metodología basada en el análisis de los registros tributarios como los utilizados en Santa Elena, o la Encuesta anual de horas e ingresos en el Reino Unido) se considera en general como el método más fiable para recopilar datos sobre los ingresos.

Los retos del futuro

Un primer reto que plantea la lucha contra la brecha salarial de género a escala mundial es el de alcanzar un acuerdo sobre la definición de brecha salarial de género. Los gobiernos (a escala local, nacional e internacional) tienen que llegar a un consenso respecto a una definición única, reconocida internacionalmente de la brecha salarial de género. Asimismo, estos gobiernos tienen que dar prioridad en su programa político a recoger y compartir datos nacionales fiables de los ingresos a partir de los cuales puedan calcularse y compararse las respectivas brechas salariales de género nacionales.

Para ello, es necesario que exista un consenso común en torno a los diversos factores que componen esta brecha. Como ha señalado la Comisión Europea, uno de los principales retos será el de “distinguir por un lado la brecha salarial de género originada por las diferentes características del mercado de trabajo y, por otro, las diferencias debidas a la discriminación directa o indirecta, incluidas las diferencias propias a la sociedad en la evaluación del trabajo y de los sectores u ocupaciones dominados por las mujeres”³³.

Por consiguiente, una evaluación de los puestos de trabajo libre de cualquier tipo de prejuicio de género es un instrumento importante para garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Otra medida de la igualdad de retribución que puede implantarse es la aplicación de auditorías periódicas de la igualdad de remuneración en el lugar de trabajo. Sin embargo, Chicha señala que no es suficiente intentar corregir la brecha salarial de género únicamente a través de la remuneración³⁴. Por tanto, sostiene que se requieren políticas de equidad y otros tipos de políticas, en particular:

- Medidas para garantizar que las instituciones escolares alienten a las estudiantes a elegir disciplinas en las que predominan los hombres
- Políticas que permitan a ambos padres lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, para garantizar que no se penalice la experiencia laboral y la antigüedad de la mujer. Asimismo, es necesario tomar medidas para que el periodo de licencia de maternidad cuente en el cálculo de la antigüedad
- Prácticas de contratación, selección y promoción que mejoren el acceso de las mujeres a ocupaciones mejor pagadas, en las que predominan los hombres
- Medidas para fomentar la sindicalización y la negociación colectiva, especialmente en los puestos de trabajo en los que predominan las mujeres, por ejemplo, los de tiempo parcial, de duración determinada y el trabajo a domicilio.

³³ Comisión de las Comunidades Europeas (2007), Comunicación de la Comisión: Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres, p.17.

³⁴ Chicha, M.T. (2006). A Comparative Analysis of Promoting Pay Equity: Models and Impacts, p.4.

Un informe de investigación neerlandés elaborado para la Confederación Sindical de los Países Bajos (Federatie Nederlandse Vakbeweging - FNV) hace especial hincapié en la importancia de un enfoque centrado y adaptado que tenga en cuenta los puntos fuertes y los puntos débiles de cada sector profesional, estableciendo procesos de supervisión claros a fin de llevar a cabo un seguimiento de los éxitos o los fracasos de las iniciativas en materia de políticas para los distintos sectores³⁵.

³⁵ STZ Advies & Onderzoek y la Universidad de Amsterdam (2007), Dicht de Loonkloof! Verslag van het CLOSE (Correctie Loonkloof in Sectoren) – Onderzoek voor de FNV, ABVAKABO FNV en FNV Bondgenoten, p.41.