

## Trabajo Fin de Grado

La diferencia salarial de género. Un análisis para la  
UE, OCDE y España

*The gender pay gap. An analysis for the UE, OCDE  
and Spain*

Autor/es

Arancha Casas Crespo

Director/es

Isabel Brusca Alijarde

Facultad de Economía y Empresa / Universidad de Zaragoza

2017

**Autora:** Arancha Casas Crespo

**Directora:** Isabel Brusca Alijarde

**Título:** La diferencia salarial de género. Un análisis para la UE y la OCDE

**Titulación:** Grado en Economía (*GECO*)

## RESUMEN

En nuestra sociedad, existe un problema de gran relevancia que recibe el nombre de brecha salarial de género. El objetivo de este estudio es analizar cómo ha evolucionado dicha brecha a lo largo de los últimos años en el ámbito de la Unión Europea, OCDE y España, además de reflejar cuales son las causas y consecuencias que este problema acarrea y cuáles serían los beneficios que obtendríamos si acabáramos con ello. Por último, decir que nos gustaría concienciar a la sociedad que hay que acabar con esta diferencia, y que para ello, hay que esforzarse y llevar a cabo medidas puramente eficientes.

## SUMMARY

A significant issue takes place in our society, it is called gender pay gap. The aim of this study is to analyze how gender pay gap has evolved throughout the last few years within the European Union, OECD and Spain. Furthermore, it addresses which causes and consequences are related to this problem, as it explains the benefits that could be obtained as a result of its elimination. Finally, we would like to make society aware of this gap and its necessary elimination, to do so, we need to make an effort and to take all required efficient measures.



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	Pág. 5
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	Pág. 6
3. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	Pág. 9
4. LA SITUACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA.....	Pág. 11
4.1. La actualidad de la mujer en el mundo laboral en España.....	Pág. 13
4.2. Análisis de la situación y posibles soluciones a la brecha salarial de género en España.....	Pág. 13
4.2.1. La brecha salarial de género por CCAA en España.....	Pág. 13
4.2.2. El liderazgo de la mujer en el ámbito laboral y otros aspectos clave en España.....	Pág. 13
4.2.3. Posibles soluciones para combatir la brecha salarial de género en España.....	Pág. 14
5. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN LA UE.....	Pág. 15
5.1. Evolución de la brecha salarial de género en la UE.....	Pág. 15
5.2. La brecha salarial de género de la UE por rangos de edad.....	Pág. 17



5.3. Análisis comparado de la brecha salarial de género de los Países de la UE.....	Pág. 20
6. FACTORES EXPLICATIVOS DE LA DIFERENCIA SALARIAL. UN ANÁLISIS EMPÍRICO.....	Pág. 27
6.1. Metodología.....	Pág.27
6.2. Modelo: Variable dependiente, variables independientes, fuente de datos y muestra.....	Pág. 27
6.3. Estimación del modelo y resultados.....	Pág. 28
7. CONCLUSIONES.....	Pág. 30
8. BIBLIOGRAFÍA.....	Pág. 31
9. ANEXOS.....	Pág. 33

## **1. INTRODUCCIÓN**

### ***1.1. Presentación del tema***

El trabajo realizado aborda como tema principal la brecha salarial de género, siendo este un tema de actualidad en una economía desarrollada como la nuestra, donde la mujer adquiere un papel protagonista a nivel global. Entendemos como brecha salarial de género la diferencia salarial entre hombres y mujeres en términos porcentuales respecto al salario de los hombres.

En primer lugar, nuestro trabajo describe el concepto y causas de la brecha salarial de género desde el punto de vista de la Unión Europea poniendo en contexto al lector. Además de citar los diferentes objetivos que la Unión Europea considera prioritarios para acabar con la desigualdad salarial de género, así como los beneficios que ello conllevaría.

En segundo lugar, se establecen los diversos objetivos y la metodología que se va a llevar a cabo para analizar la situación de la Unión Europea y de la OCDE en cuanto a brecha salarial se refiere.

En tercer lugar, analizaremos la situación de España en el marco de la desigualdad salarial en el mercado laboral, poniendo de manifiesto una serie de aspectos y posibles soluciones a la brecha salarial de género.

Seguidamente, se ha realizado un análisis de la situación y evolución de la brecha salarial en la Unión Europea desde distintos puntos de vista: términos agregados, rangos de edad y diferencias existentes entre los distintos países que conforman la Unión Europea.

Finalmente, estimamos un modelo econométrico con el objetivo de determinar si un conjunto de variables (PIB, IDH ajustado, tasa de desempleo y porcentaje de población de educación terciaria) son capaces de explicar el problema existente de brecha salarial de género en los diferentes países de la OCDE.



### ***1.2. Motivación***

Este tema ha resultado de mi interés ya que considero que es necesario poner una rápida y efectiva solución al problema de la discriminación salarial de las mujeres. Así como, reflejar a la sociedad la existencia de esta diferencia salarial y cuáles son sus principales causas.

### ***1.3. Objetivo***

El objetivo prioritario de este trabajo es analizar la diferencia salarial entre los diferentes países que conforman la Unión Europea y la OCDE, así como reflejar cual es la situación del caso español. En segundo plano queremos demostrar que la brecha salarial de género es un problema real que se viene arrastrando desde hace décadas al cual se le puede poner solución si se consigue concienciar a la sociedad, dejando atrás posibles estereotipos con el fin de llegar a una igualdad salarial entre hombres y mujeres.

## **2. REVISIÓN DE LA LITERATURA Y MARCO TEÓRICO**

Existe una realidad indiscutible que no podemos obviar y que pone de manifiesto la discriminación de género existente en el mercado laboral. Dicha realidad viene definida por la expresión “*Las mujeres cobran menos que los hombres*”. Según la Comisión Europea (2014) “*El concepto de brecha salarial entre hombres y mujeres viene a conocerse como la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores*”.

Dicha brecha existe independientemente de que las mujeres obtengan unas mejores calificaciones académicas tanto en la escuela como en la universidad (Comisión Europea, 2014).

De acuerdo con la Comisión Europea (2014), son varias las causas que hacen que la diferencia salarial sea un problema complejo. Concretamente podrían destacarse las que citamos a continuación.

- **Discriminación en el lugar de trabajo**: Este hecho hace que se den situaciones en las que hombres y mujeres no reciban la misma proporción de salario.



Dicha situación puede deberse a un trato desfavorable hacia la mujer en comparación con el hombre (discriminación directa) y a ciertas políticas que su intención a la hora de elaborarlas no es causar un hecho discriminatorio pero a la hora de su aplicación dicho hecho sí que se produce.

- **Diferentes empleos y sectores**: En relación con los diferentes tipos de empleo, podemos decir que existen empleos que son representados por un porcentaje mayor de mujeres y empleos que son representados por un porcentaje mayor de hombres. Pues bien, cabe destacar que aquellos trabajos donde la ocupación de la mujer es mayor están peor remunerados que los trabajos que son mayormente ocupados por los hombres. En cuanto a los sectores, es preciso mencionar que las mujeres tienen que limitarse muchas veces a trabajar en sectores que se caractericen por un número reducido de horas al tener que ocuparse del hogar y del cuidado de la familia.
- **Prácticas laborales y sistemas salariales**: Esta causa hace referencia al simple hecho de que a las mujeres no se les forma ni se les desarrolla profesionalmente igual que los hombres en algunas economías, al igual que con la remuneración de los salarios. Estos hechos se deben principalmente a factores culturales e históricos lo cual afecta en la manera de fijar los salarios. Este problema, denominado “*techo cristal*” hace que las mujeres no puedan acceder a trabajos de una elevada remuneración.
- **Infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres**: Esta circunstancia se relaciona con el hecho de que la mujer está infravalorada tanto es sus competencias como en sus capacidades. Dicho hecho se produce porque se considera que las mujeres reflejan características femeninas en vez de capacidad y competencias adquiridas.
- **Escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel**: Podemos decir que en sectores como economía, ingeniería y política la presencia de la mujer es muy escasa lo cual hace que surja la llamada discriminación salarial.
- **Tradiciones y roles de género**: Este motivo determina el trabajo que mujeres y hombres van a desempeñar en la sociedad además de influir en la elección de los estudios realizados por hombres y mujeres. Es por ello, que es una de las causas de la brecha salarial de género.



- **Conciliación de la vida laboral y familiar**: Es importante destacar que la conciliación de la vida laboral y familiar es una de las causas más importantes en concepto de brecha salarial de género. Tal y como hemos mencionado anteriormente podemos decir que el hecho de que la mujer tenga que renunciar a parte de su jornada laboral por responsabilidades familiares le impide poder progresar en sus trabajos y recibir una mayor remuneración salarial. Además, cabe destacar que estos ingresos más bajos perjudican sobre los derechos de pensión futuros lo cual puede ocasionar que las mujeres en comparación con los hombres sufran pobreza tras la jubilación.

A pesar de las diversas causas que ocasionan la existencia de la brecha salarial de género, podemos decir que el **objetivo prioritario** de la Unión Europea (UE) es acabar con dicha brecha. El compromiso de la Unión Europea para acabar con esta brecha tiene su origen en el Tratado de Roma de 1957.

La Unión Europea destaca que la promoción de la igualdad de género, así como un mayor aprovechamiento del ingenio y de las capacidades de las mujeres, son fundamentales para acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Destacar que si se acabara eliminando dicha brecha este hecho iría acompañado de una serie de beneficios, como la creación de una sociedad más justa e igualitaria, la creación de empleos de calidad, el beneficio de empresas, trabajadores y economía, la disminución del número de procesos judiciales y reclamaciones así como la adquisición de una base para la recuperación y el crecimiento económico.

En la literatura previa existen algunos trabajos que analizan la brecha salarial y sus posibles causas. Por ejemplo, Echebarria y Larrañaga (2004) **analizan** principalmente la relación entre hombres y mujeres en el mercado laboral, abordando temas como la formación, la actividad laboral, el paro, la segregación ocupacional, los salarios y la precariedad laboral. Además también llevan a cabo un tema secundario que trata sobre las diferentes medidas que se han llevado a cabo para acabar con dicha desigualdad salarial, además de hablar de una propuesta novedosa que resulta interesante. Pues bien, podemos decir que a la conclusión que llegan es que son las mujeres las que



tienen que cambiar para acercarse cada vez más al ámbito de los hombres independientemente de que en estos últimos tiempos se hayan producido cambios, como un crecimiento de la presencia de las mujeres en puestos directivos, esfuerzo en materia de educación etc. Además cabe destacar que el esfuerzo del hombre para combatir este problema ha sido más bien escaso, por tanto, mientras los hombres no muestren más esfuerzo e interés por la figura de la mujer, este tema será muy difícil de solucionar.

En cuanto a las opciones para analizar la brecha salarial, la literatura previa ha utilizado básicamente las diferencias en la ganancia media anual y la ganancia media por hora entre hombres y mujeres. En nuestro estudio analizamos ambas variables de forma complementaria. Centramos nuestro interés en las mismas, porque tal y como menciona en uno de sus artículos Rica (2012), la ganancia media anual no es la mejor manera para analizar la diferencia salarial de género, puesto que esta última no tiene en cuenta las horas trabajadas por hombres y mujeres, y por lo general las mujeres trabajan menos horas que los hombres. Por ello, es más correcto utilizar la ganancia media por hora ya que refleja de manera más real el pago por unidad de tiempo.

Pues bien, tal como se constata en Río et al. (2008), la diferencia salarial entre hombres y mujeres es un problema de gran importancia en nuestra sociedad, con impacto incluso en la distribución de la renta de los hogares. Aunque somos conscientes de que se estén tomando diversas medidas para combatir el problema, aún falta mucho por recorrer para que el mismo quede resuelto. Por eso, nos parece relevante comprar la situación entre los países de la Unión Europea, así como las posibles variables económicas que en su caso pueden explicar la existencia de las diferencias entre países en la brecha salarial.

### 3. **OBJETIVOS Y METODOLOGÍA**

El objetivo de este trabajo es analizar las diferencias de género en los salarios percibidos por los trabajadores en el ámbito de la Unión Europea y de la OCDE y qué factores influyen en la existencia de dicha brecha salarial de género, así como su situación en España.

El análisis se va a llevar a cabo desde tres perspectivas:

- a) Análisis de la situación de la brecha salarial de género en España.
- b) Análisis comparado de la evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en los países de la Unión Europea.
- c) Análisis econométrico de los factores que influyen en las diferencias salariales de género en los países de la OCDE.
- d) El estudio comparativo se centra en los 28 países de la Unión Europea, utilizando los datos publicados por Eurostat (2017), los cuales son elaborados a través de la **Encuesta de Estructura Salarial** (EES). Dicha encuesta es una encuesta semestral la cual ofrece datos armonizados a nivel de la Unión Europea donde tiene en cuenta los ingresos brutos, horas pagadas y los días anuales de vacaciones pagadas.

Respecto al análisis de la brecha salarial de género en España, podemos decir que la finalidad es tratar de reflejar su situación en dicho país, además de hacer ver a nuestra sociedad que dicha brecha es un problema más serio de lo que parece y para acabar con él es necesario llevar a cabo una serie de soluciones puramente eficientes y efectivas.

Cabe mencionar que Eurostat (2017) sólo ha publicado datos para los años 2002, 2006, 2010 y 2014, es decir, los datos se elaboran cada cuatro años. Además, la base de datos contiene información sobre la remuneración anual, mensual y por hora, las características de ocupación de los empleados (sexo, edad, ocupación...), tamaño y control económico de la empresa.

Por eso, centramos nuestro trabajo en el análisis de la brecha de género salarial de los años 2006, 2010 y 2014, con el objetivo de plasmar la evolución de la misma a lo largo del tiempo desde el periodo previo a la crisis económica de 2008 y durante el transcurso de la misma.

El análisis descriptivo se basa en la realización y estudio de una serie de gráficos en los que pretendemos plasmar que la brecha salarial de género es una realidad actual en nuestra sociedad tanto a nivel nacional como a nivel europeo. Nuestro análisis se va a centrar en analizar la existencia de la brecha de género salarial en el marco de la Unión

Europea, con el objetivo de mostrar al lector la existencia de dicha brecha desde el punto de vista general, por países miembros de la Unión Europea, así como por los diferentes rangos de edad.

En relación al análisis econométrico, el objetivo es estudiar qué variables pueden determinar, en su caso, las diferencias existentes en la brecha salarial entre los distintos países. En este caso ampliamos la base de datos a los países de la OCDE al objeto de incrementar el número de países para realizar un análisis mediante regresión lineal. Las variables utilizadas como factores explicativos vienen condicionadas por la disponibilidad de la información.

#### **4. LA SITUACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA**

##### ***4.1. La actualidad de la mujer en el mercado laboral en España***

Si algo caracteriza a España, es una población mayoritariamente femenina, 23.7 millones de mujeres frente a 22.8 millones de hombres, INE (2017). Sin embargo, existe una relación inversa en cuanto a la población activa por sexo siendo minoría la presencia de la figura de la mujer en el mercado laboral.

En este contexto, cabe **destacar** que la tasa de empleo femenina es de un 53.5% frente a un 63.7% para los hombres, de acuerdo al informe “La participación laboral de las mujeres en España”, elaborado por el CES (2016). El diferencial de la tasa de empleo entre hombres y mujeres se incrementa en el caso de una menor formación, es decir, a menor nivel educativo menor participación laboral.

Si nos centramos en los diversos sectores del mercado laboral, los puestos donde la mujer tiene una mayor participación laboral, son los siguientes: 14.7% en enseñanza comercial y administración, 9.7% en salud, 6.5% en educación y formación de personal docente, y 4.1% en servicios personales. Por otro lado, los sectores en los que la mujer tiene una menor participación laboral respecto a los hombres son: mecánica, electrónica, así como otras áreas técnicas.

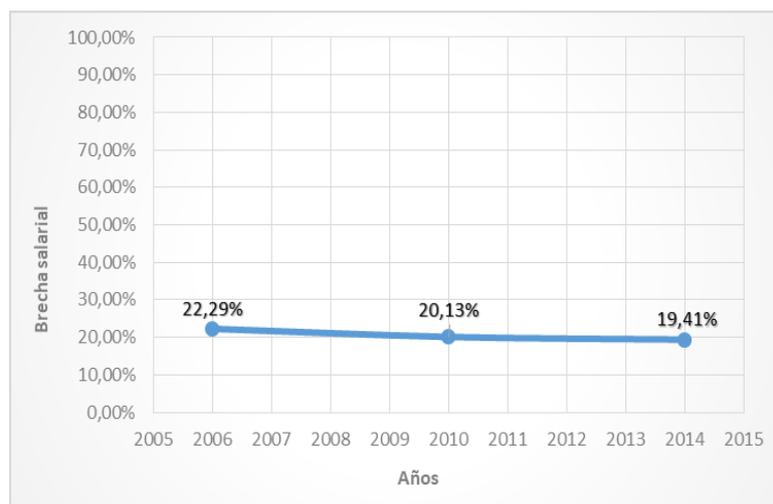
Otro rasgo característico de la mujer en el ámbito laboral es el tipo de jornada, más del triple de mujeres que de hombres trabajan a tiempo parcial, aunque cabe destacar que

ellas dedican una hora más de tiempo a trabajo no remunerado cada día, lo que supone un límite para el desarrollo profesional de las mujeres, viéndose reducida su disposición para ampliar redes profesionales y viajar.

La brecha salarial en España se sitúa en un 20% en 2014 (*tabla 5.7*) de acuerdo a los últimos datos actualizados en Eurostat (2017) obtenidos a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), lo que se traduce en que las mujeres cobran de media seis mil euros menos al año.

La situación descrita anteriormente en la que se encuentra inmersa España, pone de manifiesto la falta de políticas de igualdad de género en el mercado laboral ya que dicha brecha, en términos anuales, refleja una tendencia decreciente poco significativa (*Gráfico 4.1*).

**Gráfico 4.1. Evolución de la brecha salarial de género en España (2014) – Ganancia media anual**



*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual 2006 - 2014*

Llegados a este punto, cabe mencionar que una mayor cualificación de las mujeres es la que ha permitido reducir la brecha de género salarial en el mercado laboral, además de permitir un mayor crecimiento económico en España.



Finalmente, resulta interesante mencionar que “*El número de empresas que son propiedad de mujeres están creciendo más que aquellas que son propiedad de los hombres, y un tercio de los trabajadores por cuenta propia (con empleados) son mujeres. Sin embargo, las mujeres trabajadoras por cuenta propia ganan un 36% menos que los hombres de media*”, dato que pone de manifiesto una vez más la inexistencia de políticas de igualdad en el ámbito laboral.

#### **4.2. Análisis de la situación y posibles soluciones a la brecha salarial de género en España**

##### ***4.2.1. La brecha salarial de género por CCAA en España***

A continuación, vamos a realizar un breve análisis de las CCAA que representen una mayor y menor brecha salarial a partir del informe que elabora la UGT (2017)

Así pues, entre las CCAA con mayor brecha salarial se encuentran: Navarra (29.65%), Cantabria (28.43%) y Asturias (27.32%), las cuales contrastan con las CCAA de menor brecha salarial entre las que destacan: Ceuta y Melilla (8.7%), Canarias (11.81%) y Extremadura (16.41%).

En cuanto a las CCAA con mayor salario, tanto para hombres como para mujeres, se encuentran Madrid y País Vasco, con salarios superiores en ambos casos a 29 mil euros en el caso de los hombres y 23 mil euros en el caso de las mujeres.

##### ***4.2.2. El liderazgo de la mujer en el ámbito laboral y otros aspectos claves en España***

A partir del estudio “Women in Business 2017”, que analiza el liderazgo femenino en el mercado laboral a nivel mundial, cabe destacar que el número de mujeres directivas en España se ha visto incrementado un 10% en los últimos diez años, es decir, ha pasado del 17% al 27%, lo cual refleja una tendencia ligeramente creciente.

En este sentido, en cuanto a jefes intermedios (encargados y otros responsables) cabe mencionar que uno de cada tres jefes intermedios es una mujer. Ahora bien, según Eurostat (2017) dichas mujeres cobran un 23.4% menos que los hombres de la misma categoría.

Según el informe “Mujeres en los consejos de administración de las compañías del IBEX – 35” del IESE Bussines School (2017), la presencia de la mujer en los órganos rectores de dichas compañías ha aumentado en 2017 un 1.1% respecto a 2016, pasando a tener 92 consejeras. Dicho dato muestra la ralentización en la evolución hacia la igualdad de género.

Como comentábamos anteriormente, existe una significativa diferencia en cuanto al tiempo dedicado en tareas del hogar de la mujer respecto a los hombres. Según la última encuesta del INE (2009 - 2010) sobre el uso del tiempo, las mujeres doblan a los hombres en el tiempo dedicado a las tareas del hogar (4 horas y 4 minutos las mujeres frente a 2 horas y 10 minutos los hombres).

Finalmente, podemos decir que de acuerdo al “Informe Global de la Brecha de Género” del Foro Económico Mundial (2016), estimamos que las mujeres tardaran 170 años en cerrar la brecha salarial de género por lo que se espera que en 2186 se logre la aclamada igualdad de género.

#### ***4.2.3. Posibles soluciones para combatir la brecha salarial de género en España***

A continuación, vamos a plasmar una serie de posibles soluciones que plantean diversos organismos/ asociaciones:

- La UGT plantea incrementar las sanciones a las empresas que no respeten la normativa sobre igualdad de género, además de obligarlas a revisar las clasificaciones profesionales y a desarrollar planes de igualdad a partir de un número determinado de trabajadores.
- Wikimujeres exige que la ley de igualdad de 2017 pase a ser de obligatorio cumplimiento en vez de una ley que aconseja.
- La vicepresidenta de Eje&Con exige medidas disruptivas para salir del estancamiento y acelerar el cambio.
- El profesor Kahale defiende como aspectos clave los convenios colectivos y la presencia de las mujeres en las mesas de negociación.

En este contexto, debería jugar un papel más importante la **Ley de Igualdad de 2007**, la cual expone numerosas herramientas y medidas para combatir la desigualdad de

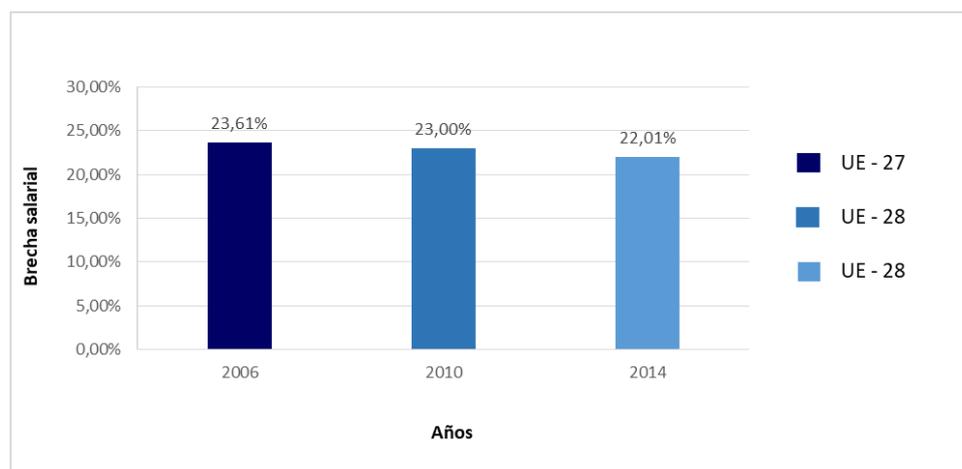
género en el ámbito laboral. Además, en este sentido creo que debería estar regulado por inspecciones de trabajo que garanticen el cumplimiento de dicha ley.

## 5. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN LA UE

### 5.1. *Evolución de la brecha salarial de género en la UE*

Utilizando los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) publicados por Eurostat (2017), para los años 2006, 2010 y 2014, podemos analizar la evolución de la brecha salarial para el conjunto de los países de la Unión Europea (*Gráfico 5.1*). El gráfico se basa en la comparación de la ganancia media anual para hombres y mujeres. Como podemos observar en dicho gráfico, la evolución que ha experimentado la brecha de género salarial en la Unión Europea a lo largo de los años objeto de análisis ha demostrado un descenso, el cual se acentúa del periodo 2010 a 2014.

**Gráfico 5.1. - Brecha salarial en la UE (2006-2014) – Ganancia media anual.**



*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual 2006 - 2014*

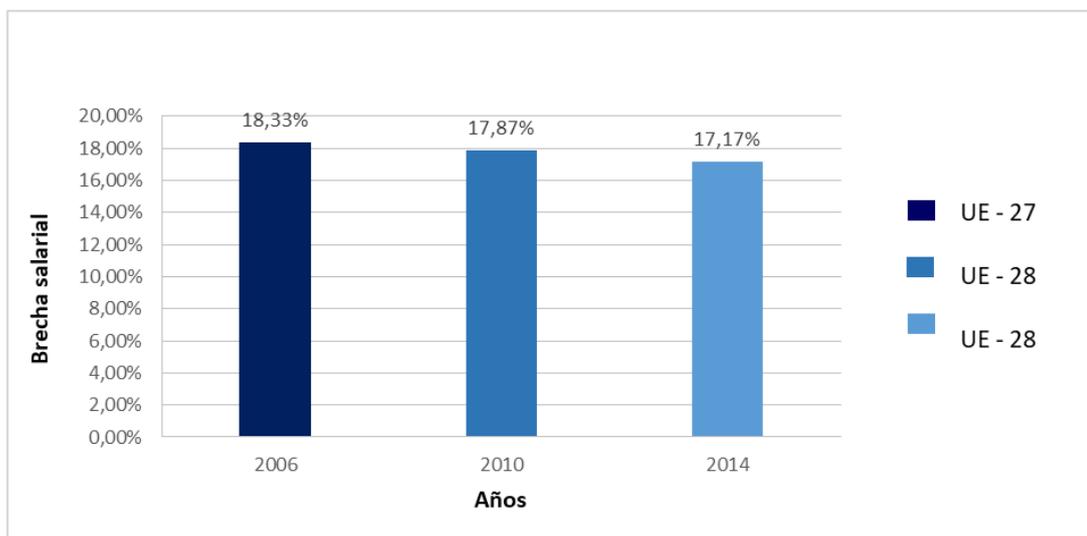
Esta reducción viene explicada por un incremento porcentual mayor en el salario medio de las mujeres respecto del salario medio de los hombres, reduciéndose así un 0.61 % la brecha salarial del periodo de 2006 a 2010, y un 0.9 % de 2010 a 2014.

Las razones específicas por las que se produce un incremento mayor en términos porcentuales en el salario medio de las mujeres pueden resultar difíciles de explicar. Sin embargo, están estrechamente relacionadas con los convenios colectivos así como sectoriales y así como la continua lucha y valía de las mujeres en el mercado laboral<sup>1</sup> También en dicho tema han podido influir los cambios coyunturales consecuencia de la crisis económica de 2008<sup>2</sup>.

Si nos centramos en el análisis de la ganancia media por hora (*Gráfico 5.2*), observamos igualmente el descenso de la brecha salarial en el período de estudio.

Dicho gráfico ha sido elaborado a partir de la *tabla 5.1* que podemos encontrar en el Anexo 1.

**Gráfico 5.2. - Brecha salarial en la UE (2006-2014) – Ganancia media por hora.**



*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual 2006 - 2014*

Como comentábamos anteriormente, observamos de nuevo una tendencia decreciente en la evolución de la brecha de género salarial en el periodo comprendido entre 2006 y 2014, lo cual nos permite reafirmarnos en las conclusiones anteriores, siendo la

<sup>1</sup> Instituto de la Mujer, 2007

<sup>2</sup> Castells, M., 2014

principal causa de dicho descenso el mayor ritmo de crecimiento en términos porcentuales en los salarios de las mujeres respecto al de los hombres.

El salario medio por hora, se situaba en 2006 en 13.39 € (14.62 € de salario medio por hora para los hombres y 11.94 € para las mujeres) lo que equivalía a una brecha de género salarial de 18.33%, siendo en 2014 dicha brecha de 17.17% y el salario medio por hora de 15.23€ (16.6 € de salario medio por hora para los hombres y 13.75 € para las mujeres).

Dicho aumento en el salario medio por hora que se observa en 2014 es reflejo del desarrollo económico y de un aumento del nivel de vida de la población en la Unión Europea<sup>3</sup>.

Finalmente podemos decir que aunque la brecha salarial siga una tendencia decreciente con el paso del tiempo, sigue siendo demasiado elevada para unas economías de tal desarrollo económico como las que conforman la Unión Europea.

### ***5.2. La brecha salarial de género de la UE por rangos de edad***

La brecha salarial de género tiene muchas matizaciones, y una de ellas es que es muy diferente dependiendo del rango de edad en el que nos encontremos. Por ello es de nuestro interés llevar a cabo este análisis puesto que vamos a analizar la evolución de la brecha salarial de género en función de los diferentes rangos de edad en los que nos situemos además de realizar un análisis comparativo entre la brecha de género salarial en términos de ganancia media anual y la brecha de género salarial en términos de ganancia media por hora.

A continuación vamos a plasmar los diferentes gráficos que hemos ido elaborando a partir de los distintos datos que nos ha proporcionado Eurostat (2017) para los diferentes periodos de tiempo que hemos tenido en cuenta, concretamente 2006, 2010 y 2014.

Destacar que dichos gráficos los hemos elaborado a partir de las *tablas 5.2, 5.3, 5.4* que se encuentran en el Anexo 2.

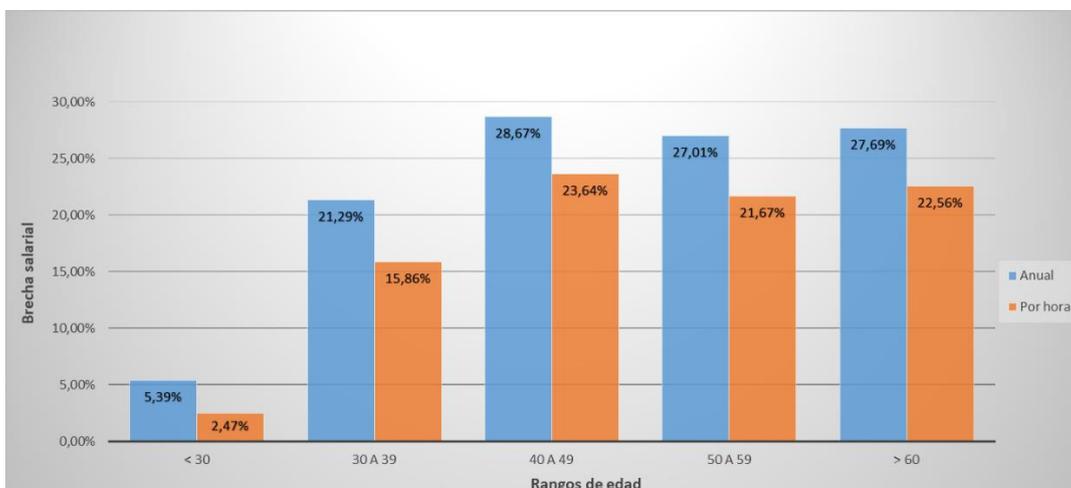
---

<sup>3</sup> Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, 2017

Si examinamos la evolución de la brecha salarial de género en términos de ganancia media anual para el periodo 2006 (*Gráfico 5.3*), observamos que los rangos de edad con mayor brecha de género salarial son aquellos que se encuentran entre los treinta y treinta nueve años (21.29%) y entre los cuarenta y cuarenta y nueve años (28.67%). Dicho hecho se debe principalmente al tema de la maternidad donde a las mujeres les toca renunciar a parte de su jornada laboral para poder compaginar trabajo y familia<sup>4</sup>. Esta situación a la larga tiene sus consecuencias ya que si dichas mujeres desean ascender a puestos de trabajo que contengan un cargo más importante no van a tener las mismas facilidades que aquellas personas que estén realizando una jornada laboral completa.

Por otro lado, podemos decir que en el tramo de edad de entre los cincuenta y cincuenta y nueve años parece que dicha brecha se reduce en un 1.66%. En cambio, los niveles porcentuales de la brecha salarial de género para personas mayores de sesenta años se vuelven a incrementar en un 0.68%. Este último resultado justifica el hecho de que las mujeres más afectadas por la discriminación salarial son aquellas que siguen trabajando pasados los sesenta y cinco años<sup>5</sup>.

**Gráfico 5.3. - Brecha salarial en la UE – 27 (2006) por diferentes rangos de edad.**



<sup>4</sup> Sabater, M., 2014

<sup>5</sup> UGT, 2017

*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual 2006 – 2014*

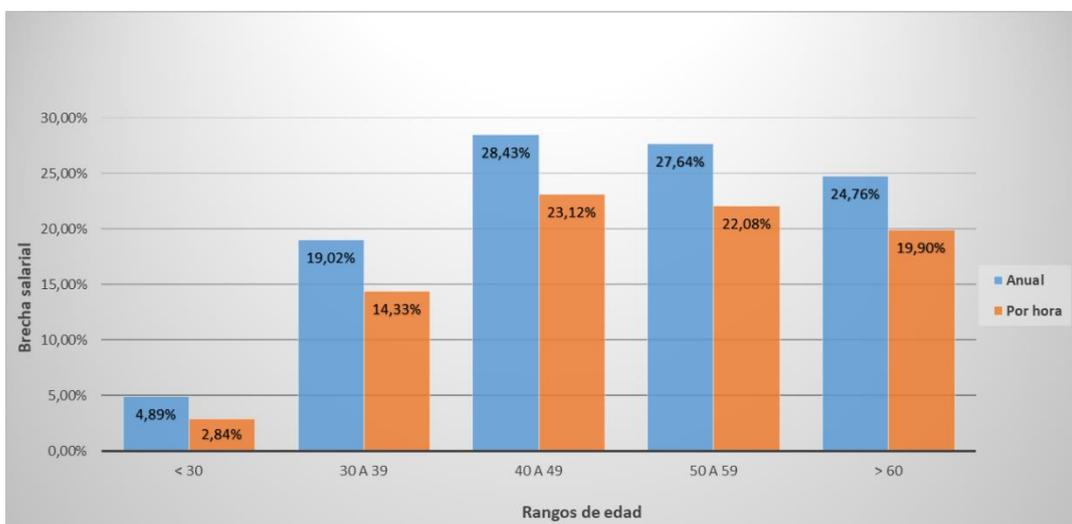
Si comparamos esta situación con la brecha salarial de género en términos de ganancia media por hora (*Gráfico 5.3*) vemos que los resultados son muy similares a los obtenidos en términos de ganancia anual. Es decir, donde más se acentúa el porcentaje de brecha salarial de género es desde los treinta a los cuarenta y nueve años donde a partir de ahí se reduce en un 1.97% y a partir de los sesenta se vuelve a incrementar en un 0.89%.

Podemos concluir el análisis del periodo 2006 (*Gráfico 5.3*) diciendo que estos últimos resultados comentados en términos de ganancia media por hora son mayores que en términos de ganancia media anual.

En cuanto a la brecha salarial de género para el año 2010 (*Gráfico 5.4*) podemos decir que obtenemos resultados similares al anterior periodo analizado, tanto en términos de ganancia media anual como por hora, pero se observa una gran diferencia.

A diferencia del anterior periodo podemos decir que en el tramo de edad de más de sesenta años la brecha salarial de género en vez de aumentar se reduce en 2.88% en términos de ganancia media anual y en 2.17% en términos de ganancia media por hora.

#### **Gráfico 5.4 - Brecha salarial en la UE – 28 (2010) por diferentes rangos de edad**

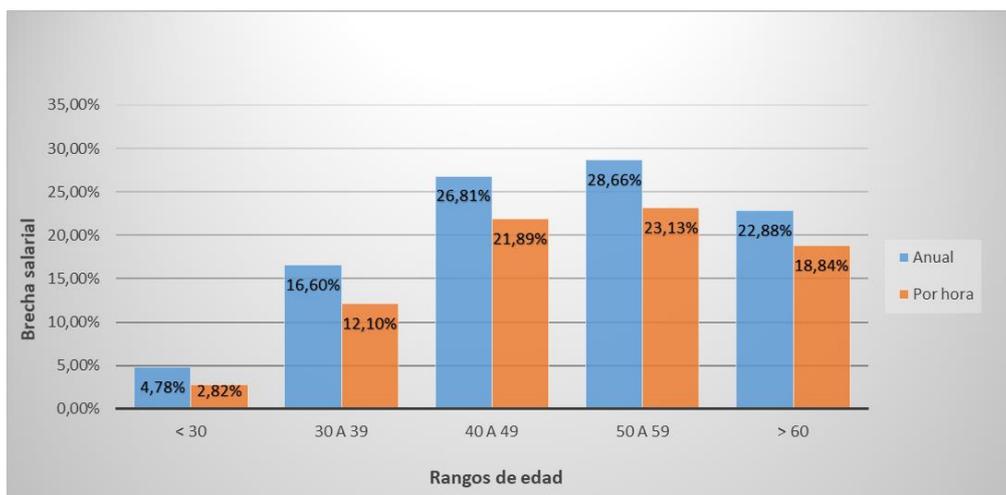


*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual 2006 – 2014*

Si nos fijamos en el periodo 2014 (*Gráfico 5.5*) vemos que ocurre exactamente lo mismo, tanto en términos de ganancia media anual como en términos de ganancia media por hora.

En este caso, la brecha salarial de género se reduce en un 5.78% en términos de ganancia media anual y en un 4.29% en términos de ganancia media por hora para aquellas personas con un rango de edad comprendido en los sesenta años o más.

**Gráfico 5.5. - Brecha salarial de la UE – 28 (2014) por diferentes rangos de edad.**



*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual 2006 - 2014*

Una de las justificaciones que se puede dar para en el hecho descrito en estos últimos dos periodos (2006 – 2010) es que la Unión Europea haya empezado a tomar una serie de medidas para mejorar la situación de aquellas personas que siguen trabajando pasados los sesenta y cinco años.

### ***5.3. Análisis comparado de la brecha salarial de género de los países de la UE***

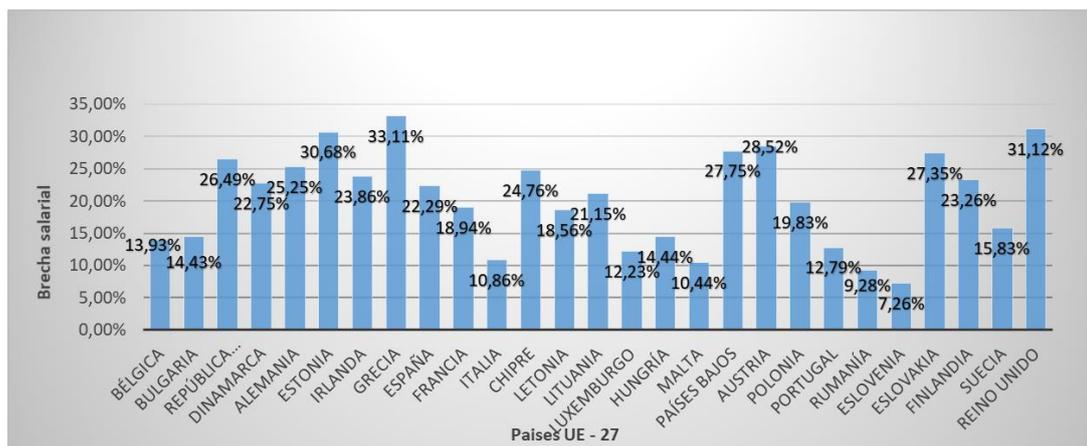
Con el objeto de llevar a cabo el estudio de la brecha salarial de género en los diferentes países miembros que conforman la Unión Europea, se va a analizar la situación en cada periodo recogido en la Encuesta de Estructura Salarial (EES) a partir de los datos publicados por Eurostat (2017).

De igual modo que en los epígrafes anteriores, consideramos relevante analizar la brecha salarial de género desde el punto de vista de la ganancia media anual y de la ganancia media por hora, para obtener una mayor evidencia sobre las conclusiones de dicho análisis en relación con los países miembros de la Unión Europea.

A partir del Anexo 3, el cual incluye información sobre la brecha salarial de género de los diferentes países que conforman la Unión Europea, hemos llevado a cabo la elaboración de los siguientes gráficos que vamos a ver reflejados a continuación.

En el año 2006 (*Gráfico 5.6*), observamos que los países de la Unión Europea que mayor brecha salarial de género presentan son Grecia (33.11%), Reino Unido (31.12%), Estonia (30.68%) y Austria (28.52%), por encima de la media de la Unión Europea, la cual es 23.61%. En este sentido cabe destacar que 10 de los 27 países miembros de la Unión Europea se encuentran por encima de dicha media.

**Gráfico 5.6. - Brecha salarial en los países de la UE – 27 (2006) – Ganancia media anual**



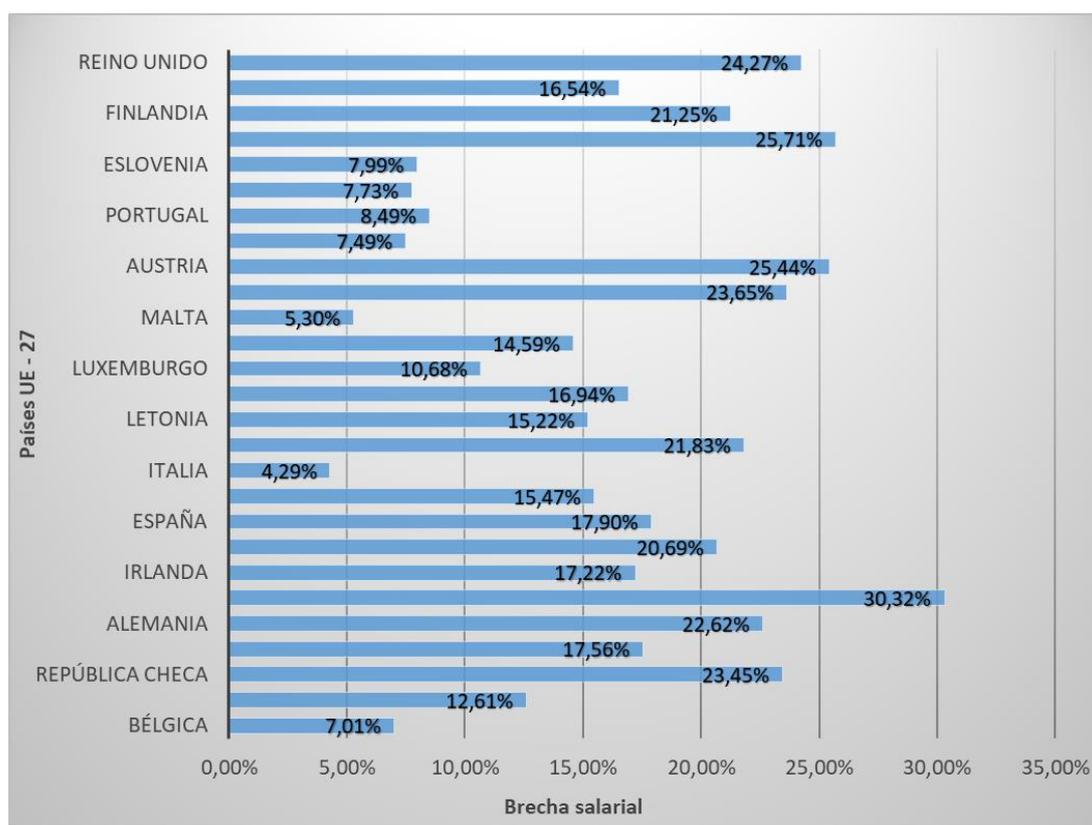
*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual 2006 - 2014*

Por otro lado, los países de la Unión Europea con menor brecha salarial son Eslovenia (7.26%), Rumanía (9.28%), Malta (10.44%), Italia (10.86%), Luxemburgo (12.23%) y Portugal (12.79%).

Si ahora tenemos en cuenta la ganancia media por hora (*Gráfico 5.7*), los resultados que obtenemos son muy similares a los obtenidos en el análisis de la brecha salarial en función de la ganancia media anual.

En primer lugar, cabe destacar que al realizar el análisis de la brecha salarial en función de la ganancia media por hora, observamos que Italia pasa a ser el país miembro que menor brecha salarial representa (4.29%).

**Gráfico 5.7. - Brecha salarial en los países de la UE – 27 (2006) - Ganancia media por hora**



*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual 2006 - 2014*

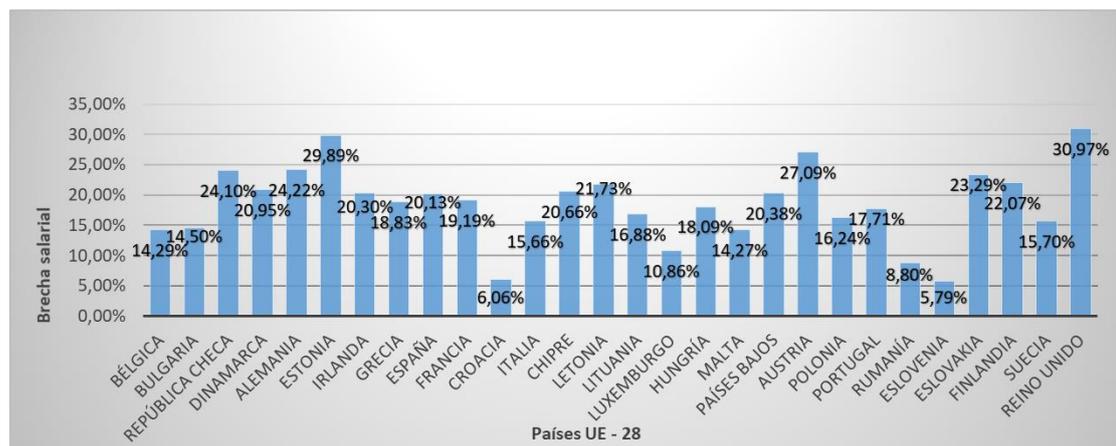
Además resulta interesante mencionar el caso de Bélgica y Polonia ya que el porcentaje de brecha salarial de género en términos de ganancia media por hora se ve reducido en 6.92% y 12.34% respectivamente respecto a la ganancia media anual.

Para concluir con el análisis de 2006, podemos destacar el caso de Grecia donde su porcentaje de brecha de género salarial en términos de ganancia media por hora se ve considerablemente reducida en 12.42% respecto a la misma en términos de ganancia media anual.

Tras analizar la situación de la brecha de género salarial en los diferentes países que conforman la Unión Europea en el periodo de 2006, resulta relevante analizar la evolución de dicha brecha durante los años objeto de análisis, 2010 y 2014.

Si analizamos la evolución de la brecha de género salarial en términos de ganancia media anual para el periodo 2010 (*Gráfico 5.8*), podemos observar que en términos generales el porcentaje de brecha de género salarial se ve reducido en la Unión Europea respecto al año 2006, siendo la media de dicha brecha en 2010 del 23%, es decir, un 0.61% menor que en 2006.

**Gráfico 5.8. - Brecha salarial en los países de la UE – 28 (2010) – Ganancia media anual**



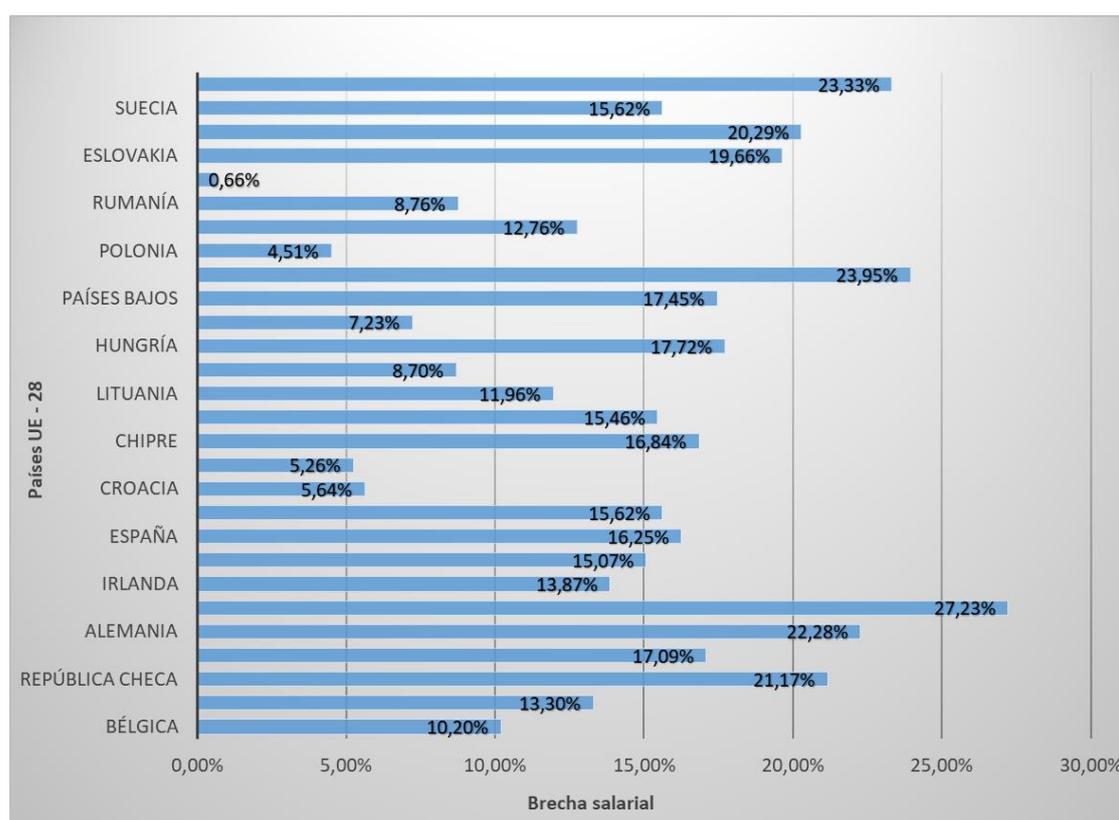
*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual 2006 - 2014*

Ahora bien, cabe destacar que si analizamos cada país individualmente nos encontramos con siete países que siguen una tendencia creciente en cuanto a la evolución de la brecha salarial de género se refiere, entre los que destaca el caso de Italia, Letonia, Hungría y Portugal con unos incrementos de desigualdad salarial medios de 4.13%.

Por otro lado, resulta relevante comentar el caso de Grecia cuya brecha salarial en términos porcentuales ha experimentado un descenso en 2010 del 14.28% respecto a 2006, siendo dicho descenso muy superior al del resto de países miembros.

En cuanto a la evolución de la brecha de género salarial de 2010 en términos de ganancia media por hora (*Gráfico 5.9*) respecto de 2006, podemos concluir que se existe una tendencia decreciente de la brecha de género salarial en la Unión Europea.

**Gráfico 5.9. Brecha salarial en los países de la UE – 28 (2010) – Ganancia media por hora**



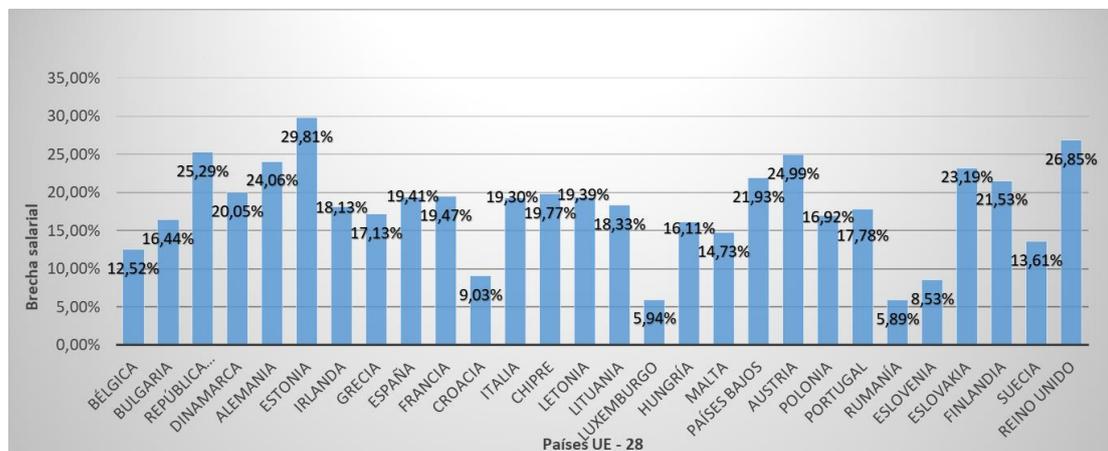
*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual 2006 - 2014*

Consideramos relevante, destacar el caso de Eslovenia que en términos de ganancia media por hora sufre un descenso de 7.33% respecto a la situación analizada en términos de ganancia media por hora para el periodo anterior, pasando a ser la desigualdad salarial en dicho país en 2010 del 0.66%.

Para cerrar este epígrafe vamos a analizar cómo ha evolucionado la brecha de género salarial en los países pertenecientes a la Unión Europea a lo largo del periodo 2014, tanto en términos de ganancia media anual como en términos de ganancia media por hora. Así mismo, compararemos dicha situación con la situación analizada en el periodo 2010.

Si examinamos la evolución de la brecha de género salarial en términos de ganancia media anual para el periodo 2014 (*Gráfico 5.10*) respecto a 2010, podemos decir que entérminos generales el porcentaje de brecha de género salarial se ve reducido en la Unión Europea, siendo la media de dicha brecha en 2014 del 22.01%, es decir, un 0.99% menor que en 2010.

**Gráfico 5.10. Brecha salarial en los países de la UE – 28 (2014) – Ganancia media anual**



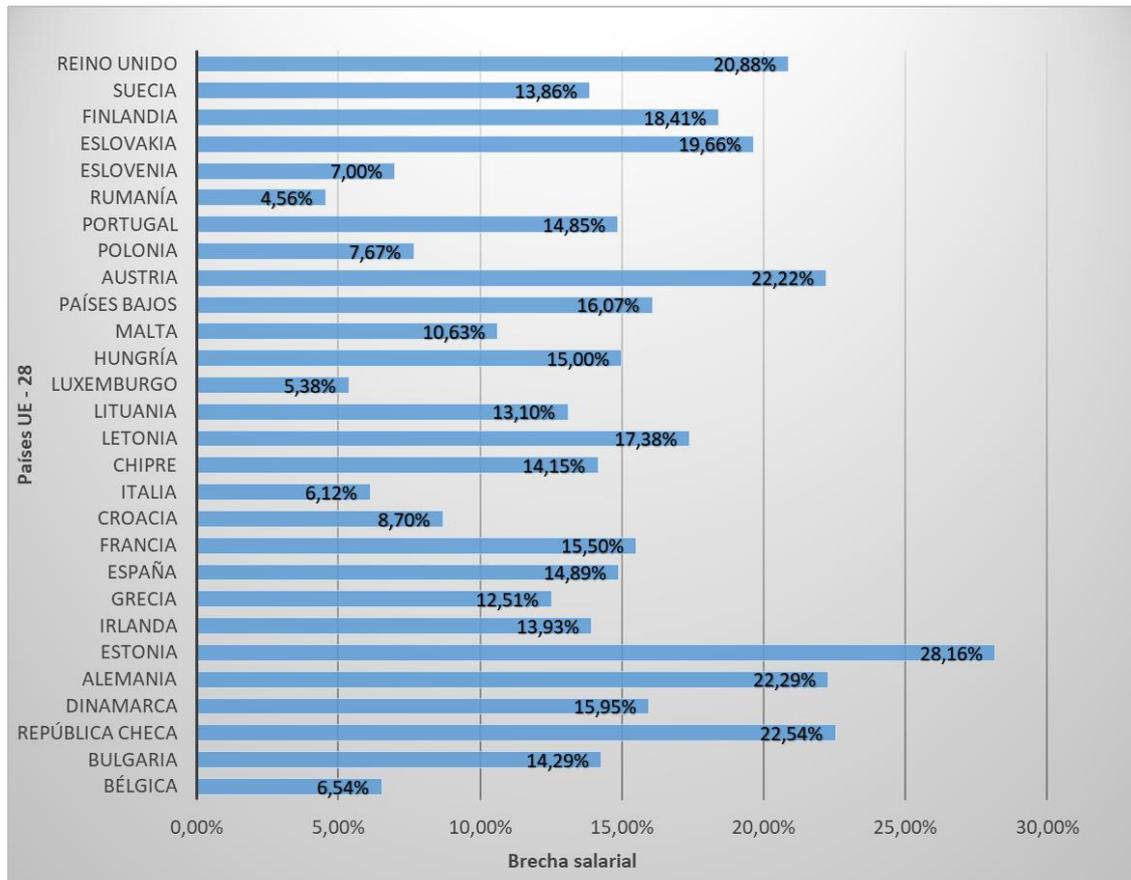
*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual 2006 - 2014*

De primeras, resulta relevante comentar el caso de Italia cuya brecha salarial en términos porcentuales ha experimentado un incremento en 2014 del 3.63% respecto a 2010, siendo dicho incremento superior al del resto de los países miembros.

Ahora bien, cabe destacar que si analizamos cada país individualmente nos encontramos con dos países que siguen una tendencia decreciente en cuanto a la evolución de la brecha de género salarial se refiere, entre los que destaca Luxemburgo y Reino Unido con unos descensos de desigualdad salarial medios de 4.51%.

En cuanto a la evolución de la brecha de género salarial de 2014 en términos de ganancia media por hora (*Gráfico 5.11*) respecto de 2010, podemos concluir que existe una tendencia creciente de la brecha de género salarial de la Unión Europea.

**Gráfico 5.11. Brecha salarial en los países de la UE - 28 (2014) – Ganancia media por hora**



*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual 2006 - 2014*

Una de las razones por la que se produce este hecho es debido a la existencia de una mayor cantidad de países en las que su brecha de género salarial en términos de ganancia media por hora sigue una tendencia creciente. En el actual periodo contamos con catorce países en los que su brecha de género salarial en términos de ganancia media por hora sigue una trayectoria creciente. En cambio en el periodo anteriormente analizado contamos sólo con nueve países en los que su brecha de género salarial en términos de ganancia media por hora sigue una trayectoria creciente.

Consideramos relevante, destacar el caso de Rumanía que en términos de ganancia media por hora sufre un descenso de 4.20% respecto a la situación analizada en términos de ganancia media por hora para el periodo anterior, pasando a ser la desigualdad salarial en dicho país en 2014 del 4.56%.

Para finalizar dicho apartado, resulta interesante destacar el caso de Eslovaquia ya que si nos fijamos vemos que su porcentaje de brecha de género salarial en términos de ganancia media por hora en 2014 es el mismo que el que adopta para el periodo 2010. Es decir, Eslovaquia mantiene el porcentaje de brecha salarial en términos de ganancia media por hora si contrastamos un periodo con otro.

## **6. FACTORES EXPLICATIVOS DE LA DIFERENCIA SALARIAL. UN ANÁLISIS EMPÍRICO**

### **6.1. Metodología**

En los apartados anteriores se ha constatado la existencia de diferencias en la brecha salarial entre los distintos países de la Unión Europea. Dichas diferencias se ponen de manifiesto igualmente si nuestro análisis se centra en los países de la OCDE. Por ello, hemos considerando **relevante** tratar de estudiar en qué medida las diferencias entre países en la brecha salarial responden a factores económicos y sociales. Para llevar a cabo el estudio, realizamos un análisis multivariante mediante regresión lineal.

### **6.2. Modelo: variable dependiente, variables independientes, fuente de datos y muestra.**

A continuación vamos a reflejar la regresión lineal que vamos a estimar mediante el método MCO, así como las variables que la acompañan.

Modelo:

$$\begin{aligned} \text{Brecha salarial de género} = & \beta_0 + \beta_1 \text{ GDP} + \beta_2 \text{ IDH}_{\text{ajustado}} + \beta_3 \text{ Tasa desempleo} + \\ & + \beta_4 \% \text{ población educación terciaria} + \mu_i \end{aligned}$$

Variable dependiente:

La variable endógena o dependiente sobre la cual queremos obtener una serie de resultados es la brecha salarial de género.

Variabes independientes:

Las variables exógenas o independientes que hemos considerado de nuestro interés para explicar la brecha salarial de género son las siguientes:

- GDP
- IDH Ajustado
- Tasa de desempleo
- Porcentaje de población de educación terciaria

Fuente de datos y muestra:

La fuente de datos que hemos utilizado ha sido la página de la OCDE. El año de referencia que hemos decidido analizar es el 2014. La muestra está formada por 35 observaciones, que corresponden a los países que conforman la OCDE.

***6.3. Estimación del modelo y resultados.***

Una vez descrita la regresión lineal que vamos a estimar mediante el método MCO, así como las variables que vamos a tener en cuenta en dicho modelo, llega el momento de reflejar los resultados que obtenemos mediante el programa SPSS.

**Estimación modelo - Método MCO**

**Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,407 <sup>a</sup>	,166	,054	8,6506

a. Predictores: (Constante), % Población educación terciaria, GDP, Tasa Desempleo, IDH ajustado



### ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	445,388	4	111,347	1,488	,231 <sup>b</sup>
	Residuo	2244,988	30	74,833		
	Total	2690,376	34			

a. Variable dependiente: Brecha salarial género

b. Predictores: (Constante), % Población educación terciaria, GDP, Tasa Desempleo, IDH ajustado

### Coefficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	35,122	20,150		1,743	,092
	GDP	1,632E-7	,000	,055	,311	,758
	IDH ajustado	-36,063	28,035	-,263	- 1,286	,208
	Tasa Desempleo	-,420	,309	-,238	- 1,359	,184
	% Población educación terciaria	,266	,191	,299	1,397	,173

a. Variable dependiente: Brecha salarial género

En la tabla se constata que ninguna de las cuatro variables explicativas introducidas en el modelo resultan significativas. Esto indica que ni el nivel de PIB, el índice de desarrollo humano, la tasa de desempleo y el porcentaje de población de educación terciaria influyen en la brecha salarial de los países analizados.

## 7. CONCLUSIONES

Tras analizar la situación de la brecha salarial de género desde diferentes perspectivas podemos confirmar la existencia de dicha desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Aunque es cierto que la tendencia de dicha brecha ha sido decreciente en los últimos años, no resulta suficiente para conseguir en el corto – medio plazo la igualdad entre hombres y mujeres, lo cual consideramos que es un derecho fundamental.

Como hemos podido demostrar, con carácter general, las mujeres cobran menos que los hombres debido a diversos lastres que dichas mujeres vienen arrastrando desde hace décadas, como son: el cuidado de los hijos, tareas del hogar, periodos fuera del mercado laboral o sectores reticentes a contratar mujeres.

Ahora bien, cabe destacar que este problema depende de la situación geográfica en la que nos encontremos, ya que según los resultados obtenidos la diferencia salarial depende en cierto modo del país en el que te encuentres, y dentro de este la Comunidad o Región en la que ejerzas tu labor profesional.

En mi opinión, nos encontramos en una sociedad desigualitaria de género y es necesario poner fin a este problema. Es por ello, que se deben tomar importantes medidas desde la Unión Europea, así como desde los diferentes gobiernos de cada país para acabar de una vez por todas con esta realidad social.

Bajo mi punto de vista, sería necesario concienciar a la población de que tienen los mismos derechos las mujeres y los hombres en el mercado laboral, tanto a nivel salarial como de categoría profesional. Para ello, es necesario influir a la sociedad desde los diversos niveles existentes: político, empresarial y social, además de fijar diferentes tipos de leyes en materia de igualdad de obligado cumplimiento, que ayuden a combatir este problema de raíz. De tal modo que el cumplimiento de dichas leyes debe ser controlado mediante una serie de inspecciones periódicas por parte del Estado. Todo



ello permitirá a la sociedad llegar a una igualdad plena entre hombres y mujeres de forma rápida y eficiente.

*“No existe una manera fácil. No importa cuánto talentoso seas, tu talento te va a fallar si no lo desarrollas. Si no estudias, si no trabajas duro, si no le dedicas a ser mejor cada día” W.Smith*

## 8. BIBLIOGRAFÍA

Castells, M. (2014) “La crisis económica europea: una crisis política”

Comisión Europea (2014) “Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea”

Consejo Económico y Social (2016) “La participación laboral de las mujeres en España”.

De la Rica, S. (2012) “La brecha salarial de Género en España: Algunas aclaraciones”

Echebarria y Larrañaga (2004) “La igualdad entre hombres y mujeres: una asignatura pendiente”. CIRIEC – España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 50, noviembre, 2004, pp. 11-35.

Eje&Con (2016) <https://ejecon.org/>

Encuesta de Estructura Salarial periodo 2006 – 2014. <http://ec.europa.eu/eurostat>

Encuesta de Empleo del Tiempo periodo 2009 – 2010. [www.ine.es](http://www.ine.es)

Foro Económico Mundial (2016) “Informe Global de la Brecha de Género”.

IESE Bussines School (2017) “Mujeres del consejo de administración de las compañías del IBEX – 35”.

Instituto de la mujer (2007) “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo”

Kahale, D. (2017) [www.udima.es](http://www.udima.es)

Ley Orgánica de Igualdad (2007). [www.boe.es](http://www.boe.es)



Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (2017). [www.exteriores.gob.es](http://www.exteriores.gob.es)

OCDE. <http://stats.oecd.org>

OCDE (2012) “Cerrando las brechas de género. Es hora de actuar”.

Río, C. del, Gradín, C., & Cantó, O. (2008). Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España. *Revista de Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, (184), 67-98.

Sabater, M. (2014) “La interacción trabajo – familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”

UGT (2017) “La brecha salarial en las Comunidades Autónomas”.

UGT (2017) “La falta de políticas de igualdad en el empleo incrementa la brecha salarial”

Wikimujeres (2017) “Las escritoras dan la cara”

Women in business (2017) “Nuevas perspectivas sobre riesgo y recompensa”



## 9. ANEXOS

### ANEXO 1

Tabla 5.1. – Evolución de la brecha salarial de género en la UE 2006 - 2014

EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO A NIVEL DE LA UE (2006-2014) - PROMEDIO DE GANANCIA ANUAL			
	2006	2010	2014
<b>Ambos sexos</b>	29.683	30.902	33.545
<b>Hombres</b>	33.265	34.624	37.479
<b>Mujeres</b>	25.412	26.661	29.230
<b>Brecha Salarial</b>	7.853	7.963	8.249
<b>%</b>	23,61%	23,00%	22,01%

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual 2006 – 2014 (10 o más empleados)

EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO A NIVEL DE LA UE (2006-2014) - PROMEDIO DE GANANCIA POR HORA			
	2006	2010	2014
<b>Ambos sexos</b>	13,39	14,1	15,23
<b>Hombres</b>	14,62	15,39	16,6
<b>Mujeres</b>	11,94	12,64	13,75
<b>Brecha Salarial</b>	2.68	2.75	2.85
<b>%</b>	18,33%	17,87%	17,17%

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual 2006 – 2014 (10 o más empleados)

### ANEXO 2

Tabla 5.2. – Brecha salarial de género en la UE por rangos de edad 2006

BRECHA SALARIAL POR RANGOS DE EDAD EN LA UE - 27 (2006) – PROMEDIO DE GANANCIA ANUAL					
	MENOS DE 30	ENTRE 30 - 39	ENTRE 40 - 49	ENTRE 50 - 59	60 O MÁS
<b>Ambos sexos</b>	21.308	29.109	32.543	32.867	34.884
<b>Hombres</b>	21.857	32.188	37.548	37.491	39.136
<b>Mujeres</b>	20.678	25.334	26.782	27.364	28.298
<b>Brecha salarial</b>	1.179	6.854	10.766	10.127	10.838
<b>%</b>	5,39%	21,29%	28,67%	27,01%	27,69%



*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual  
2006 – 2014 (10 o más empleados)*

<b>BRECHA SALARIAL POR RANGOS DE EDAD EN LA UE - 27 (2006) - PROMEDIO DE GANANCIA POR HORA</b>					
	<b>MENOS DE 30</b>	<b>ENTRE 30 - 39</b>	<b>ENTRE 40 - 49</b>	<b>ENTRE 50 - 59</b>	<b>60 O MÁS</b>
<b>Ambos sexos</b>	9,71	13,28	14,71	15,13	15,76
<b>Hombres</b>	9,82	14,31	16,54	16,8	17,29
<b>Mujeres</b>	9,58	12,04	12,63	13,16	13,39
<b>Brecha salarial</b>	0,24	2,27	3,91	3,64	3,90
<b>%</b>	2,44%	15,86%	23,64%	21,67%	22,56%

*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual  
2006 – 2014 (10 o más empleados)*

**Tabla 5.3. – Brecha salarial de género en la UE por rangos de edad 2010**

<b>BRECHA SALARIAL POR RANGOS DE EDAD EN LA UE - 28 (2010) - PROMEDIO DE GANANCIA ANUAL</b>					
	<b>MENOS DE 30</b>	<b>ENTRE 30 - 39</b>	<b>ENTRE 40 - 49</b>	<b>ENTRE 50 - 59</b>	<b>60 O MÁS</b>
<b>Ambos sexos</b>	22.063	29.859	33.742	34.032	36.361
<b>Hombres</b>	22.578	32.711	39.045	39.209	40.497
<b>Mujeres</b>	21.474	26.490	27.944	28.371	30.470
<b>Brecha salarial</b>	1.104	6.221	11.101	10.838	10.027
<b>%</b>	4,89%	19,02%	28,43%	27,64%	24,76%

*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual  
2006 – 2014 (10 o más empleados)*

<b>BRECHA SALARIAL POR RANGOS DE EDAD EN LA UE - 28 (2010) - PROMEDIO DE GANANCIA POR HORA</b>					
	<b>MENOS DE 30</b>	<b>ENTRE 30 - 39</b>	<b>ENTRE 40 - 49</b>	<b>ENTRE 50 - 59</b>	<b>60 O MÁS</b>
<b>Ambos sexos</b>	10,09	13,75	15,47	15,77	16,97
<b>Hombres</b>	10,22	14,72	17,39	17,62	18,49
<b>Mujeres</b>	9,93	12,61	13,37	13,73	14,81
<b>Brecha salarial</b>	0,29	2,11	4,02	3,89	3,68
<b>%</b>	2,84%	14,33%	23,12%	22,08%	19,90%

*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual  
2006 – 2014 (10 o más empleados)*



**Tabla 5.4. – Brecha salarial de género en la UE por rangos de edad 2014**

<b>BRECHA SALARIAL POR RANGOS DE EDAD EN LA UE - 28 (2014) - PROMEDIO DE GANANCIA ANUAL</b>					
	<b>MENOS DE 30</b>	<b>ENTRE 30 - 39</b>	<b>ENTRE 40 - 49</b>	<b>ENTRE 50 - 59</b>	<b>60 O MÁS</b>
<b>Ambos sexos</b>	24.533	32.099	36.395	36.957	37.595
<b>Hombres</b>	25.100	34.766	41.886	43.007	41.815
<b>Mujeres</b>	23.900	28.996	30.656	30.681	32.247
<b>Brecha salarial</b>	1.200	5.770	11.230	12.326	9.568
<b>%</b>	4,78%	16,60%	26,81%	28,66%	22,88%

*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual  
2006 – 2014 (10 o más empleados)*

<b>BRECHA SALARIAL POR RANGOS DE EDAD EN LA UE - 28 (2014) - PROMEDIO DE GANANCIA MEDIA POR HORA</b>					
	<b>MENOS DE 30</b>	<b>ENTRE 30 - 39</b>	<b>ENTRE 40 - 49</b>	<b>ENTRE 50 - 59</b>	<b>60 O MÁS</b>
<b>Ambos sexos</b>	11,18	14,74	16,56	16,93	17,38
<b>Hombres</b>	11,33	15,62	18,55	19,11	18,95
<b>Mujeres</b>	11,01	13,73	14,49	14,69	15,38
<b>Brecha salarial</b>	0,32	1,89	4,06	4,42	3,57
<b>%</b>	2,82%	12,10%	21,89%	23,13%	18,84%

*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual  
2006 – 2014 (10 o más empleados)*



ANEXO 3

Tabla 5.5. – Brecha salarial de género en los países de la UE 2006

EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR PAISES (2006) - PROMEDIO DE GANANCIA MEDIA ANUAL					
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
	Euros	Euros	Euros	Euros	%
Bélgica	38.153	40.419	34.790	5.629	13,93%
Bulgaria	2.580	2.778	2.377	401	14,43%
República Checa	9.693	10.929	8.034	2.895	26,49%
Dinamarca	42.918	48.407	37.393	11.014	22,75%
Alemania	37.402	42.009	31.402	10.607	25,25%
Estonia	7.958	9.585	6.644	2.941	30,68%
Irlanda	42.008	47.737	36.346	11.391	23,86%
Grecia	27.197	31.567	21.114	10.453	33,11%
España	23.503	25.796	20.045	5.751	22,29%
Francia	31.727	34.671	28.103	6.568	18,94%
Italia	29.790	31.219	27.830	3.389	10,86%
Chipre	24.331	27.552	20.729	6.823	24,76%
Letonia	5.882	6.564	5.346	1.218	18,56%
Lituania	5.665	6.388	5.037	1.351	21,15%
Luxemburgo	47.012	49.127	43.118	6.009	12,23%
Hungría	8.146	8.775	7.508	1.267	14,44%
Malta	17.549	18.232	16.328	1.904	10,44%
Países Bajos	38.575	44.234	31.959	12.275	27,75%
Austria	35.605	40.038	28.620	11.418	28,52%
Polonia	8.593	9.465	7.588	1.877	19,83%
Portugal	16.699	17.804	15.526	2.278	12,79%
Rumanía	4.217	4.408	3.999	409	9,28%
Eslovenia	15.811	16.357	15.170	1.187	7,26%
Eslovaquia	6.686	7.699	5.593	2.106	27,35%
Finlandia	34.842	39.605	30.393	9.212	23,26%
Suecia	34.665	37.722	31.752	5.970	15,83%
Reino Unido	41.731	49.419	34.042	15.377	31,12%

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual  
2006 – 2014 (10 o más empleados)



EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO A NIVEL DE LA UE (2006) - PROMEDIO DE GANANCIA MEDIA POR HORA					
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
	Euros	Euros	Euros	Euros	%
<b>Bélgica</b>	16,88	17,4	16,18	1,22	7,01%
<b>Bulgaria</b>	1,11	1,19	1,04	0,15	12,61%
<b>República Checa</b>	4,21	4,69	3,59	1,10	23,45%
<b>Dinamarca</b>	22,38	24,60	20,28	4,32	17,56%
<b>Alemania</b>	16,21	17,99	13,92	4,07	22,62%
<b>Estonia</b>	3,54	4,32	3,01	1,31	30,32%
<b>Irlanda</b>	20,83	22,82	18,89	3,93	17,22%
<b>Grecia</b>	9,52	10,44	8,28	2,16	20,69%
<b>España</b>	10,05	10,84	8,90	1,94	17,90%
<b>Francia</b>	15,53	16,68	14,10	2,58	15,47%
<b>Italia</b>	13,50	13,75	13,16	0,59	4,29%
<b>Chipre</b>	11,04	12,32	9,63	2,69	21,83%
<b>Letonia</b>	2,64	2,89	2,45	0,44	15,22%
<b>Lituania</b>	2,74	3,01	2,50	0,51	16,94%
<b>Luxemburgo</b>	19,19	19,95	17,82	2,13	10,68%
<b>Hungría</b>	3,43	3,70	3,16	0,54	14,59%
<b>Malta</b>	7,40	7,55	7,15	0,40	5,30%
<b>Países Bajos</b>	15,17	17,04	13,01	4,03	23,65%
<b>Austria</b>	13,26	14,74	10,99	3,75	25,44%
<b>Polonia</b>	4,12	4,27	3,95	0,32	7,49%
<b>Portugal</b>	7,00	7,30	6,68	0,62	8,49%
<b>Rumanía</b>	1,87	1,94	1,79	0,15	7,73%
<b>Eslovenia</b>	6,75	7,01	6,45	0,56	7,99%
<b>Eslovaquia</b>	3,10	3,54	2,63	0,91	25,71%
<b>Finlandia</b>	15,52	17,46	13,75	3,71	21,25%
<b>Suecia</b>	16,04	17,53	14,63	2,90	16,54%
<b>Reino Unido</b>	19,47	22,17	16,79	5,38	24,27%

*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual  
2006 – 2014 (10 o más empleados)*



Tabla 5.6. – Brecha salarial de género en los países de la UE 2010

EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR PAISES (2010) - PROMEDIO DE GANANCIA MEDIA ANUAL					
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
	Euros	Euros	Euros	Euros	%
<b>Bélgica</b>	43.388	46.251	39.642	6.609	14,29%
<b>Bulgaria</b>	4.618	4.978	4.256	722	14,50%
<b>República Checa</b>	12.592	14.113	10.712	3.401	24,10%
<b>Dinamarca</b>	52.407	58.806	46.484	12.322	20,95%
<b>Alemania</b>	38.735	43.377	32.870	10.507	24,22%
<b>Estonia</b>	10.395	12.534	8.787	3.747	29,89%
<b>Irlanda</b>	42.546	47.519	37.873	9.646	20,30%
<b>Grecia</b>	25.669	28.148	22.848	5.300	18,83%
<b>España</b>	27.057	29.799	23.801	5.998	20,13%
<b>Francia</b>	33.897	37.181	30.045	7.136	19,19%
<b>Croacia</b>	12.494	12.847	12.069	778	6,06%
<b>Italia</b>	31.680	33.979	28.657	5.322	15,66%
<b>Chipre</b>	26.927	29.813	23.653	6.160	20,66%
<b>Letonia</b>	8.357	9.565	7.487	2.078	21,73%
<b>Lituania</b>	7.138	7.892	6.560	1.332	16,88%
<b>Luxemburgo</b>	51.663	53.678	47.851	5.827	10,86%
<b>Hungría</b>	9.916	10.876	8.909	1.967	18,09%
<b>Malta</b>	18.744	19.866	17.031	2.835	14,27%
<b>Países Bajos</b>	41.149	45.664	36.358	9.306	20,38%
<b>Austria</b>	38.895	43.664	31.836	11.828	27,09%
<b>Polonia</b>	10.426	11.298	9.463	1.835	16,24%
<b>Portugal</b>	18.354	20.097	16.538	3.559	17,71%
<b>Rumanía</b>	5.991	6.248	5.698	550	8,80%
<b>Eslovenia</b>	21.135	21.715	20.457	1.258	5,79%
<b>Eslovaquia</b>	10.232	11.536	8.849	2.687	23,29%
<b>Finlandia</b>	40.281	45.647	35.571	10.076	22,07%
<b>Suecia</b>	38.716	42.091	35.481	6.610	15,70%
<b>Reino Unido</b>	35.840	42.327	29.220	13.107	30,97%

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual

2006 – 2014 (10 o más empleados)



EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO A NIVEL DE LA UE (2010) - PROMEDIO DE GANANCIA MEDIA POR HORA					
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
	Euros	Euros	Euros	Euros	%
<b>Bélgica</b>	18,92	19,8	17,78	2,02	10,20%
<b>Bulgaria</b>	2,04	2,18	1,89	0,29	13,30%
<b>República Checa</b>	5,43	6	4,73	1,27	21,17%
<b>Dinamarca</b>	26,58	29,19	24,2	4,99	17,09%
<b>Alemania</b>	16,95	18,81	14,62	4,19	22,28%
<b>Estonia</b>	4,84	5,73	4,17	1,56	27,23%
<b>Irlanda</b>	22,23	23,94	20,62	3,32	13,87%
<b>Grecia</b>	10,97	11,81	10,03	1,78	15,07%
<b>España</b>	11,5	12,43	10,41	2,02	16,25%
<b>Francia</b>	16,27	17,54	14,8	2,74	15,62%
<b>Croacia</b>	5,87	6,03	5,69	0,34	5,64%
<b>Italia</b>	14,48	14,82	14,04	0,78	5,26%
<b>Chipre</b>	12,08	13,12	10,91	2,21	16,84%
<b>Letonia</b>	3,78	4,14	3,5	0,64	15,46%
<b>Lituania</b>	3,44	3,68	3,24	0,44	11,96%
<b>Luxemburgo</b>	21,95	22,64	20,67	1,97	8,70%
<b>Hungría</b>	4,49	4,91	4,04	0,87	17,72%
<b>Malta</b>	8,46	8,71	8,08	0,63	7,23%
<b>Países Bajos</b>	17,25	18,85	15,56	3,29	17,45%
<b>Austria</b>	14,77	16,37	12,45	3,92	23,95%
<b>Polonia</b>	5,21	5,32	5,08	0,24	4,51%
<b>Portugal</b>	7,71	8,23	7,18	1,05	12,76%
<b>Rumanía</b>	2,63	2,74	2,5	0,24	8,76%
<b>Eslovenia</b>	9,1	9,13	9,07	0,06	0,66%
<b>Eslovaquia</b>	4,74	5,24	4,21	1,03	19,66%
<b>Finlandia</b>	18,12	20,35	16,22	4,13	20,29%
<b>Suecia</b>	17,77	19,33	16,31	3,02	15,62%
<b>Reino Unido</b>	16,98	19,2	14,72	4,48	23,33%

*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual  
2006 – 2014 (10 o más empleados)*



Tabla 5.7. – Brecha salarial de género en los países de la UE 2014

EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR PAISES (2014) - PROMEDIO DE GANANCIA MEDIA ANUAL					
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
	Euros	Euros	Euros	Euros	%
<b>Bélgica</b>	45.704	48.366	42.309	6.057	12,52%
<b>Bulgaria</b>	5.756	6.276	5.244	1.032	16,44%
<b>República Checa</b>	12.522	14.118	10.547	3.571	25,29%
<b>Dinamarca</b>	55.237	61.557	49.214	12.343	20,05%
<b>Alemania</b>	40.931	46.128	35.030	11.098	24,06%
<b>Estonia</b>	13.460	16.216	11.382	4.834	29,81%
<b>Irlanda</b>	45.990	50.977	41.737	9.240	18,13%
<b>Grecia</b>	22.142	24.072	19.949	4.123	17,13%
<b>España</b>	27.390	30.175	24.317	5.858	19,41%
<b>Francia</b>	36.086	39.737	31.999	7.738	19,47%
<b>Croacia</b>	13.057	13.654	12.421	1.233	9,03%
<b>Italia</b>	34.506	37.688	30.416	7.272	19,30%
<b>Chipre</b>	25.191	27.990	22.457	5.533	19,77%
<b>Letonia</b>	10.714	12.052	9.715	2.337	19,39%
<b>Lituania</b>	8.822	9.794	7.999	1.795	18,33%
<b>Luxemburgo</b>	59.009	60.407	56.817	3.590	5,94%
<b>Hungría</b>	10.328	11.187	9.385	1.802	16,11%
<b>Malta</b>	21.794	23.205	19.786	3.419	14,73%
<b>Países Bajos</b>	43.503	48.703	38.021	10.682	21,93%
<b>Austria</b>	42.392	47.247	35.440	11.807	24,99%
<b>Polonia</b>	11.577	12.585	10.455	2.130	16,92%
<b>Portugal</b>	17.297	19.068	15.678	3.390	17,78%
<b>Rumanía</b>	6.672	6.861	6.457	404	5,89%
<b>Eslovenia</b>	22.508	23.436	21.437	1.999	8,53%
<b>Eslovaquia</b>	12.155	13.689	10.514	3.175	23,19%
<b>Finlandia</b>	44.722	50.591	39.697	10.894	21,53%
<b>Suecia</b>	44.833	48.141	41.591	6.550	13,61%
<b>Reino Unido</b>	39.316	45.360	33.180	12.180	26,85%

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual  
2006 – 2014 (10 o más empleados)



EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO A NIVEL DE LA UE (2014) - PROMEDIO DE GANANCIA MEDIA POR HORA					
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
	Euros	Euros	Euros	Euros	%
Bélgica	19,9	20,49	19,15	1,34	6,54%
Bulgaria	2,34	2,52	2,16	0,36	14,29%
República Checa	5,38	5,99	4,64	1,35	22,54%
Dinamarca	27,61	30,16	25,35	4,81	15,95%
Alemania	17,78	19,87	15,44	4,43	22,29%
Estonia	5,78	6,89	4,95	1,94	28,16%
Irlanda	24,22	26,2	22,55	3,65	13,93%
Grecia	9,48	10,07	8,81	1,26	12,51%
España	11,85	12,76	10,86	1,90	14,89%
Francia	17,4	18,78	15,87	2,91	15,50%
Croacia	5,73	5,98	5,46	0,52	8,70%
Italia	15,42	15,85	14,88	0,97	6,12%
Chipre	11,09	11,94	10,25	1,69	14,15%
Letonia	4,41	4,89	4,04	0,85	17,38%
Lituania	3,91	4,2	3,65	0,55	13,10%
Luxemburgo	22,94	23,44	22,18	1,26	5,38%
Hungría	4,64	5	4,25	0,75	15,00%
Malta	9,89	10,35	9,25	1,10	10,63%
Países Bajos	17,89	19,41	16,29	3,12	16,07%
Austria	15,93	17,55	13,65	3,90	22,22%
Polonia	5,66	5,87	5,42	0,45	7,67%
Portugal	7,45	8,08	6,88	1,20	14,85%
Rumanía	2,79	2,85	2,72	0,13	4,56%
Eslovenia	8,84	9,14	8,5	0,64	7,00%
Eslovaquia	5,33	5,9	4,74	1,16	19,66%
Finlandia	19,61	21,78	17,77	4,01	18,41%
Suecia	20,64	22,22	19,14	3,08	13,86%

*Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Eurostat – EES Anual*

*2006 – 2014 (10 o más empleados)*