



La brecha salarial por razón de género

Nuevas soluciones para un viejo problema: desarrollando estrategias transnacionales junto con sindicatos y unidades de igualdad de género para luchas contra la brecha salarial

Informe comparativo

Nadja Bergmann, Lisa Danzer & Claudia Sorger (eds.)

Basado en contribuciones de: Nadja Bergmann, Tajana Broz, Cristina Castellanos Serrano, Elvira González Gago, Maja Gergorić, Andrea Jochmann-Döll, Dora Levačić, Liina Osila, Maarten Rombouts, Alexandra Scheele, Claudia Sorger, Anamarija Tkalčec & Hildegard Van Hove

Más información en:

<http://www.genderpaygap.eu>

Viena, Abril 2016



This project is funded by the PROGRESS Programme of the European Union

1.Introducción y metodología de elaboración del Informe Comparativo

Este **"Informe Comparativo"** se ha elaborado como parte del proyecto "Brecha salarial por razón de género: nuevas soluciones para un viejo problema. Desarrollo de estrategias transnacionales junto con sindicatos y Unidades de Igualdad de Género para hacer frente a la brecha salarial por razón de género", que es un proyecto financiado por el Programa PROGRESS de la Unión Europea. El objetivo principal del proyecto es, en estrecha cooperación con sindicatos, las unidades de igualdad de género y otras partes interesadas, desarrollar nuevas estrategias innovadoras para hacer frente a la brecha salarial por razón de género.

Por un lado, el proyecto se centra en las **diferencias salariales por razón género en el sector financiero y de seguros**, y, por otro lado, en el **sector de la sanidad**.

En el proyecto están involucrados expertos y expertas de diversos tipos de instituciones procedentes de seis países: CESI - Centro de Educación, Terapia e Investigación - **Croacia**, L&R Investigación Social - **Austria**, Rosa - Papel y Sociedad vzw, Centro de Documentación, Biblioteca y Archivos de Igualdad de Oportunidades, Feminismo y Estudios de la Mujer - **Bélgica**, el Instituto Tavistock de Relaciones Humanas - Reino Unido, Centro de Estudios Económicos Tomillo - **España**, Universidad Técnica de Brandenburgo Cottbus - **Alemania**, y el Centro de Estudios Políticos de Praxis - **Estonia**. También están involucrados representantes de las instituciones europeas, incluyendo la ETUC (European Trade Union Confederation, Confederación Europea de Sindicatos).

Investigadores e investigadoras de cada uno de los países participantes han aportado una investigación extensa (contexto del país y análisis específico de cada sector, incluyendo el sector financiero y de seguros y el sector de la sanidad), específica y profunda del país en cuestión, en cooperación con representantes de los sindicatos y las unidades de igualdad de género.

El **"Informe comparativo"** presente es un resumen del trabajo realizado por los investigadores/as de cada país. Este trabajo se ha basado en diferentes métodos y enfoques, como el análisis de la literatura y de estadísticas, entrevistas con varios expertos/as, grupos de trabajo con agentes relevantes y reuniones de aprendizaje mutuo a nivel nacional y transnacional. El objetivo del **"Informe comparativo"** es dar una visión exhaustiva de la situación de los seis países involucrados en relación con la brecha salarial por razón de género y proponer acciones para cerrar dicha brecha. Las semejanzas y diferencias en las situaciones de cada país podrían apoyar una acción común y el aprendizaje mutuo. El enfoque del informe está puesto - como en todo el proyecto - en el sector financiero y en el de los seguros, así como en el sector de la sanidad.

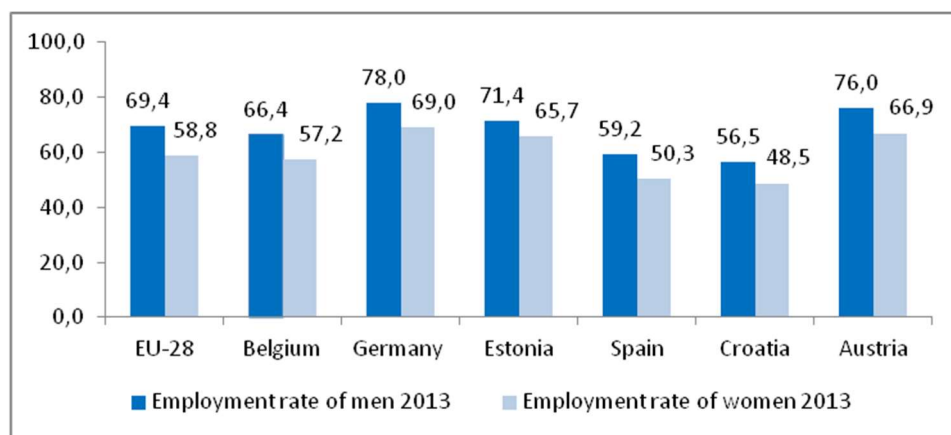
El informe es una parte de un enfoque multifacético del proyecto, que incluye investigación, creación de redes, aprendizaje mutuo, implementación de iniciativas, actividades de sensibilización y estrategias de difusión, y debe apoyar a los activistas y los grupos interesados con argumentos e ideas en su lucha para cerrar las brechas salariales por razón de género.

En la página web del proyecto: <http://www.genderpaygap.eu> se pueden encontrar importantes resultados de las fases de investigación, así como detallada y específica información de cada país e información adicional.

2. Características de la Brecha Salarial por razón de Género en los seis países

En cuanto a las **tasas de empleo de hombres y mujeres** en los seis países en cuestión, Croacia, Austria, Bélgica, España, Alemania y Estonia, todos muestran una brecha de género en la tasa de empleo más baja que la media de la UE, con una diferencia de 10,6 puntos porcentuales. En Estonia, la diferencia entre la tasa de empleo de las mujeres y la de los hombres en 2013 fue especialmente pequeña (5,7 puntos porcentuales). En general, Alemania tiene las mayores tasas de empleo para las mujeres, seguida por Austria y Estonia, mientras que Croacia tiene la tasa más baja, seguida de cerca por España.

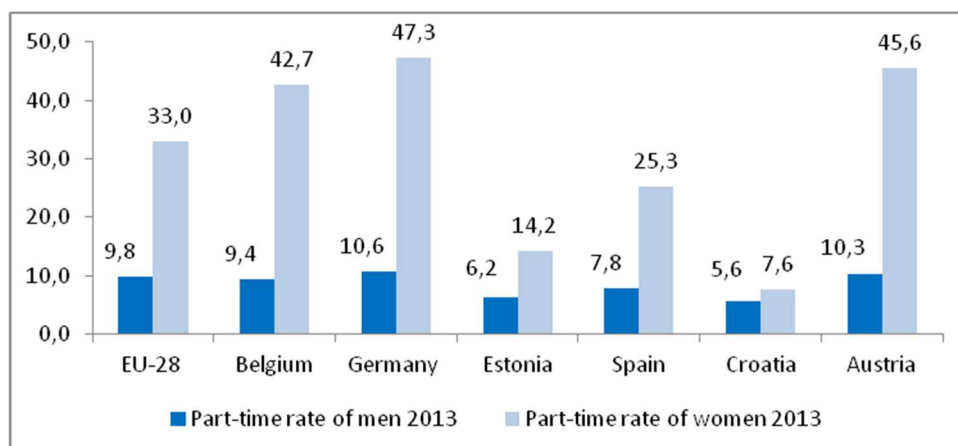
Gráfico 1: Tasas de empleo de Mujeres y Hombres 2013 en los 6 países y UE28



Fuente: Eurostat, EPA (código de datos en línea: lfsi_emp_a)

Un análisis más detallado revela grandes diferencias en las **tasas de empleo a tiempo parcial** en los seis países (véase el gráfico 2). Alemania, Austria y Bélgica tienen tasas de empleo femenino a tiempo parcial muy pronunciadas, más del 40% de las mujeres empleadas trabajan a tiempo parcial, mientras que Estonia y, especialmente, Croacia tienen tasas muy bajas. En Croacia sólo el 7,6% de las mujeres empleadas trabajan a tiempo parcial. A pesar de que en todos los países la tasa a tiempo parcial de las mujeres se encuentra por encima de la tasa a tiempo parcial de los hombres, pueden identificarse grandes diferencias entre las brechas de género de cada país. Bélgica, Alemania y Austria muestran diferencias más marcadas que la media de la UE, con una diferencia de más de 30 puntos porcentuales. Por otro lado, Estonia, España y, especialmente, Croacia tienen menos disparidades de género. Además, las tasas más altas de empleo a tiempo parcial masculino y femenino se pueden encontrar en Alemania y la más baja en Croacia. En cuanto a las diferencias de la tasa de empleo a tiempo parcial de las mujeres de los hombres entre los países pertinentes, se puede notar que las tasas de las mujeres varían más ampliamente, mientras que la diferencia de las tasas de tiempo parcial de los hombres no es tan pronunciada; la participación a tiempo parcial de los hombres es de entre 5 y 10%.

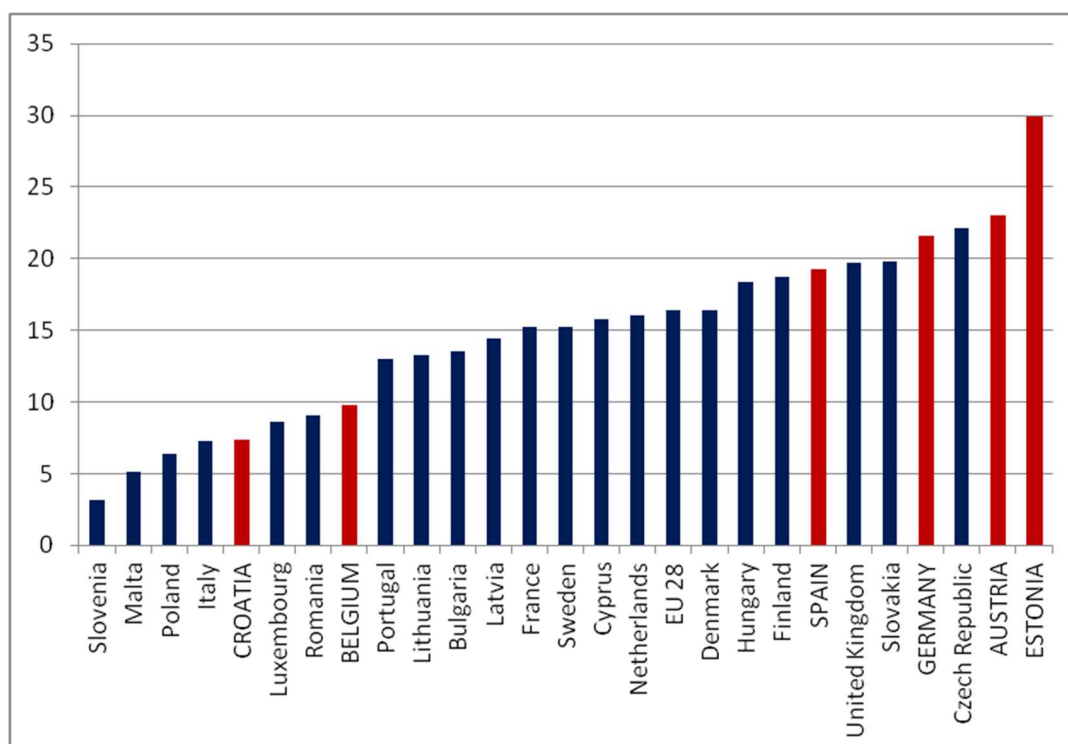
Figura 2: Tasa de tiempo parcial de mujeres y hombres en 2013 en los 6 países y la UE28



Fuente: Eurostat, EPA (código de datos en línea: lfsi_emp_a)

Una comparación de las **brechas salariales** por razón de género en los países seleccionados (figura 3) muestra la diversidad de situaciones: mientras que en Croacia (7%) y Bélgica (10%) la brecha salarial de género es relativamente baja y se encuentra por debajo de la media del 16,4% de la UE, ocurre lo contrario en los demás países participantes, especialmente Estonia (30%), Austria (23%) y Alemania (22%), pero también España con una brecha salarial del 19%.

Figura 3: Brecha salarial de género no ajustada en%*, 2013



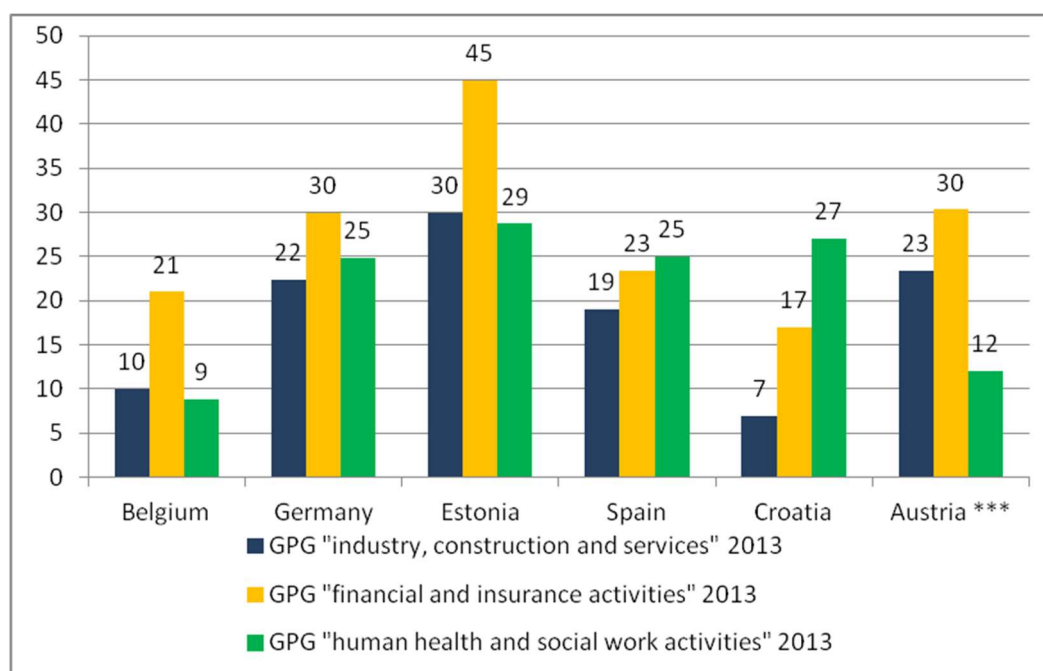
Eurostat, EPA (código de datos en línea: earn_gr_gpgr2); * NACE Rev. 2 (metodología de la encuesta de estructura salarial); brecha salarial total, exceptuando administración pública, defensa, seguridad social obligatoria; último año disponible para Austria: 2010; extracción del 16 de abril el año 2015

Si nos fijamos en la magnitud de la brecha salarial de género en los sectores seleccionados, es decir, **el sector financiero y de seguros** (barras amarillas en la figura 4) y el **sector de sanidad** (barras verdes en la figura 4), se hacen visibles grandes diferencias entre los sectores por país y también diferentes patrones entre los países. En la mayoría de los países la brecha salarial de género en el sector financiero y de seguros es mucho más pronunciada (Estonia, Alemania, Austria y Bélgica) que la diferencia total salarial de género y la brecha salarial de género en el sector de la sanidad.

La diferencia entre la brecha salarial de género en el sector financiero y de seguros y la de los otros sectores es especialmente pronunciada en Estonia, con una brecha salarial de género del 45%, pero también en Bélgica, donde, aun encontrándose en el 21%, es dos veces más alta que en el resto de sectores.

En Croacia y España la brecha salarial de género en el sector de la sanidad es superior a los demás. Respecto a España, se puede afirmar que todas las diferencias de remuneración son de un nivel similar, es decir, hay diferencias menores entre dichos sectores que en el caso de los otros países seleccionados. La brecha más baja en el sector de sanidad y servicios sociales se encuentra en Bélgica con sólo el 9%. Mientras que Croacia muestra las magnitudes más bajas, en un 17% y un 7%, en el sector financiero y a nivel global respectivamente, Estonia tiene las brechas salariales de género más altas en los dos sectores seleccionados y también en el GPG total.

Figura 4: Brecha salarial de género no ajustada en%* en "Actividades financieras y de seguros", "Sanidad y servicios sociales" y total ** en 2013 en los países de referencia



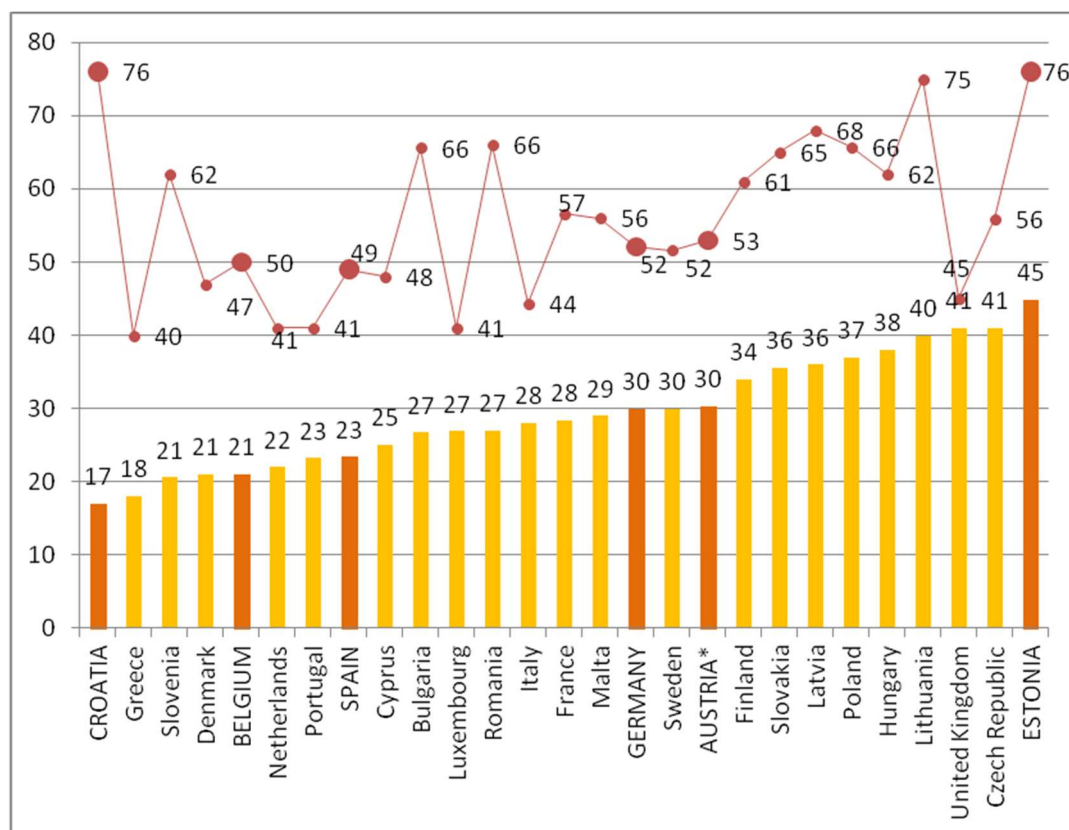
Fuente: Eurostat, EPA (código de datos en línea: earn_gr_gpgr2); * NACE Rev. 2 (metodología de la encuesta de estructura de salarios); extraída el 16 de abril de 2015; ** Brecha total excepto administración pública, defensa, seguridad social obligatoria.

Centrándonos sólo en la **brecha salarial de género en el sector financiero y de seguros**, la figura 5 representa los porcentajes para cada país de Europa, e incluye el **porcentaje de empleo femenino en este sector**. En general, la proporción de empleo femenino en este sector varía considerablemente entre los países. De los seis países Croacia y Estonia tienen

los mayores porcentajes de empleo femenino, en el 76%, mientras que España, con un 49%, tiene el más bajo.

Además, en relación con las diferencias de remuneración por género en el sector financiero y de seguros, las más bajas se encuentran en Croacia (17%), seguida por Bélgica (21%) y España (23%). Estonia tiene la más alta en 45%.

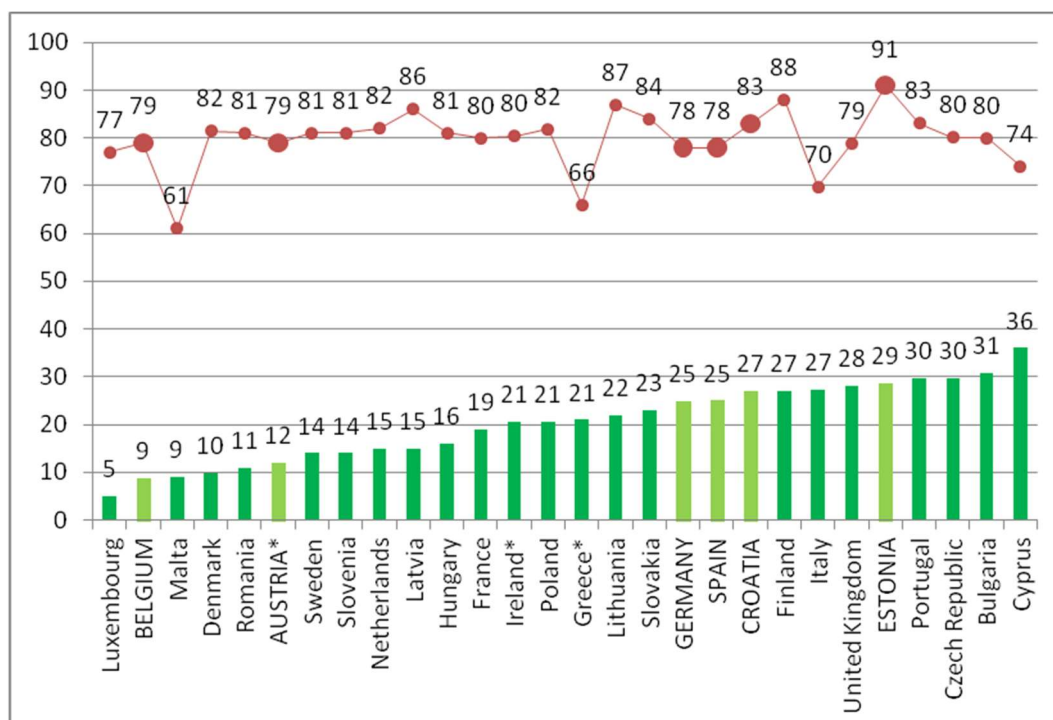
Figura 5: Brecha salarial de género no ajustada en % para "Actividades financieras y de seguros" y % del empleo femenino en este campo en 2013 ***



Fuente: Eurostat, EPA (código de datos online: earn_gr_gpgr2 y lfsa_egan2); ** NACE Rev. 2 (metodología de la encuesta de estructura salarial); extraída el 16 de abril de 2015; * Último año disponible para Austria: 2010; barras amarillas: brecha salarial de género, manchas de puntos rojos: % del empleo femenino en este campo

En comparación con el del sector financiero y de seguros, **el porcentaje de empleo femenino en el sector de la sanidad** es mucho más homogéneo en los 6 países, tal como se revela en la figura 6. Con tasas ligeramente más altas o más bajas, hay sólo unos pocos valores atípicos. Estonia, por ejemplo, tiene la tasa más alta, en el 91% y, con el 29%, su brecha salarial de género también se encuentra entre las más altas. Por otra parte, Bélgica, con el 9%, tiene la segunda brecha salarial de género más baja, seguida de Austria, en el 12% (la tasa de empleo femenino es, en promedio, bastante alta para ambos, un 79%). Los otros países de referencia tienen una brecha salarial de género media-alta (entre 25 y 27%) en el sector de la sanidad.

Figura 6: Brecha Salarial de Género no ajustada en % ** para "Sanidad y servicios sociales " y % del empleo femenino en este sector en 2013 *

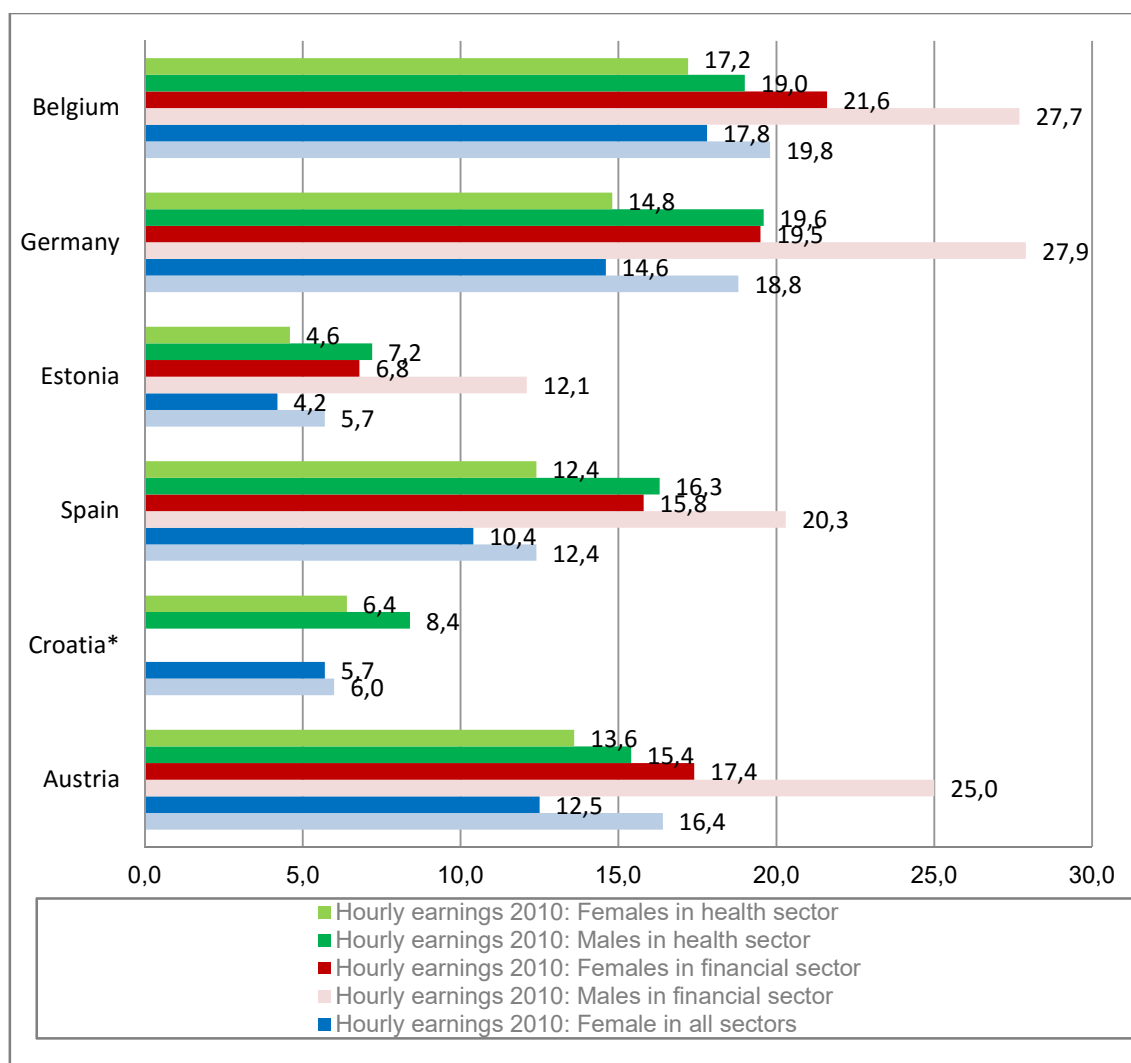


Fuente: Eurostat, EPA (código de datos online: earn_gr_gpgr2 y lfsa_egan2); ** NACE Rev. 2 (metodología de la encuesta de estructura salarial); extraída de enero en la 12ª, 2015; * Último año disponible para Austria y Grecia: 2010, para Irlanda: 2012

Otra forma de caracterizar las diferencias salariales de género y los patrones de ingresos de los respectivos países es analizando los **ingresos medios por hora** de mujeres y hombres. Como vemos en la figura 7, el aspecto más obvio en todos los países es la considerablemente mayor cantidad media de ingresos por hora de los hombres en el sector financiero y de seguros. A pesar de que dicha cantidad en Estonia es la más baja de todos los países observados, es dos veces mayor que los ingresos medios por hora de hombres y mujeres en los otros sectores. Además, los ingresos por hora medios de las mujeres son relativamente altos en el sector financiero y de seguros en relación con los otros sectores, y se encuentran al menos por encima de los ingresos medios en todos los países, pero no tan altos como los especialmente altos ingresos por hora del sexo masculino.

En contraste con las relativamente altas ganancias por hora del sector financiero y de seguros, los ingresos por hora promedio en el sector de la sanidad tanto para las mujeres como para los hombres están más o menos en los niveles de ingresos medios de las mujeres y los hombres en todos los sectores. Sólo en España y Croacia están las ganancias medias por hora de los hombres y de las mujeres un poco por encima de los respectivos niveles de ingresos medios.

Figura 7: Media de ingresos por hora, por sexos 2010 en los países de referencia



Fuente: Eurostat, EPA, Encuesta de Estructura Salarial (código de datos en línea: earn_ses10_13), los ingresos por hora incluyen la industria, la construcción y los servicios (excepto administración pública, defensa, seguridad social obligatoria); * No hay datos disponibles para el sector financiero y el sector de los seguros para Croacia

En resumen, la brecha salarial de género y los ingresos por hora revelan **algunos patrones comunes**, a pesar de las diferencias entre países:

- ❑ En el sector de sanidad la brecha salarial de género de la mayoría de los países participantes es relativamente modesta y los ingresos por hora son bastante similares a la media de los ingresos en todos los sectores.
- ❑ En el sector financiero y de seguros las diferencias salariales entre sexos en la mayoría de los países participantes (con la excepción de Croacia) son comparativamente elevadas y los ingresos por hora promedio de los hombres también son muy altos (sin datos disponibles para Croacia), mientras que los ingresos por hora de las mujeres están solo ligeramente por encima de los ingresos medios.

2.1 Mecanismos de fijación de salarios

		Austria	Bélgica	Croacia	Estonia	Alemania	España
Negociación colectiva		✓	✓	✓		✓	✓
Negociaciones bilaterales					✓		
Cobertura y nivel	Cubiertos por la negociación colectiva (%)	95%	96%	61%	33%	59%	70%
	Nivel principal de negociación colectiva	Sectorial	Nacional (fija el marco de referencia)	Sectorial y empresa	Empresa	Empresa	Empresa*

*La nueva ley da prioridad a los convenios de empresa.

Fuente: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>

En general, **los convenios colectivos** son el mecanismo dominante de fijación de salarios en los países de referencia. Son utilizados por todos los países a excepción de Estonia. En **Bélgica** muchos subsectores también utilizan esquemas acordados colectivamente atendiendo a clasificaciones funcionales. Los interlocutores sociales establecen el salario mínimo general, y a menudo acuerdan mínimos más altos para los subsectores. En **Alemania**, algunos convenios sectoriales se dividen además en convenios regionales. Otros convenios son acuerdos federales vigentes para todos los empleadores/as y empleados/as en un sector concreto en toda Alemania. Por otra parte, las grandes empresas a menudo tienen sus propios convenios. La proporción de personas empleadas cubiertas por convenios colectivos ("Tarifbindung") está disminuyendo. Los salarios mínimos sólo están en vigor desde enero de 2015. En **Austria**, se negocian los convenios colectivos, casi sin excepción, a nivel sectorial (no hay acuerdos salariales estandarizados) y las negociaciones a nivel de empresa están subordinadas a los acuerdos del nivel sectorial. No hay una referencia general de norma salarial dada por el sindicato federal, pero en general, los sindicatos aspiran a un aumento de los ingresos reales en línea con el crecimiento económico. Aproximadamente entre el 90 al 95% de empleados/as del sector privado están incluidos/as. En **Croacia**, el marco institucional y jurídico de los salarios se rige por las leyes de trabajo, mientras que los salarios del sector público son fijados unilateralmente por el gobierno. En **España**, alrededor del 75% de los convenios son específicos de cada empresa, pero el 92% de trabajadores/as están cubiertos/as por convenios sectoriales. De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva se lleva a cabo tanto por los trabajadores como por los representantes patronales, dotados ambos de poderes de negociación iguales.

En **Estonia**, sin embargo, las condiciones de trabajo y salarios de la mayoría de empleados/as son fijadas por **negociaciones bipartitas** entre empresas y trabajadores/as, lo que significa que la negociación colectiva no es muy común. Por ello sólo el 33% de la mano de obra está cubierta por la negociación colectiva.

2.2 Iniciativas para reducir la brecha salarial

	Austria	Bélgica	Croacia	Estonia	Alemania	España
Leyes y regulaciones	Ley de Igualdad de Trato	Ley sobre la brecha salarial de género Acuerdos de negociación colectiva	Ley de Igualdad de Género Ley de empleo	Ley de Igualdad de Género Ley de Igualdad de Tarto	Ley general de igualdad de trato (por aprobar) Ley sobre transparencia de salarios	Ley para la igualdad efectiva

Informes sobre igualdad salarial	Informes sobre ingresos obligatorios para empresas con más de 150 trabajadores (desde 2014)	Estadísticas generales anuales cada dos años: obligatorio para empresas con al menos 50 trabajadores				
Días Igualdad salarial	Dos días de igualdad salarial	Un día de igualdad salarial		Un día de igualdad salarial	Dos días de igualdad salarial	Un día de igualdad salarial
Herramientas On-line	Calculadora de salarios	Página web interactiva para comparar salarios			Herramienta para analizar la estructura de ingresos de las empresas Herramienta para controlar la discriminación salarial Calculadora de salarios	Herramienta para autodiagnóstico de la brecha para empresas
Campañas	Seminarios para personas de los comités de empresa				Campañas	Campañas
Proyectos	Varios proyectos	Proyecto de Evaluación EVA		Plan de acción Proyecto de estadísticas en Estonia		Varios proyectos

En resumen, con el fin de reducir la brecha salarial de género, las siguientes iniciativas son utilizadas en los 6 países:

- ☐ leyes y reglamentos
- ☐ informes (anuales) sobre igualdad salarial

- ☐ días sobre la igualdad de remuneración
- ☐ herramientas online
- ☐ campañas
- ☐ proyectos

Analizando las iniciativas y estrategias dentro de los 6 países se pueden identificar **leyes y reglamentaciones** en todos ellos. En Bélgica y Croacia pueden encontrarse dos tipos de leyes para reducir la brecha salarial de género. Desde 2012 en Bélgica existe una ley, la "Ley sobre la brecha salarial de género", que establece que la brecha salarial por razón de género debe ser discutida en todos los niveles de trabajo de la negociación colectiva (nacional, sector, subsector, de empresa). Todos los sistemas de clasificación profesional tienen que ser analizados atendiendo a su neutralidad de género por el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social. Antes de 2012, la cuestión de la igualdad de remuneración ya se abordaba en los convenios colectivos, que son legalmente vinculantes en **Bélgica**. En el pasado, las clasificaciones funcionales mencionaban en ocasiones explícitamente diferentes niveles de remuneración para hombres y mujeres. En 1975 se adoptó el principio de igual remuneración por igual trabajo, de forma que pagar diferente basándose en el sexo fue prohibido explícitamente. Sin embargo, dado que esta iniciativa no resultó en la eliminación de la brecha salarial de género, el principio fue modificado con un acuerdo adicional en 2001 con el fin de crear conciencia sobre este tema, indicando que comisiones mixtas "deberían" revisar todas las clasificaciones de funciones sobre la neutralidad de género. En 2008 esta recomendación se convirtió en obligación. En **Croacia** existe una Ley de Igualdad desde 1998 y una nueva ley laboral desde 2014. A pesar de estas dos leyes y de que la brecha salarial ha sido mencionada en la Política Nacional para la Igualdad de Género 2011-2015 en múltiples ocasiones, se puede observar una grave falta de iniciativas para combatir la brecha salarial de género en Croacia. Las leyes mencionadas son las únicas iniciativas en Croacia que abordan la brecha salarial de género. Esto nos lleva de nuevo al hecho de que las iniciativas más comunes incluyen la formación de los interlocutores sociales en lo que respecta al proceso de negociación colectiva, la preparación de informes estadísticos, la publicación de comunicados de prensa o la organización de actos públicos. Pero públicamente las iniciativas no son demasiado reconocidas y hay una falta de evaluación de mecanismos. Además, las partes interesadas opinan que la falta de iniciativas puede explicarse por la escasa probabilidad de éxito en la actual crisis económica. En cuanto a las iniciativas existentes, Croacia parece estar un paso detrás de los otros países objeto de este estudio. Hasta ahora, el foco parece estar en las instituciones que ya están llevando a cabo iniciativas y que son capaces de emprender más acciones para combatir la brecha salarial de género en el futuro.

En **Austria**, la Ley de Igualdad de Trato para el sector privado entró en vigor en 1979. Ya en ese momento, la "Ley sobre la igualdad de trato de mujeres y hombres en materia de retribución" (Boletín Oficial Federal Nº 108/1979). Se dirigía explícitamente a la desigualdad de salarios entre mujeres y hombres. Después de nueve modificaciones y diversas etapas de desarrollo, en la actualidad la Ley de igualdad de trato también incluye la obligatoriedad de realizar informes de salarios para las empresas que tienen más de 150 empleados (desde 2014).

En **Alemania**, con el objetivo principal del proyecto de ley presentado recientemente para la obtención de una mayor transparencia de salarios ("Gesetz für mehr Lohntransparenz"), se obligará a las grandes empresas (aquellas que tienen más de 500 empleados) a informar sobre sus actividades para garantizar la igualdad de retribución entre mujeres y hombres. Además, se les pedirá que identifiquen las estructuras y los mecanismos existentes de discriminación y - junto con los agentes sociales - que desarrollen y pongan en práctica

medidas para cerrar la brecha salarial de género. Además, todos los empleados tendrán derecho a conocer la categoría de su trabajo. Está previsto que la ley entre en vigor en 2016.

En **Estonia** está en vigor una Ley de Igualdad de Trato y una Ley de Igualdad de Género, las cuales contienen disposiciones que prohíben la discriminación de género en la vida laboral (incluyendo una remuneración diferente para hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor).

La última ley por mencionar es la de **España**. En virtud de la Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (2007), son obligatorios los informes de igualdad en las empresas que tienen más de 250 trabajadores. Con gran dificultad (en particular, por la falta de datos), estos a menudo abordan brecha salarial.

En Austria y en Bélgica se aplican **informes más específicos sobre la igualdad de remuneración** (o informes de ingresos). En **Austria**, los informes de salarios son obligatorios para las empresas que tienen más de 150 empleados/as y actualmente están siendo evaluados. En 2006, el gobierno federal en **Bélgica** decidió que se necesitaban datos oficiales anuales sobre la brecha salarial. Hasta ese momento, en los medios de comunicación había cifras y estudios contradictorios. A partir de 2007, el Instituto para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en colaboración con el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social y la Dirección General de Estadísticas, publicó un informe anual que contiene claras recomendaciones políticas. En 2008 la Oficina de Planificación Federal las aunó. Estos informes han recibido mucha atención por parte de los medios y han ayudado a mantener la brecha salarial de género en la agenda política. Además de que, de conformidad con la ley sobre la brecha salarial de género, todas las empresas que tienen al menos 50 empleados/as deben completar un informe de brecha salarial cada dos años. Además, en las empresas, puede nombrarse un mediador para las reclamaciones de pago desigual.

Analizando las iniciativas dentro de los 6 países, los **días de igualdad salarial** se celebran en todos los países salvo en **Croacia**. A pesar de que algunos comités locales para la igualdad de género han incluido en sus planes de acción la iniciativa del Día Europeo de la Igualdad Salarial, sólo unos pocos de ellos la han llevado realmente adelante.

En Austria y Alemania, sin embargo, tienen lugar dos diferentes jornadas de igualdad salarial. En **Austria**, la primera se produce en primavera y es promovida principalmente por "BPW Austria - Mujeres de Negocios y Profesionales" (red internacional de mujeres) y también es apoyada por el Ministerio de la Mujer (ver <http://www.equalpayday.at>); y la segunda se lleva a cabo en octubre y marca el día del año en el que los hombres ya han ganado lo que las mujeres habrán ganado al final del mismo año. En **Alemania**, el día de la igualdad salarial se celebra en primavera desde 2008. También fue iniciado por la organización "Mujeres de Negocios y Profesionales (BPW)". Retomando la idea original de la organización de los EE.UU. que introdujo la 'Campaña Bolso rojo' en 1988, la iniciativa "Bolso rojo" ("Rote Tasche") pidió a las mujeres y los hombres llevar este tipo de accesorio para mostrar la diferencia de ingresos entre mujeres y hombres. Desde entonces, este día de la igualdad de retribución se ha celebrado cada año. Adicionalmente, en 2013 la Confederación Federal de Sindicatos (DGB), inició el primer día de la igualdad de remuneración en las empresas ("Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit"). Al igual que en Austria, se señala la fecha del año después de la cual las mujeres "trabajan gratis", en comparación con los hombres.

El segundo tipo conocido de iniciativas para luchar contra la brecha salarial de género son las leyes y reglamentos y la provisión de herramientas de Internet. Ambos tipos de iniciativas se pueden encontrar en cuatro de los seis países pertinentes. Adicionalmente, en Croacia y Estonia no hay herramientas de Internet y en Austria no existen tales leyes. En cuanto a las **herramientas de Internet** que se han encontrado destinadas a reducir las diferencias salariales, **Austria** y Alemania ofrecen calculadoras de salarios para ayudar a una detección más transparente de las diferencias salariales. Dentro de este tipo de dispositivos, **Alemania**

también proporciona uno adicional para analizar las estructuras salariales de las empresas con el fin de calcular qué parte de la brecha salarial de género en la empresa se debe a (1) años de formación profesional, (2) años de la vida laboral, (3) posición jerárquica, (4) tiempo parcial, (5) el tamaño del equipo y (último, pero no menos importante) (6), el género, permitiendo así a los empleadores, representantes de los/as trabajadores/as, las partes de las negociaciones colectivas y - siempre y cuando se proporcionan datos - los/as propios/as empleados/as, comprobar las regulaciones y prácticas de fijación de salarios para ser capaces de identificar posibles discriminaciones directas e indirectas de salarios. Tomando esto en consideración, Alemania ofrece la mayoría de las iniciativas de este tipo. En **España** también encontramos una herramienta de empresa, que permite a las entidades determinar sus propias brechas. Por otro lado, **Bélgica** ofrece una página web interactiva que permite a los visitantes comparar sus propios salarios con los demás en profesiones similares. La idea subyacente es alimentar la discusión y hacer que la gente tome conciencia de las diferencias de salarios de género.

En Austria y Alemania existen otras **campañas específicas para reducir la brecha** salarial de género. En **Austria**, desde 2011, el Defensor de la Igualdad de Trato, en cooperación con los sindicatos, realiza seminarios de igualdad de remuneración para miembros de comités de empresa. En **Alemania**, los sindicatos han puesto en marcha varias iniciativas para la igualdad salarial: en 2014, la Unión Industrial Metal (IG Metall) lanzó la campaña "Vamos – Salario Justo para las Mujeres" ("Auf geht's - Fairen Entgelt für Frauen"). La Unión de Sindicatos de Industria de Comida, Bebida y Catering (NGG) se propuso revisar en todos los convenios colectivos disposiciones discriminatorias ocultas que afectan a las mujeres y los/as trabajadores/as a tiempo parcial y quiso dar a conocer estos mecanismos entre los/las representantes en las comisiones de negociación. En 2014, el Sindicato Unido de Servicios (ver.di) lanzó una campaña para actualizar las ocupaciones sociales y de enseñanza (www.soziale-berufe-aufwerten.de) en la que se reivindicaba un aumento del 10% del salario y una mayor valoración del trabajo en cuestión. Otro proyecto se llama "Pflege 3000" (Cuidados 3000) y apunta a futuros aumentos salariales de al menos 3.000 euros para trabajadores cualificados a tiempo completo en el sector de enfermería. Por otra parte, ver.di participó en un programa de subvencionado por la UE y el Gobierno Federal, denominado "Gleichstellen" (Trate Igualitariamente). El proyecto pretende mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres a través de las políticas de igualdad orientadas a sectores específicos.

Por otra parte, en **Bélgica**, desde 2001 y hasta 2006, se organizó un proyecto de evaluación, el **proyecto** EVA, que abordó la neutralidad de género de las clasificaciones de puestos de trabajo. El proyecto fue una iniciativa del Instituto para la Igualdad de Mujeres y Hombres en colaboración con el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social, los sindicatos y las organizaciones empresariales. El proyecto dio lugar a un manual sobre cómo revisar la clasificación de funciones, con el fin de que esta revisión sea 'analítica', es decir, que se base en las cualidades y competencias necesarias para ciertos trabajos.

En 2012, el gobierno de **Estonia** aprobó un plan de acción para la reducción de la brecha salarial de género que incluía:

- 1) Mejorar la aplicación de la ley de igualdad de género existente
- 2) La mejora de las políticas para la conciliación de la familia, el trabajo y la vida privada
- 3) La perspectiva de género, sobre todo en los campos de la educación y el empleo
- 4) La reducción de la segregación por género en el mercado laboral y en la educación
- 5) El análisis de las prácticas organizativas y de los sistemas de salarios.

Además, se puso en marcha un proyecto por el Instituto de Estadísticas de Estonia, "Aumento de la disponibilidad de estadísticas sobre la brecha salarial", para tener estadísticas

apropiadas, así como datos relevantes, que describan las razones de la brecha y ayuden a los tomadores de decisiones a desarrollar medidas necesarias apoyándose en análisis basados en el conocimiento.

Desde 2014 y 2015, los principales agentes sociales y tres universidades han desarrollado proyectos en **España** que abordan la brecha salarial, con financiación del Espacio Económico Europeo (subvenciones EEE) y coordinados por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en el marco del Programa para la Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral (<http://www.eeagrants.spain.msssi.gob.es/>). Tres sindicatos, tres representantes de asociaciones empresariales y tres universidades han trabajado en sus respectivos proyectos.

3. La brecha salarial en el Sector Financiero y de seguros

3.1. Características importantes del sector financiero y de seguros en relación con la brecha salarial

En cuanto a las diferencias de remuneración en el sector financiero y de seguros, **Croacia**, en el 16,8%, tiene la más baja en la UE. Aquí, los salarios de las mujeres equivalen al 78,9% del de los hombres, pero la brecha salarial de género se está ampliando debido al aumento constante de las mujeres en el mercado laboral.

Por otro lado, la brecha más elevada de la UE le corresponde a Estonia (44,9% en 2013). Este hecho está estrechamente relacionado con la segregación vertical del sector financiero y de seguros - 77% de todos los empleados en el sector son mujeres, sin embargo, la mayoría de los puestos de trabajo de dirección están ocupados por hombres. Otra razón de la elevada brecha en Estonia es que las condiciones de trabajo (especialmente el salario) se determinan por completo a través de negociaciones individuales entre el empleador y el/la empleado/a. Además, los salarios no son públicos, por lo que es muy difícil determinar la brecha. En 2013 se creó un sindicato sectorial, pero su enfoque no ha estado en la brecha salarial.

El problema de una fuerte **segregación vertical** en el sector financiero y de seguros también existe en los demás países de este estudio. Esto es causado principalmente por la baja participación de las mujeres en puestos de dirección. Por ejemplo, en 2012 en Alemania, el porcentaje de mujeres en el primer nivel de gestión era sólo del 12% y en el segundo nivel de gestión que fue del 26% - en comparación con una tasa global de participación de las mujeres en el sector del 57%. En cuanto a los consejos de administración en 2014, las acciones de las mujeres son aún más bajas - entre 6,7% y 8,5%. En los consejos de vigilancia la participación de las mujeres fue de entre el 18% y el 17,2%. También en Austria se puede afirmar que las mujeres están poco representadas en los puestos de más alta cualificación y mejor remunerados. Incluso cuando las mujeres ocupan posiciones de mayor cualificación, ganan mucho menos que sus colegas masculinos.

Para combatir la brecha salarial de género, **los esquemas de bonificaciones y comisiones, los sistemas de pago basados en la valoración y otros elementos de negociación individual** son de gran importancia en este sector, y son categorías en las que las mujeres están especialmente desfavorecidas. Aunque en algunos países los salarios son fijados por los convenios colectivos a nivel sectorial y/o a nivel de empresa por los grandes bancos o compañías de seguros, estos acuerdos se caracterizan por dejar amplios márgenes de negociación en la empresa y/o a nivel individual. No se puede asegurar que la demanda de empleos con predominio de mujeres y unidades (por ejemplo, el asesoramiento de los clientes particulares o servicios) se valoran y pagan adecuadamente en comparación con los puestos de trabajo dominados por los hombres (por ejemplo, ventas o banca de inversión). Además, las regulaciones, por ejemplo, sobre la remuneración basada en el rendimiento, son bastante abstractos y dejan un amplio margen de configuración a nivel de empresa. Esto puede conducir a decisiones de fijación de salarios arbitrarios y ser una desventaja para las mujeres.

En resumen, por un lado, la brecha salarial de género en el sector financiero y de seguros es aún más pronunciada que la brecha en general; por otro, los niveles de ingresos de mujeres y hombres por igual se encuentran entre los más altos. El sector se caracteriza por una fuerte

segregación vertical dentro de la mayor parte de los países pertinentes. En referencia a España, vale la pena mencionar que el sector bancario tiene establecido un tiempo de trabajo más corto en el convenio colectivo, por lo que disfruta de mejores condiciones para equilibrar el trabajo y la vida familiar. Sin embargo, la necesidad habitual de horas de trabajo extra para lograr una promoción explica en parte la segregación vertical de género y la brecha. La corresponsabilidad no se reconoce como un principio de conciliación de la vida laboral y familiar.

3.2. Iniciativas (o falta de) en el Sector financiero y de seguros para reducir la brecha salarial

¿Qué iniciativas existen en la actualidad en el sector financiero y de seguros para reducir la brecha en los seis países?

En **Bélgica**, por ejemplo, una nueva clasificación de funciones para el sector de los seguros fue desarrollada por un comité conjunto, aunque la comunicación con los empleados no fue la óptima y, como consecuencia, muchos empleados individuales presentaron apelaciones. En el sector de banca, sin embargo, Bélgica tiene que hacer frente a obstáculos importantes. Los grandes bancos utilizan sus propias tablas salariales y se resisten a la elaboración de clasificaciones analíticas de funciones para todo el subsector. Los bancos pequeños no están bien representados en la Comisión mixta, por lo que hay poco apoyo allí. La antigua clasificación de funciones de los niveles más bajos de empleados en el sector bancario no pasó la evaluación de la neutralidad de género por el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social, y tendrá que ser adaptada. En uno de los grandes bancos, KBC, se ha desarrollado una red, el Grupo de Acción de Género. Su objetivo es fortalecer la organización mediante la incorporación de la diversidad y la inclusión en todos los niveles. Se organizan eventos de la red, conferencias y talleres. A pesar de que la brecha salarial de género y el techo de cristal inspiraron a mujeres a constituir la red, su alcance por el momento es mucho más amplio.

En **Austria**, aunque el sindicato responsable (GPA-DJP servicios) tiene sensibilidad y conocimiento sobre la brecha y la igualdad de género es uno de los objetivos dentro del proceso de negociación colectiva, las iniciativas respectivas son bastante limitadas:

- ❑ La atención se centra principalmente en el recuento de los períodos de permiso parental como períodos de trabajo, que también tiene un impacto en la igualdad de remuneración.
- ❑ Otro enfoque es apoyar a los representantes de los trabajadores para utilizar mejor los informes de igualdad de remuneración como instrumentos de transparencia y argumentación para las negociaciones sobre los niveles de la empresa.

No se conocen otras iniciativas relativas a la brecha salarial de género. Una creencia generalizada es que algunas razones importantes detrás de la brecha salarial de género, por ejemplo, pagos flexibles (basados en la valoración), diferencias regionales, así como las diferencias de ingresos entre jerarquías, son imposibles de influir en los procesos de acuerdo de negociación colectiva. Además, los grandes cambios estructurales que está experimentando el sector y la presión sobre los empleados son vistos como los principales retos por los sindicatos y se da, por tanto, una menor prioridad a las cuestiones de igualdad de género.

Si se analizan las estadísticas sobre la brecha salarial en el sector financiero en **Croacia**, se puede ver que no ha experimentado grandes cambios en los últimos años. Podemos decir que hubo un aumento en la brecha salarial de género en 2006-2012 (aunque ha disminuido en los últimos dos años), pero estos son cambios menores. Durante los últimos años, los salarios de empleados a tiempo completo no se han reducido, las actividades auxiliares se han externalizado en las grandes empresas y los empleados temporales han sido despedidos, lo que ha dado a aumentos estadísticos del salario promedio, pero no necesariamente a un crecimiento real de salario para los empleados. No ha habido iniciativas específicas en el sector financiero para combatir la brecha salarial, ya que el tema es visto como algo secundario, si se tiene en cuenta la actual crisis económica. Sin embargo, sí hay cierta conciencia sobre la brecha cuando se trata de la conciliación de la vida laboral y familiar - cosa que los sindicatos sí han defendido. También hay un menor número de mujeres en puestos de alta dirección (donde los salarios son más altos), que podría ser el resultado de la imposibilidad de equilibrar el trabajo y la vida familiar.

En **Estonia** también escasean medidas específicas e iniciativas para hacer frente a las diferencias de remuneración en el sector financiero y de seguros, a pesar de que la brecha es la más alta (44,9% en 2013). Las principales razones para esto son:

- ❑ la sensibilidad sobre la brecha en el sector es baja y es conocido que en el sector el salario es mucho mayor que la media nacional y que las condiciones de trabajo, en comparación con otros sectores, son de las mejores
- ❑ el enfoque sindical está en los despidos problemáticos y cuestionables y en otras violaciones de la legislación laboral que se producen con frecuencia en este sector; otras preocupaciones comunes son las madres y los padres que vuelven al trabajo tras un permiso parental.

En **Alemania**, la sensibilidad de género existe solamente "en algunas partes del sector". El enfoque de las discusiones, actividades y medidas de género está en la conciliación de la vida familiar y laboral y en el aumento de la proporción de mujeres en puestos de dirección. Por lo tanto, la brecha salarial de género no se discute en el sector. Otra explicación puede estar en los comparativamente altos salarios en el sector en relación con otros sectores donde predominan las mujeres. La brecha salarial de género tampoco es prioridad para los sindicatos y los comités de empresa en estos momentos, ya que tienen que hacer frente a una situación difícil como consecuencia de los profundos cambios en el sector. Estos cambios son la industrialización y la digitalización, la reestructuración continua y reducción de personal y, por último, las exigencias legales de regulación. Por tanto, la atención se centra en asegurar los puestos de trabajo y mantener los convenios colectivos vinculantes.

Además, se pueden resaltar dos iniciativas dentro de la negociación colectiva en **España**: por un lado, se intenta, de la manera más sistemática posible, incluir representantes sindicales con capacitación en género y experiencia en procesos de negociación; por otro lado, se está exigiendo la creación de un catálogo de puestos (incluyendo tareas) de manera que un mismo trabajo (con descripciones de puestos y tareas detalladas) pueda ser objetivamente clasificado a determinados niveles de salarios. El sector financiero fue pionero en la elaboración de planes de igualdad después de la aprobación de la Ley de Igualdad en el año 2007. Estos planes incluyeron diagnósticos de buena calidad sobre las desigualdades de género, incluyendo en cierta medida la brecha salarial; sin embargo, se necesitaría considerar elementos sustanciales, (en particular, la disponibilidad de datos detallados sobre salarios y de otras remuneraciones (bonos, comisiones y pagos basados en el rendimiento)). En general, se necesita una re-evaluación de estos planes de igualdad ocho años después de su primera aplicación. Se puede encontrar iniciativas interesantes en determinados casos, más frecuentemente entre las empresas más grandes, aunque no a nivel del sector. Éstas pueden

incluir acuerdos voluntarios para aumentar el número de mujeres en puestos directivos o, muy a menudo, medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal (por ejemplo, la extensión del permiso de maternidad obligatorio). Sin embargo, como la co-responsabilidad no es un principio relevante, estas medidas pueden incluso jugar contra la igualdad de género e incrementar la brecha.

En general, se puede afirmar que las iniciativas son escasas y no se producen a nivel de sector. Cuando existen, se suelen centrar en los temas de conciliación de vida familiar y laboral, tratando de incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos. Pero la brecha salarial de género no forma parte de las preocupaciones del sector.

4. La brecha salarial en el sector de Sanidad y Servicios Sociales

4.1. Características importantes del sector de Sanidad y Servicios Sociales en relación con la brecha salarial

En general, los trabajadores y las trabajadoras en el sector de sanidad y servicios sociales ganan aproximadamente el **ingreso medio** del conjunto de sectores. Sólo en Alemania, según las estadísticas nacionales, los salarios en el sector de la salud y los servicios sociales están entre los más bajos de todos los sectores. De hecho, son los más bajos dentro de las actividades de servicios, con la excepción de la gastronomía. Ninguna actividad del sector de industria paga salarios más bajos, ni siquiera la construcción - el sector con los salarios más bajos-.

Además, el sector está **fuertemente feminizado** (por ejemplo, el 91% en Estonia y el 78,8% de los empleados en Bélgica en este sector son mujeres) y se caracteriza por una **alta segregación vertical y ocupacional**. En **Croacia**, por ejemplo, la mayor brecha salarial de género se encuentra en el sector de sanidad (26,5%) y en **España** la brecha en las actividades sanitarias y de servicios sociales es la segunda más alta. Además, en **Alemania** es un 35,1% y por lo tanto muy por encima de la media. Las mujeres están subrepresentadas en las posiciones y puestos de trabajo de alta cualificación y liderazgo. Pero a las que alcanzan posiciones jerárquicamente superiores se les paga menos que a sus colegas masculinos en el mismo grupo de rendimiento: cuanto más alto es el nivel jerárquico, más alta es la brecha. En Alemania, la elevada diferencia salarial de género y el nivel de salarios bajos también pueden ser explicadas por las características sectoriales: en enfermería se tiene que trabajar duro bajo presiones de costes debido a cambios en las últimas décadas en el sistema de seguridad social - privatización y la reducción de costes. En el sector privado hay muchos establecimientos sin convenios colectivos. Ambos hechos, en combinación con una baja densidad sindical, conducen a salarios bajos en el sector. Aunque el sector salud es uno de los dos sectores en **Estonia** que está cubierto por un convenio colectivo sectorial, la brecha salarial de género tampoco ha sido discutida por los interlocutores sociales. Por otra parte, en **Alemania** el subsector de la práctica médica y dental (donde el 95% de los empleados son mujeres) se caracteriza, en gran medida, por pequeñas y micro empresas. En estas empresas no hay ningún representante de los empleados para apoyar a las mujeres en la defensa de sus intereses. No hay protección contra el despido legal y el convenio colectivo es válido sólo

para un número pequeño de estas prácticas médicas y dentales. Además, el trabajo en el sector de la sanidad se caracteriza por altos estándares vocacionales que hacen que los empleados hagan del bienestar y el cuidado de sus pacientes la más alta prioridad; como mucho, sus intereses financieros son la segunda prioridad.

Por otro lado, en **Austria** la brecha salarial en el sector de sanidad es baja en comparación con otros sectores: las mujeres ganan un 80,4% (ingresos brutos por hora), 68,7% (ingresos brutos mensuales) y 66% (ingresos brutos anuales) de la media masculina de ingresos.

La **segregación** en el trabajo es muy pronunciada en algunos países. En Bélgica, por ejemplo, casi la mitad de los directivos son hombres, mientras que más del 80% de los trabajadores no cualificados son mujeres. Por otra parte, se observan diferencias en las horas de trabajo: en Croacia enfermeras y técnicos/as médicos/as son más propensos/as a tener horas extra no remuneradas que los/as médicos/as. En España la organización del tiempo de trabajo flexible y no estándar (guardias, turnos) en el sector de la sanidad es también muy común y directamente relacionado con la estructura de salarios. La menor disponibilidad de las mujeres para adaptarse a esta flexibilidad se considera un factor clave en la explicación de la brecha salarial en el sector. La ausencia del principio de corresponsabilidad, lo que supone que las mujeres cubren el papel de cuidadoras, es el principal elemento que sustenta esta situación. En Bélgica, el porcentaje de trabajo a tiempo parcial en este sector es más alto que las tasas generales de empleo a tiempo parcial: el 54,1% del trabajo remunerado de las mujeres es a tiempo parcial, para los hombres es sólo del 17,6%.

4.2. Iniciativas (o falta de) en el Sector de Sanidad y servicios sociales

Como consecuencia del proyecto EVA, en **Bélgica** se desarrolló una nueva clasificación analítica de funciones para el sector de la sanidad. La clasificación es muy precisa y la dimensión de género está presente en cada paso. La nueva clasificación fue aprobada por un comité conjunto. Sin embargo, dado que el sector depende en gran medida de la financiación pública, no hay dinero para la implementación efectiva de la nueva clasificación, de forma que las antiguas escalas salariales están todavía en vigor.

En **Austria** las iniciativas en este sector se centran principalmente en los grupos de bajos ingresos:

- ❑ un sindicato responsable de servicios (GPA-DJP) ha puesto en marcha una campaña por los salarios y las condiciones de los 160.000 trabajadores de la sanidad privada y los servicios sociales. El objetivo es un salario mínimo del sector de € 1.700 y mejores condiciones de trabajo (tiempo de trabajo, pausas y lugar de trabajo) para una mano de obra predominantemente femenina
- ❑ este mismo sindicato de servicios GPA-DJP ha negociado convenios colectivos para los empleados de los médicos; en ocho de los nueve estados (regiones) los empleados de los médicos ahora tienen un salario mínimo de 1.500 €.

Además, con la nueva ley del tiempo de trabajo para hospitales (en vigor desde el 1 de enero de 2015) se reduce no sólo el tiempo de trabajo de los médicos, sino también el de las enfermeras y asistentes técnicos médicos. En algunos estados (regiones), médicos y enfermeras están exigiendo una compensación por la pérdida de salario debida a la reducción del tiempo de trabajo.

Hasta la fecha en **Alemania** la igualdad salarial entre mujeres y hombres en el sector de sanidad no ha sido objeto de la negociación colectiva, sino más bien el nivel general de salarios en el sector de sanidad. Dado el alto porcentaje de mujeres en el sector, esto puede ser visto como un problema de orientación de género también. Destaca el hecho de que en el

sector predominan las mujeres y que el trabajo realizado principalmente por las mujeres dentro del sector está infravalorado.

- ❑ Con el objetivo de revalorizar las profesiones sanitarias, el sindicato Unión de Servicios Unidos (ver.di) lanzó una campaña llamada "Pflege 3000" (Care 3000). El nombre se refiere a la exigencia de que los trabajos de cuidados cualificados deben ganar al menos 3.000 euros por mes.
- ❑ El Grupo Marienhaus, una gran corporación de más de 20 hospitales y otras empresas sanitarias y cerca de 14.000 empleados, ha participado en el programa Logib-D. Los efectos de este análisis estadístico de la estructura salarial aún no han sido publicados.

Por otra parte, la Asociación de Profesionales Médicos (VMF) negoció un nuevo convenio colectivo que ahora se centra en las demandas y las cualificaciones necesarias, lo que ha dado lugar a aumentos salariales para muchos asistentes médicos y dentales.

El resto de países considerados en este estudio, no cuentan con iniciativas reseñables de reducción de la brecha salarial de género en el sector de la sanidad.

En **Croacia**, por ejemplo, este hecho está relacionado con que los/as profesionales médicos trabajan sobre todo en el sector público, donde los salarios para ciertas profesiones están regulados por la ley. Por lo tanto, no hay discriminación contra las mujeres en el sentido clásico de igualdad de remuneración por el mismo trabajo. Dado que la mayor parte de la brecha salarial de género se puede explicar por las diferencias en la ocupación o la formación académica de los hombres y las mujeres empleadas en el sector sanitario, casi todos los interlocutores creen que en este punto no se puede hacer mucho más.

En **Estonia**, por otra parte, existe un escaso conocimiento de los conceptos, las razones y las consecuencias de las diferencias salariales de género entre los sindicatos y asociaciones empresariales y sus miembros. Además, dado que la mayoría de la población activa en el sector (75% de médicos y el 98% de enfermeras) son mujeres, la cuestión de la brecha salarial de género y también la segregación de género no ha sido planteada por los sindicatos o empleadores. Dado que el sector está cubierto por un convenio colectivo sectorial, existe la percepción de que el sistema de salarios en el sector es transparente y excluye la posibilidad de diferencias salariales. La información sobre salarios no es pública, por tanto, en este momento no es posible determinar si existen diferencias salariales de género y si esto puede estar justificada por las características objetivas.

Además, en **España** el empeoramiento general de las condiciones laborales, incluyendo los salarios, ha reducido la importancia otorgada a la brecha salarial. Recientemente, se ha creado la mesa estatal para la negociación colectiva que incluye a representantes del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y a los principales sindicatos (a nivel estatal). La forma en que esta mesa se ocupe de la brecha salarial, especialmente en relación con el empleo público, afectará a todo el sector. Este contexto podría impulsar algunas iniciativas en relación con la brecha en el sector, aunque hasta la fecha no ha habido ningún desarrollo en particular. Se podrían desarrollar acciones de fomento y desarrollo de los planes de igualdad en las instituciones, en especial las de más de 250 trabajadores, que de alguna manera desarrollaran y aplicaran iniciativas para reducir la brecha salarial en empresas del sector de la sanidad.

5. Conclusiones

5.1. Un enfoque general

A lo largo del informe comparativo, aparecen varias referencias a algunos de los **factores que explican (o no tanto) la brecha salarial** por razón de género y las diferencias entre los seis países. En su mayoría se refieren a la diferente situación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo, que dan lugar a diferentes salarios. Entre otras, una alta tasa de empleo femenino ha sido debatida como explicación de (parte de) una alta brecha, aunque esto está lejos de ser una regla automática. Además, las dificultades que tienen las mujeres para conciliar su vida personal y profesional están supuestamente en el centro de sus obstáculos para promover en sus puestos de trabajo y para ganar lo mismo que sus colegas masculinos. Ciertamente, los diferentes regímenes de género y de bienestar de los seis países están detrás de la brecha de cuidados y de los diferentes roles que hombres y mujeres siguen desempeñando en el ámbito productivo y el de cuidados¹. La segregación ocupacional se suma a una segregación sectorial muy marcada junto con peores condiciones laborales en sectores feminizados. Como se ha discutido en profundidad en el informe, los seis marcos nacionales están formados también por los mecanismos de fijación de salarios y de negociación colectiva que prevalecen en los países: las diferencias en los regímenes de negociación salarial pueden explicar en parte diferencias de remuneración², parte de la brecha salarial y qué aspectos de la negociación salarial pueden ser considerados por los interlocutores sociales en sus actividades contra la brecha salarial. Por último, la existencia de políticas específicas que combaten las desigualdades de género, incluyendo específicamente la brecha salarial, explican (parte de) los resultados observados. En realidad, todos estos factores interactúan reforzando y/o contrarrestando, siendo la causa y/o la consecuencia al mismo tiempo de (al menos parte de) la brecha salarial.

La siguiente tabla y los tres gráficos siguientes resumen, en términos de algunos indicadores estadísticos, la situación en los seis países. Los indicadores seleccionados son: tasa de empleo femenino; proporción de mujeres trabajadoras a tiempo parcial; de mujeres inactivas debido a responsabilidades familiares; proporción de niños de 0-3 años de edad en cuidados formales; proporción de trabajadores cubiertos por convenios colectivos; y la segregación sector³.

¹ Ver Mandel, Hadas, and Michael Shalev. 2009. "How Welfare States Shape the Gender Pay Gap: A Theoretical and Comparative Analysis." *Social Forces* 87 (4): 1873–1911. doi:10.1353/sof.0.0187; también Brush, Lisa D. 2002. "Changing the Subject: Gender and Welfare Regime Studies." *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 9 (2): 161–86. doi:10.1093/sp/9.2.161; and Sainsbury, Diane. 1999. *Gender and Welfare State Regimes*. OUP Oxford.

² Eurofound (2015), *Pay in Europe in different wage-bargaining regimes*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

³ Tal y como lo mide el Índice de Igualdad de Género desarrollado por el EIGE, a través del porcentaje de mujeres en los sectores P (Educación) and Q (Sanidad y Servicios Sociales).

Table 1. La brecha salarial en los 6 países y algunos factores relacionados

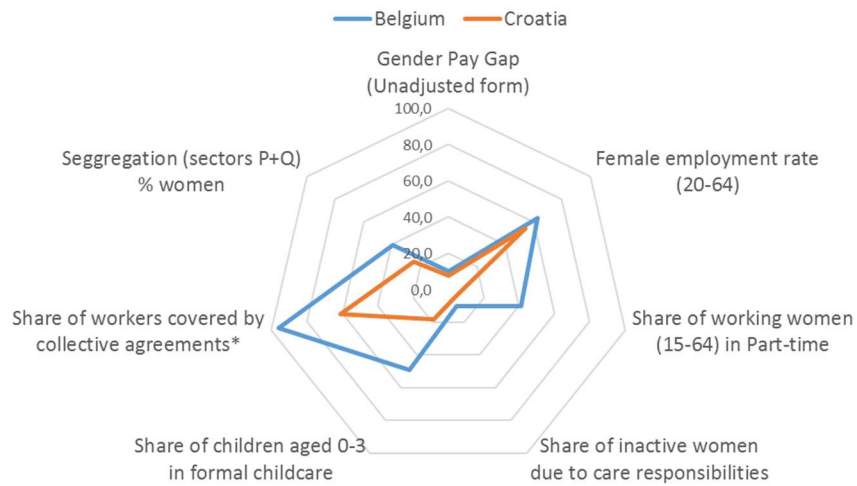
	Brecha salarial (no ajustada)	Tasa de empleo femenina (20-64)	% de mujeres trabajadoras a tiempo parcial (15-64)	% de mujeres inactivas debido a responsabilidades familiares	% de niños/as de 0-3 en cuidados formales	% trabajadoras/as cubiertos por convenios *	Segregación (sectores P+Q) % mujeres
EU 28	16,4	63,4	32,2	18,5	28,0	62,0	30,4
Bélgica	9,8	62,9	41,2	10,1	49,0	96,0	38,9
Alemania	21,6	73,1	46,3	20,2	27,0	59,0	30,6
Estonia	29,9	70,6	11,2	31,7	20,0	33,0	24,9
España	19,3	54,8	25,5	12,8	37,0	70,0	23,5
Croacia	7,4	54,2	6,7	5,9	18,0	61,0	24,3
Austria	23,0	70,1	46,3	16,1	16,0	95,0	26,8

Fuente: Eurostat, LFS, EU-SILC, Encuesta de Estructura Salarial. 2014.

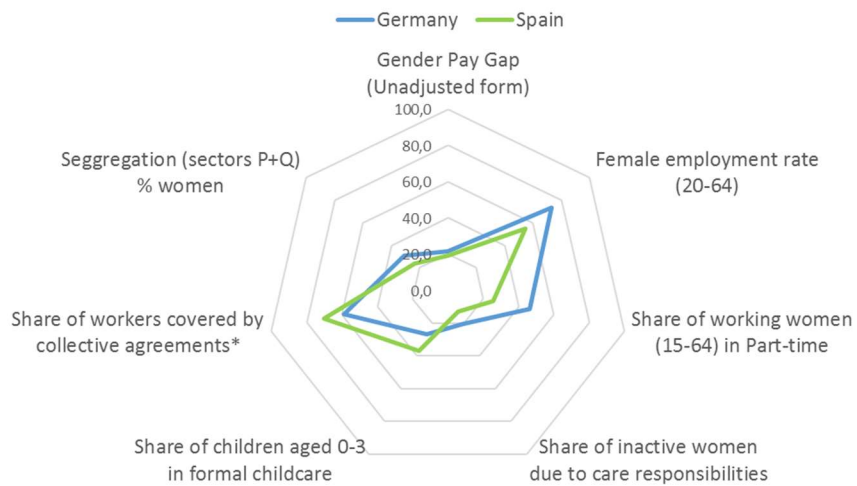
* En <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>. Several years

Figura 8: La brecha salarial en los 6 países y algunos factores relacionados

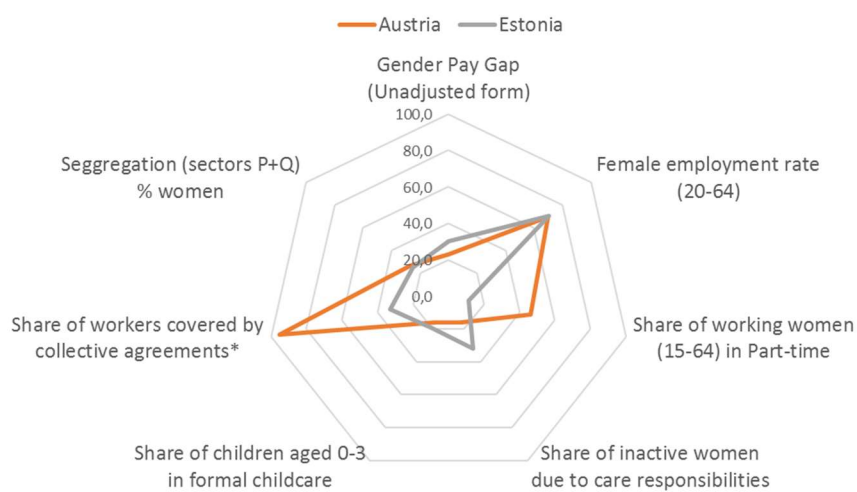
Gender Pay Gap in the two countries with lowest rates



The Gender Pay Gap in the two middle rated countries



The Gender Pay Gap in the two countries with the highest rates



El primero de los tres gráficos presenta la situación de los dos países dentro de nuestra selección con las brechas salariales más bajas, Bélgica y Croacia, con el 9,8% y el 7,4% respectivamente. Sin embargo, estos dos países tienen poco en común con respecto a los indicadores considerados, el estado de bienestar y la igualdad de género: Croacia, con la menor brecha, muestra también una proporción mucho menor de trabajadores cubiertos por convenios colectivos (61%, en comparación con 96% en Bélgica); una parte relativamente baja de mujeres que trabajan a tiempo parcial (6,7%, frente al 41,2% en Bélgica) o inactivas debido a responsabilidades familiares (5,9% y 10,1% respectivamente); o una muy baja proporción de niños en cuidados formales (18% y 49%). Por el contrario, Bélgica tiene el índice de segregación más elevado de los seis países (38,9%). Por lo tanto, puede afirmarse que estas dos situaciones extremas conducen a un resultado similar en términos de brecha, con la (falta de) las políticas para luchar contra ella de fondo. En efecto, Croacia podría encajar en un tipo de régimen tradicional en cuanto a igualdad de género y estado de bienestar, que se caracteriza por roles de género muy marcados en cuanto a los cuidados y el empleo remunerado, que reduce al mínimo la participación de las mujeres en el mercado laboral (*strong male breadwinner model*). En contraste, Bélgica pertenecería al grupo conservador de países, con apoyo a la familia y una política social centrada en mantener el trabajo no remunerado de las mujeres (*moderate male breadwinner model*)⁴.

España y Alemania comparten las posiciones medias, con una diferencia de sólo 2 puntos porcentuales en su brecha (19,3% y 21,6, respectivamente), pero aún con grandes diferencias, especialmente en lo que se refiere a la tasa de empleo femenino (54,8% y 73,1%, respectivamente) y la proporción de mujeres trabajando a tiempo parcial (25,5% y 46,3%). En ambos casos, Alemania muestra las tasas más altas entre los seis países y España la segunda más baja (sólo después de que Croacia). Por el contrario, España se comporta mucho mejor con respecto a la proporción de mujeres inactivas debido a responsabilidades familiares (12,8% y 20,2%), la proporción de niños en cuidados formales (37% y 27%) y el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos (70% y 59%). Como se ha visto en el informe, estos dos países cuentan con diferentes mecanismos de fijación de salarios, de lucha contra la brecha y de políticas para re-conciliar el trabajo y la vida personal de las mujeres y los hombres. En las tipologías comunes de los países en relación a la igualdad de género y estado de bienestar, España, como Croacia, pertenece al grupo meridional de países con orientación familista tradicional y sólido modelo de varón sustentador (*strong male breadwinner model*), mientras que Alemania comparte el grupo de países conservadores continentales con Bélgica, con una moderada orientación al principal sustentador familiar varón (*moderate male breadwinner model*).

Por último, el tercer gráfico presenta los dos países de nuestro grupo con las brechas más elevadas, Austria y Estonia (23% y 29,9%). Estos dos países comparten el hecho de que la tasa de empleo femenino es alta (70,1% y 70,6%), el cuidado formal de niños relativamente similar (16% y 20%) y el índice de segregación más bien bajo (26,8% y 24,9%). Sin embargo, son muy diferentes con respecto al empleo de mujeres a tiempo parcial (46,3% en Austria frente al 11,2% en Estonia), las mujeres inactivas debido al cuidado de otras personas (16,1% en Austria, casi la mitad que el 31,7% en Estonia) y el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos, con Austria en 95% y Estonia en sólo el 33%. En cuanto a los regímenes de género y de estado de bienestar, Austria comparte en gran medida las características conservadoras de Alemania y Bélgica, mientras que Estonia, por su parte,

⁴ Seguimos aquí las tipologías de países de Esping Andersen (liberales, social- democráticos, conservadores / modelo continental y países del sur liberales) y Lewis (modelo masculino de ingresos fuerte, moderado y débil (dobles ingresos)), teniendo en cuenta las interpretaciones de género en las referencias en la nota 2.

pertenece más bien al tipo de país “movilizador de las mujeres”⁵ (con una muy alta tasa de empleo femenino), que combina con un permiso por maternidad muy largo, pero con reducido apoyo público a las tareas de cuidados⁶.

Este análisis refuerza la **necesidad de analizar con mayor profundidad las causas de la brecha** salarial de género y en situaciones más específicas. En grado en que la situación de las mujeres en el empleo, el marco legislativo y las (falta de) iniciativas adoptadas contra la brecha salarial interactúan y condicionan los resultados finales no es tan claro ni concluyente como desearíamos. Este informe ha tratado de arrojar cierta luz sobre dos sectores específicos.

5.2. La necesidad de un enfoque sectorial

Al contrario de otros estudios comparativos que se centran en la brecha salarial global, es decir, en todos los sectores, este proyecto se centra en las diferencias de género en dos sectores concretos: el sector financiero y de seguros, y el sector de sanidad. Este enfoque revela patrones específicos y las razones de la brecha salarial los dos sectores. Curiosamente, estas razones son muy similares en los seis países participantes en el estudio. Estos resultados enfatizan la necesidad de emprender iniciativas para cerrar las brechas de género no sólo globalmente, sino también a nivel de sectores específicos.

Hasta ahora, las **iniciativas para reducir la brecha salarial** en los países analizados son más bien generalistas y no están dirigidas ni adaptadas a las necesidades específicas de los sectores.

Los países implementan las siguientes estrategias:

- ☐ Informes sobre igualdad de retribuciones (anuales)
- ☐ campañas
- ☐ días para la igualdad salarial
- ☐ herramientas online
- ☐ leyes y regulaciones
- ☐ proyectos específicos

Los Días para la igualdad salarial y las herramientas en Internet son las estrategias más comunes. En Croacia, apenas hay iniciativas con este objetivo y sólo existen dos leyes para hacer frente a la brecha salarial de género.

Cuando se profundiza en la brecha salarial en sectores específicos, se identifican diferentes causas para cada sector, pero éstas son bastante similares en todos los países. En resumen: por un lado, la brecha salarial en **el sector financiero y de seguros** es aún más elevada que la brecha total; sin embargo, por otro lado, los niveles de ingresos para las mujeres y hombres se encuentran entre los más altos. El sector se caracteriza por una fuerte segregación vertical en los seis países, principalmente debido a la baja participación de las mujeres en puestos de dirección. Las iniciativas en este sector son escasas y no a nivel del sector, sino de algunas entidades individuales. Cuando existe alguna iniciativa, a menudo ésta sólo hace frente a la conciliación de la vida laboral y familiar, con el objetivo de aumentar la proporción de mujeres en puestos de dirección. La brecha salarial no suele ser debatida en el sector.

⁵ Diana Auth (2010) “Welfare states and gender in Central and Eastern Europe: the current state of research and prospective research” in ETUI (2010) “Welfare states and gender in Central and Eastern Europe”

⁶ Anspal, S., Kallaste, E., Karu, M. (2010) “Gender Pay Gap in Estonia: Policy Recommendations”

Tanto las mujeres y los hombres que trabajan en **actividades sanitarias y de servicios sociales** ganan aproximadamente el ingreso medio en el conjunto de sectores. Sólo en Alemania los salarios en esta actividad están entre los más bajos. Además, el sector de la sanidad está fuertemente feminizado y se caracteriza por un alto grado de segregación vertical y ocupacional. Las mujeres están subrepresentadas en las posiciones y puestos de trabajo directivos y de liderazgo. Además, las pocas mujeres en posiciones jerárquicamente superiores ganan menos que sus colegas masculinos en el mismo grupo de rendimiento.

Existen algunas iniciativas para hacer frente a la brecha salarial de género en el sector de la sanidad en Bélgica, Austria y Alemania. El resto de países de este estudio muestran una notable falta de iniciativas para reducir la brecha en el sector de sanidad, por diferentes motivos. En España la falta de iniciativas se debe al empeoramiento general de las condiciones laborales, incluyendo la devaluación salarial, lo que ha reducido la importancia otorgada a la brecha salarial. En Croacia se relaciona con el hecho de que los profesionales médicos trabajan sobre todo en el sector público, donde los salarios para ciertas profesiones están regulados por ley. Por lo tanto, no hay discriminación contra las mujeres en el sentido clásico de igual remuneración por el mismo trabajo. En Estonia, dado que la mayoría de la población activa en el sector - 75% de médicos y el 98% de enfermeras- son mujeres, el tema de la brecha salarial, así como el de la segregación de género no se plantean. Por otra parte, debido a que el sector está cubierto por un convenio colectivo sectorial, existe la percepción de que el sistema de salarios en el sector es transparente y capaz de eliminar la posibilidad de brecha salarial dentro de las ocupaciones.

Los análisis sectoriales indican claramente que los patrones que generan brechas salariales varían entre sectores. Teniendo esto en cuenta, **la primera conclusión** es que son necesarias iniciativas sectoriales específicas, además de los instrumentos generales que se hayan (o no) implementado en los países. A modo de ejemplo, en el caso de las actividades sanitarias y de servicios sociales, esto significaría promover la revalorización del trabajo de las enfermeras (incluyendo, aunque no exclusivamente, salarios más altos).

Es importante no olvidar que la brecha salarial de género es un problema estructural y sin cambios estructurales de calado estas iniciativas específicas solamente tendrán impactos parciales.

Dado que los sectores siguen tendencias similares - a pesar de las diferencias entre países - una **segunda conclusión** es que las iniciativas en el sector financiero y de seguros deben centrarse en la falta de transparencia de los esquemas flexibles de remuneración y de bonos, que son desventajosos para las mujeres y contribuyen considerablemente a la ya pronunciada segregación vertical del sector.

La **tercera conclusión** es que en los tiempos que corren, donde la flexibilización, precariedad, formas inestables de empleo y el deterioro de los derechos de los trabajadores son cada vez más frecuentes en toda la Unión Europea, es de suma importancia construir lazos fuertes y cooperación entre agentes sociales (como los sindicatos), organismos gubernamentales y organismos de igualdad de género. El enfoque general debería ser concentrarse en contrarrestar la infravaloración de los trabajos de cuidado, en los que predominan las mujeres, que es una de las principales razones de la brecha salarial de género en las actividades de la sanidad y servicios sociales, así como una causa de la brecha a nivel global. Sin embargo, las razones detrás de la brecha ponen de relieve el carácter estructural de los estereotipos de género, que conducen a la discriminación y la segregación en el mercado de trabajo, que todavía están profundamente arraigados en las sociedades europeas y que requieren por tanto **nuevos enfoques y nuevas coaliciones entre los distintos grupos de acción**. Una mayor cooperación entre las unidades de igualdad de género, las ONG y los sindicatos en los diferentes sectores, por ejemplo, podría crear una nueva conciencia de lucha contra la brecha salarial de género y la discriminación basada en el género.

Referencias bibliográficas

- Bergmann, Nadja & Sorger, Claudia (2015): Country Fact Sheet Austria. Some Facts about the Gender Pay Gap in Austria. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap". Vienna.
- Broz, Tajana & Levačić, Dora (2015): Country Fact Sheet Croatia. Some Facts about the Gender Pay Gap in Croatia. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap". Zagreb.
- González Gago, Elvira & Castellanos Serrano, Cristina (2015): Country Fact Sheet Spain. Some Facts about the Gender Pay Gap in Spain. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap". Madrid
- Osila, Liina (2015): Country Fact Sheet Estonia. Some Facts about the Gender Pay Gap in Estonia. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap", Tallinn.
- Scheele, Alexandra & Jochmann-Döll, Andrea (2015): Country Fact Sheet Germany. Some Facts about the Gender Pay Gap in Germany. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap", Cottbus.
- Van Hove, Hildegard (2015): Country Fact Sheet Belgium. Some Facts about the Gender Pay Gap in Belgium. Country Fact Sheet prepared for the project: "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap", Brussels.