

CSI INFORME

CSI Confederación Sindical Internacional
Marzo de 2012

Detenida en el tiempo:

La brecha salarial
de género no ha cambiado
en 10 años



Detenida en el tiempo:

La brecha salarial de género no ha cambiado en 10 años

Informe de la CSI

Tijdens, K.G. y Van Klaveren, M. (2012) - Detenida en el tiempo: La brecha salarial de género no ha cambiado en 10 años, Bruselas, CSI

Prefacio de la CSI

Como parte de su campaña global sobre igualdad salarial entre hombres y mujeres, la CSI ha elaborado varios informes en relación con la brecha salarial de género (BSG) a nivel mundial. El presente estudio aspira a aportar nueva información al respecto en 2012. Examina la situación en 43 países en todo el mundo y, por primera vez, analiza además las diferenciales salariales en 15 sectores. Al igual que con otras investigaciones sobre igualdad salarial, la principal limitación es la disponibilidad de datos fiables comparables entre distintos países. Teniendo en consideración esta limitación, la CSI saca cuatro conclusiones básicas del estudio:

1. No se registran progresos significativos para salvar la brecha salarial de género desde hace más de una década:

Pese a una importante reducción de la brecha salarial de género entre la década de los 60 y finales de los 90, observamos ahora que desde hace más de una década la situación se ha estancado. La brecha salarial de género parece haber quedado detenida en el tiempo prácticamente en todo el mundo. Asia es el continente donde se registra el mayor diferencial salarial entre hombres y mujeres. Esta situación requiere más y mejores políticas públicas para abordar la desigualdad de ingresos y más convenios colectivos entre organizaciones de trabajadores y empleadores, que se centren en reducir la brecha salarial de género.

2. Las trabajadoras en los sectores sindicalizados están mejor protegidas frente a la brecha salarial de género y un cumplimiento inadecuado de las regulaciones sobre salario mínimo:

El estudio indica variaciones significativas en la brecha salarial en los 15 sectores examinados. Los sectores tradicionalmente sindicalizados tienden a mostrar una brecha salarial menor, como por ejemplo en el sector público. Aquellos con tasas de sindicalización reducidas y niveles salariales bajos, como el sector minorista, hoteles y restaurantes, y agricultura, tienden a mostrar una brecha salarial de género relativamente mayor. Ello sugiere que estos sectores registran bajos niveles de cumplimiento con las regulaciones relativas a salario mínimo. En los sectores dominados por los hombres, como la construcción, encontramos las menores diferencias en la brecha salarial de género. Esto se atribuye esencialmente al reducido número de mujeres que trabajan en este sector, combinado con un nivel relativamente alto de formación. En todos los países analizados, el nivel de ingresos más bajo y la brecha salarial más importante se registra en el servicio doméstico; algo que se debe a su bajo nivel de sindicalización y al hecho de que muchas de las trabajadoras del hogar se alojan en casa de sus empleadores, recibiendo un salario medio en efectivo muy inferior al de sus homólogos varones.

3. Persisten las prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo:

Una parte considerable de la brecha salarial de género no puede explicarse con factores objetivos como el nivel de cualificación, de responsabilidad, el tamaño de la empresa, los años de antigüedad, etc. Esta parte no explicada indica una amplia presencia de prácticas discriminatorias. Las brechas salariales de género no explicadas más bajas se encuentran en países tan diversos como Kazajistán, Indonesia y los Países Bajos, y las más importantes en Chile, Sudáfrica y Argentina.

4. Se confirma la existencia de una “penalización por hijo” en los salarios de las mujeres:

En muchos de los países analizados en este estudio, la crianza de los niños redonda mucho más en detrimento de los salarios para las mujeres que para los hombres, contribuyendo así a incrementar la brecha salarial de género. Esto indica una “penalización por hijo” en los salarios de las mujeres y apunta a la urgente necesidad de implementar políticas que faciliten los cuidados de los hijos, tanto para los hombres como para las mujeres, a fin de incrementar la igualdad.

Índice de Materias

Prefacio de la CSI	a
Resumen de los resultados	e
1 Introducción.....	1
1.1 Descripción general del informe.....	1
1.2 Nota sobre la información salarial global.....	1
1.3 Fuentes de datos utilizadas y países cubiertos	3
2 La Brecha Salarial de Género por país e industria y con el tiempo	4
2.1 La BSG por país e industria	4
2.1.1 Dimensión de la Brecha Salarial de Género	4
2.1.2 Magnitud de la BSG en África, desglosada por industria	6
2.1.3 Magnitud de la BSG en las Américas, por sector industrial	8
2.1.4 Magnitud de la BSG en Asia y Australia, por industria	11
2.1.5 Patrón industrial de la BSG	16
2.2 Los cambios de la BSG con el tiempo.....	21
2.2.1 Entender los cambios en la BSG a través del tiempo	21
2.2.2 Los sindicatos promueven la igualdad salarial	26
3 Salarios de las mujeres en función de la composición familiar y características socio-demográficas	32
3.1 Introducción.....	32
3.2 Impacto de la educación sobre los salarios de hombres y mujeres.....	33
3.3 ‘Penalidad/bonificación’ por hijo en salarios de hombres y mujeres.....	39
3.4 La BSG en función de la composición familiar y características socio-demográficas	45
3.5 Comparación de los datos de fuentes oficiales disponibles públicamente con los datos de <i>WageIndicator</i>	49
Referencias.....	50
Apéndice 1 Cifras correspondientes a los gráficos incluidos en este informe.....	52
Apéndice 2 Nota explicativa sobre las encuestas <i>WageIndicator</i>	61

Lista de Gráficos

Gráfico 1	La brecha salarial de género (%) en 43 países.....	5
Gráfico 2	La Brecha Salarial de Género no ajustada en África.....	24
Gráfico 3	La Brecha Salarial de Género no ajustada en las Américas	24
Gráfico 4	La Brecha Salarial de Género no ajustada en Asia y Australia	24
Gráfico 5	La Brecha Salarial de Género no ajustada en Europa Oriental	25
Gráfico 6	La Brecha Salarial de Género no ajustada en Europa del Norte	25
Gráfico 7	La Brecha Salarial de Género no ajustada Europa del Sur.....	25
Gráfico 8	La Brecha Salarial de Género no ajustada en Europa Occidental	25
Gráfico 9	Mediana salarial de hombres y mujeres, expresada en USD estandarizados-PPA en 2010, según educación - África	34
Gráfico 10	Mediana salarial de hombres y mujeres, expresada en USD estandarizados-PPA en 2010, según educación - Américas.....	35
Gráfico 11	Mediana salarial de hombres y mujeres, expresada en USD estandarizados-PPA en 2010, según educación - Asia.	36
Gráfico 12	Mediana salarial de hombres y mujeres, expresada en USD estandarizados-PPA en 2010, según educación - Europa	37
Gráfico 13	Mediana salarial de hombres y mujeres, expresada en PPA - USD estandarizados para 2010, en función de la presencia de niño(s) a cargo - África.....	40
Gráfico 14	Mediana salarial de hombres y mujeres, expresada en PPA - USD estandarizados para 2010, en función de la presencia de niño(s) a cargo - Américas.....	41
Gráfico 15	Mediana salarial de hombres y mujeres, expresada en PPA - USD estandarizados para 2010, en función de la presencia de niño(s) a cargo - Asia.....	42
Gráfico 16	Mediana salarial de hombres y mujeres, expresada en PPA - USD estandarizados para 2010, en función de la presencia de niño(s) a cargo - Europa.....	43
Gráfico 17	Ponderación en distintos países para los datos WageIndicator sobre 2010 y 2011, incluyendo conjuntamente los datos de las encuestas en línea y cara a cara.....	62

Lista de Tablas

Tabla 1	Promedio de ingresos mensuales, por industria y por género, Botswana, 2005-06, en BWP (aproximado a 20 BWP)	6
Tabla 2	Promedio de ingresos por hora desglosados por industria y por género, Egipto, 2007, en EGP	6
Tabla 3	Promedio de ingresos por hora desglosados por industria y por género, Zambia, 2005, en ZMK (aproximado a 20 ZMK)	7
Tabla 4	Promedio de ingresos por hora desglosados por industria y por género, Brasil, 2007, en RS ...	8
Tabla 5	Promedio de ingresos por hora desglosados por industria y por género, Costa Rica, 2008, en CRC	9
Tabla 6	Mediana de ingresos semanales por industria y por género, EE.UU. (trabajadores a tiempo completo de 16 años o más), 2009, en USD	10
Tabla 7	Promedio de ingresos mensuales, por industria y por género, México, 2008, en MXN	10
Tabla 8	Promedio de ingresos mensuales, por industria y por género, Paraguay, 2008, en PYG	11
Tabla 9	Promedio de ingresos semanales, por industria y por género, Australia, agosto de 2010, en AUD	12
Tabla 10	Promedio de ingresos mensuales, por industria y por género, Azerbaiyán, 2008, en AZN ..	12
Tabla 11	Promedio de ingresos mensuales, por industria y por género, Corea del Sur (República de Corea), 2007, x 1.000 KRW	13
Tabla 12	Promedio de ingresos por hora, desglosados por industria y por género, Filipinas, 2008, en PHP	13
Tabla 13	Promedio de ingresos brutos por hora por industria y por género, Indonesia, 2008 (agosto), en IDR (aproximado a 20 IDR)	14
Tabla 14	Promedio de ingresos por hora, por industria y por género, Japón, 2008, en JPY	15
Tabla 15	Promedio de ingresos mensuales de empleados, por industria y por género, Kazajstán, 2008, en KZT	15
Tabla 16	Patrón industrial de la Brecha Salarial de Género en 15 de 18 países, años más recientes disponibles	19
Tabla 17	Patrón industrial de los promedios de ingresos en 15 de 18 países, años más recientes disponibles	20
Tabla 18	Distribución de penalidad y bonificación por hijo en 28 países, repartido en grupos de género*edad.	40
Tabla 19	La brecha salarial de género ajustada: efecto de las características personales, educativas, talla de la empresa y ocupación sobre el salario (logaritmo) en cinco países de América Latina	46
Tabla 20	La brecha salarial de género ajustada: efecto de las características personales, educativas, talla de la empresa y ocupación sobre el salario (logaritmo) en cuatro países de Asia y uno de África	47
Tabla 21	La brecha salarial de género ajustada: efecto de las características personales, educativas, talla de la empresa y ocupación sobre el salario (logaritmo) en seis países de Europa	48
Tabla 22	La brecha salarial de género en base a las estadísticas nacionales y los datos de WageIndicator	49
Tabla 23	Cifras correspondientes a los patrones industriales de la Brecha Salarial de Género en 15 de 18 países (Tabla 16), datos más recientes disponibles	52
Tabla 24	Cifras correspondientes al Gráfico 1	53
Tabla 25	Cifras correspondientes a los Gráficos 2-8	54
Tabla 26	Cifras correspondientes a los Gráficos 9-12	55
Tabla 27	Cifras correspondientes a los Gráficos 13-16	58
Tabla 28	Número total de observaciones en la base de datos WageIndicator para los países tratados en este informe (sólo se han incluido los casos con información válida), las cifras subrayadas indican las encuestas sobre papel	61

Resumen de los resultados

Introducción

Reducir la desigualdad es uno de los objetivos que se ha fijado la CSI, entre otros aspectos respecto a los salarios de las mujeres. Este informe pasa revista a las últimas tendencias y cifras registradas en cuanto a la Brecha Salarial de Género (BSG) para una serie de países en los cinco continentes. El informe se basa en datos salariales a nivel de país de la OIT, Eurostat y otras agencias estadísticas, así como en datos salariales a nivel individual extraídos del sitio web *WageIndicator* en base a su encuesta realizada en distintos países. Se han efectuado los siete estudios siguientes:

- Un estudio de la BSG en 43 países, obteniendo una estimación de la BSG global en dichos países
- Un estudio de la BSG por industria en 18 países, obteniendo una clasificación de industrias
- Un estudio de los cambios en la BSG a través del tiempo en 26 países, obteniendo una opinión del desarrollo de la BSG en los 1990 y 2000.
- Un estudio de las actividades sindicales respecto a la igualdad de género en 2010 y 2011 para 11 países europeos
- Un estudio del impacto de la educación sobre los salarios de hombres y mujeres en 28 países
- Un estudio del impacto de los hijos sobre los salarios de hombres y mujeres en 28 países
- Un estudio de la BSG ajustada para 16 países

La BSG en 43 países

El examen general de la BSG revela que Zambia (2005) registra la mayor BSG con cerca del 46%, seguido de Corea del Sur (2007) con 43% y Azerbaiyán (2008) con 37%. En contraste, la BSG menor es la de Eslovenia (2010), con una BSG de apenas el 4%, y Paraguay (2008) e Italia (2009) con BSG del 5%. Los años entre paréntesis hacen referencia al año más reciente respecto al que se dispone de datos. En la segunda mitad de los 2000, la BSG global para los 43 países, controlados respecto a la talla de su fuerza laboral nacional, era del 18%.

La BSG por industria en 18 países

El examen general de 18 países contiene estadísticas de la BSG por industria para 15 de éstas. En todos los países, tres industrias que emplean números reducidos de mujeres registran la BSG más baja: transporte, almacenamiento y comunicaciones; construcción; y pesca. La administración pública también registra una BSG reducida y este sector, particularmente en los países latinoamericanos, ha dejado de constituir un bastión masculino. En varios países, tres industrias con unos niveles salariales cercanos al salario mínimo nacional muestran una BSG considerable: venta minorista y al por mayor; hoteles y restaurantes; y agricultura. Esto sugiere unos niveles limitados de cumplimiento con la regulación sobre salario mínimo. En contraste, el sector financiero muestra la combinación de unos niveles salariales relativamente altos pero también una BSG considerable. El sector manufacturero resulta ocupar en promedio el cuarto lugar en cuanto a la BSG, combinado con un nivel salarial relativamente bajo (10 de 15 industrias). En conjunto, el sector de sanidad y trabajo social registra el tercer nivel más elevado de BSG, aunque los niveles de ingresos son ligeramente mejores que en el sector manufacturero.

Cambios en la BSG con el tiempo en 26 países

Las pautas registradas a través del tiempo no revelan una reducción constante de la BSG en los 26 países estudiados, en contraste con la tendencia prevista. Los países que registran una reducción de la BSG son tan numerosos como aquellos que muestran un incremento. Por otro lado, un número considerable de países no han registrado prácticamente ningún cambio en la BSG en el período transcurrido desde mediados de los 90 y los últimos años de la primera década de 2000. Evidentemente, la BSG es más elevada en los países asiáticos cubiertos por este estudio, donde se sitúa

entre un 30% y 40%. La mayoría de los países examinados están entre 10% y 30%. Cuatro de los 26 países han conseguido tener una BSG inferior al 10%, es el caso de Bélgica, Costa Rica, Italia y Polonia.

Weichselbaumer y Winter-Ebmer encontraron que entre la década de los 60 y la de los 90, la BSG en todo el mundo se redujo considerablemente pasando de cerca del 65% al 30%, y la OCDE indica que para el período 1980 - 2004 la BSG descendió en los países de la OCDE. No obstante, en nuestro estudio no podemos llegar a la conclusión de que se haya producido ningún descenso adicional de la BSG en los 26 países examinados durante el período de 1996 a 2010. Esto parece indicar que no se han logrado progresos para salvar la BSG durante más de un decenio. Conviene mencionar sin embargo un par de precisiones: Una es que nuestro total en la BSG cubre predominantemente países con una BSG relativamente baja. La otra es que para ningún país a excepción de Estados Unidos se dispone de datos disponibles para todos los años y que en algunos casos sólo se dispone de puntos de referencia limitados, indicando que nuestro estudio podría adolecer de problemas de medición. Con todo, podemos llegar a la conclusión de que la BSG en los 26 países analizados apenas ha cambiado desde finales de los años 90 y la primera década de 2000.

Actividades sindicales en torno a la igualdad de género para 11 países europeos

La revisión indica en primer término que muchos sindicatos han emprendido acciones directamente orientadas a la igualdad salarial, tal como sugieren los mensajes provenientes de Austria, Bélgica, España, Finlandia, Reino Unido, Suecia y Suiza. En otros mensajes se destacan acciones para incrementar los salarios en áreas mal pagadas y donde predomina la mano de obra femenina, como ha sido el caso en Finlandia y Noruega. Una tercera línea hace referencia a acciones relativas a normas y la legislación en cuanto a la igualdad, como las acciones emprendidas en Suecia y el Reino Unido.

Impacto de la educación respecto a los salarios de hombres y mujeres en 28 países

En estos 28 países, tanto los hombres como las mujeres con mayor educación tienen salarios más elevados que los hombres y mujeres con menos educación, respectivamente: en el grupo con edad inferior a los 30 años, las mujeres con educación superior muestran ingresos más elevados que las mujeres con educación inferior; un resultado similar se aplica a los hombres, aunque los diferenciales salariales entre las mujeres son menores que entre los hombres. En el grupo con 30 años o más pueden constatare pautas similares, aunque los diferenciales salariales en todo este grupo son mayores tanto para las mujeres como para los hombres. Este estudio llega a la conclusión que en la mayoría de los países los hombres se benefician más que las mujeres de contar con una educación superior.

Impacto de los hijos sobre los salarios de hombres y mujeres en 28 países

Diversos estudios han revelado una 'penalidad por hijo' para las mujeres. Nuestro estudio, para 28 países, muestra que en todos los grupos de cualquier edad, la mayoría de los hombres perciben una bonificación por hijo, y en el grupo de más de 40 años, la mayor parte de ellos reciben una importante prima por hijo. En contraste, en todos los grupos de cualquier edad la mayoría de las mujeres tienen una penalidad por hijo. En el grupo de entre 30-39 años, casi todas las mujeres ven penalizado su salario y para prácticamente la mitad de ellas supone una penalización salarial importante. Esto indica que en muchos países la crianza de los hijos redonda considerablemente en detrimento del salario de las mujeres frente a los salarios de los hombres, contribuyendo así a la BSG. Las políticas para facilitar el cuidado de los hijos para las mujeres contribuirían a reducir la BSG.

La BSG ajustada para 16 países

Los resultados del análisis efectuado sobre 16 países muestran que la BSG permanece de forma abrumadora, incluso cuando se controla en función de otras características, como los años de antigüedad, ocupación, talla de la empresa, y composición del hogar. Muestra que la BSG ajustada más baja se registra en Kazajstán (6%), seguido por Indonesia (9%) y los Países Bajos (10%). En contraste, la BSG ajustada más importante es la de Chile (22%), seguido por Sudáfrica y Argentina (ambos también con un 22%), y España y México (en ambos casos 21%). La BSG ajustada en los demás países

es: 18% para la Federación Rusa y Brasil; 17% para Colombia; 15% para el Reino Unido; 14% para Suecia; 13% para China; 12% para India; 11% para Belarús; y 10% para Bélgica y Ucrania. Esta BSG ajustada no equivale a la BSG bruta, sino a la BSG controlada en función de una serie de características relevantes; muchas veces se hace referencia a ésta como la BSG no explicada, lo que implica que los factores justificativos disponibles no pueden explicar plenamente la BSG bruta. En ocasiones esta BSG no explicada se denomina discriminación. Esto puede hacer referencia a toda una serie de prácticas discriminatorias, no únicamente la discriminación salarial de un empleador individual hacia un empleado individual, tal como se define en la legislación sobre igualdad salarial.

Nota sobre la información salarial global

Los análisis de la BSG requieren contar con datos salariales en diversos países, que deberán ser comparables y fiables. La OIT ha desplegado considerables esfuerzos por recopilar y estandarizar datos salariales globales, y dichos datos han sido utilizados en este informe. No obstante, en muchos países, la recopilación de datos a través de encuestas resulta difícil y los registros administrativos únicamente cubren a parte de la fuerza laboral. Adicionalmente, conceptos como permisos remunerados y no remunerados, prestaciones, remuneración no financiera, mercado de trabajo informal, y trabajadores/as independientes o por cuenta propia, pueden no estar totalmente armonizados o no disponer de información sistemática. Por último, para obtener análisis detallados, los datos agregados a nivel de país no son suficientes y se requieren datos a nivel individual, que sencillamente no sirven para comparaciones salariales globales. Para resolver este problema, en este informe utilizamos datos de la encuesta continua WageIndicator efectuada en varios países. Aunque para obtener una visión global y un número limitado de análisis, los datos estadísticos nacionales reflejan mejor la realidad que los datos de WageIndicator, hemos utilizado estos últimos para los análisis sobre el impacto de la educación sobre los salarios de hombres y mujeres.

1 Introducción

1.1 Descripción general del informe

Este informe estudia la BSG en toda una serie de países, efectuándose los siete estudios siguientes:

1. Un estudio de la BSG en 43 países, obteniendo una estimación de la BSG global en dichos países
2. Un estudio de la BSG por industria en 18 países, obteniendo una clasificación de industrias
3. Un estudio de los cambios en la BSG a través del tiempo en 26 países, obteniendo una opinión del desarrollo de la BSG en los 1990 y 2000.
4. Un estudio de las actividades sindicales respecto a la igualdad de género en 2010 y 2011 para 11 países europeos
5. Un estudio del impacto de la educación sobre los salarios de hombres y mujeres en 28 países
6. Un estudio del impacto de los hijos sobre los salarios de hombres y mujeres en 28 países
7. Un estudio de la BSG ajustada para 16 países

El Capítulo 2 revisa los estudios 1-5 sobre la BSG, basándose en fuentes de datos disponibles públicamente sobre salarios para diversos países, principalmente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La Sección 2.1 presenta las cifras de la BSG por sector industrial para África, las Américas, Asia y Australia, y Europa, utilizando los datos disponibles más recientes. Resume los patrones de la BSG por industria y por país. La Sección 2.2 apunta a comprender los cambios en la BSG con el tiempo. Ofrece además un caleidoscopio de las acciones sindicales emprendidas en 2010 y 2011 para promover la igualdad salarial, centrándose en los países europeos: una limitación ocasionada por el hecho de que no se disponía sistemáticamente de este tipo de información para países de otros continentes.

El capítulo 3 revisa los estudios 6-7 sobre BSG. El centro de atención es el impacto que tiene la educación y la crianza de los hijos sobre la BSG en 28 países, utilizando datos provenientes de las encuestas mundiales de *WageIndicator* sobre trabajo y salarios¹. La Sección 3.1 presenta los motivos que han llevado a realizar análisis de la BSG en relación con el impacto de la educación y los hijos. Las Secciones 3.2 y 3.3 investigan el impacto de la educación sobre los salarios de hombres y mujeres respectivamente, el impacto que tiene el hecho de tener hijos sobre dichos salarios, basándose también en datos de la encuesta de *WageIndicator* respecto a 28 países. Para 16 de esos países, la Sección 3.4 presenta un resumen de la BSG si se controla en relación con una serie de factores. Para comprender mejor los datos de la encuesta *WageIndicator*, la Sección 3.5 aporta una perspectiva sobre las diferencias entre las cifras de *WageIndicator* respecto a la BSG y datos provenientes de encuestas nacionales sobre la población activa u otros estudios similares.

1.2 Nota sobre la información salarial global

Los salarios son un elemento central en el mundo del trabajo, dado que el nivel de vida de los cabezas de familia y sus dependientes está supeditado a su nivel salarial y a cómo y cuando esos salarios se ajustan y se hacen efectivos. En este contexto, resulta evidente que los salarios son clave para los estudios socioeconómicos, pero recopilar información al respecto no es tarea fácil. Antes de detallar las fuentes de datos utilizadas en este informe, discutiremos aquí sobre los cinco métodos principales de recolección de datos.

¹ La *Wage Indicator Foundation*, es una organización independiente y sin fines de lucro que aspira a lograr transparencia en el mercado laboral compartiendo y comparando datos obtenidos a través de su red de sitios web nacionales, que cubren actualmente 65 países. La Fundación fue establecida en los Países Bajos en 2003, tiene su sede en Ámsterdam y cuenta con oficinas regionales en Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Ciudad del Cabo/Maputo y Minsk. Ver <http://www.wageindicator.org>.

- Encuestas a nivel de establecimiento: estas encuestas pueden incluir información sobre los costos laborales del establecimiento, el salario medio de la mano de obra, la media salarial de los distintos grupos de trabajadores (por ocupación, por género), o los salarios pagados a trabajadores individuales; no obstante generalmente no se incluye información sobre los ingresos de los trabajadores informales o por cuenta propia; resulta difícil comparar datos de este tipo de encuestas entre distintos países;
- Encuestas realizadas a trabajadores individuales, como encuestas o censos de la población activa, encuestas sobre los hogares, o encuestas mundiales del tipo de *WageIndicator* que se tratará más adelante en este informe; estas encuestas requieren que se incluyan cuestiones sobre salarios, remuneración no financiera y jornada laboral; en estas encuestas no obstante un porcentaje considerable de personas podrían no querer responder cuando se les pregunta sobre su salario (Plasman et al 2002) ; se requieren enormes esfuerzos para conseguir que los datos sobre salarios y jornadas laborales procedentes de encuestas individuales sean comparables entre países;
- Registros administrativos, como registros de personal de los empleadores, de seguros o fiscales; estas fuentes aportan información detallada y fiable; no obstante, no cubre a aquellos empleados que no disponen de registros administrativos computarizados; los datos resultan difíciles de comparar entre países;
- Convenios colectivos, es decir los salarios agregados de grupos de distintas ocupaciones en determinados establecimientos o industrias; no obstante sólo se dispone de este tipo de fuente de datos respecto a un número determinado de convenios y de países;
- Encuestas nacionales, solicitando la media salarial que se paga en distintas ocupaciones, como la Encuesta de Octubre de la OIT; la recopilación de estos datos plantea problemas en cuanto al hecho de que los conceptos salariales no son comparables entre países (Oostendorp 2009).

Esta perspectiva muestra que recopilar información sobre salarios a escala mundial no es tarea fácil. En su base de datos Laborsta, la OIT ha reunido información salarial agregada para un considerable número de países, utilizando las fuentes mencionadas aquí. En el Capítulo 2, nos basaremos principalmente en datos de la base de datos Laborsta. Los datos agregados Laborsta, no obstante, no permiten efectuar un análisis de la BSG más allá de las clasificaciones utilizadas en Laborsta. Por ejemplo, no se puede efectuar un desglose en función del nivel de educación o la presencia de hijos. A efectos de calcular el efecto que tiene la educación o el tener hijos sobre la BSG, se requieren datos a nivel individual. Únicamente *WageIndicator* aporta datos de ese tipo, porque ninguna otra base de datos aporta información sobre tantos países. Así pues, el Capítulo 3 utilizará esta base de datos.

En el análisis de la BSG se emplean dos conceptos de salario: la mediana salarial y el salario medio o promedio. La mediana salarial se sitúa en la mitad de todas las observaciones dentro de una categoría definida, por ejemplo, todas las trabajadoras. El salario medio o promedio se obtiene con la suma de todos los salarios de los individuos en determinada categoría dividida por el número de observaciones en la categoría en cuestión. La mayoría de las recopilaciones nacionales de datos indican el salario promedio. No obstante, para comparaciones internacionales se suele utilizar la mediana (Leaker 2008). La mediana ofrece la ventaja de que no se ve influenciado por un número reducido de salarios elevados. En este informe, el Capítulo 2 esencialmente emplea salarios medios, mientras que el Capítulo utiliza la mediana salarial.

En los análisis sobre la BSG, al igual que en otros análisis sobre salarios, la brecha salarial generalmente se basa en la remuneración por hora. De este modo, las comparaciones entre distintos países se basan en la misma entidad. Así pues, cuando los salarios se han registrado como salario semanal o mensual, a efectos del análisis han sido computarizados en la medida de lo posible en el equivalente en remuneración por hora.

No obstante, un cálculo de la BSG basándose en salarios por hora oculta otro tipo de discriminación a la que se enfrentan las mujeres. En muchos países, las jornadas laborales más reducidas para las mujeres que para los hombres, no son el resultado de una opción sino más bien ilustran las dificultades que ellas tienen para encontrar empleo a tiempo completo. Este es el motivo por el que ciertos sindicatos no hacen referencia a diferenciales respecto al salario por hora, sino respecto al salario mensual.

1.3 Fuentes de datos utilizadas y países cubiertos

Se han empleado diversas fuentes de datos para la elaboración de este informe, y la cobertura de países se indica en cada una de las secciones. A continuación figuran los detalles:

- La Sección 2.1 emplea la base de datos de Laborsta y datos de Eurostat; se han analizado asimismo periódicos y distintos documentos de trabajo para obtener información actualizada sobre la brecha salarial de género, entre los cuales los informes de países del proyecto de la CSI Decisiones para una Vida forman parte importante.
 - Aporta información adicional sobre la BSG para 43 países
 - Ofrece información tomando como base distintos sectores industriales para 18 países: Australia, Azerbaiyán, Brasil, Botswana, Corea del Sur, Costa Rica, Egipto, Estados Unidos, Filipinas, India, Indonesia, Japón, Kazajstán, México, Mozambique, Paraguay, Sudáfrica y Zambia
- La Sección 2.2.1 analiza los cambios en la BSG con el tiempo y emplea datos de Laborsta así como de Eurostat y otras fuentes; amplía la información incluida en el Informe de la CSI sobre la Brecha Salarial de Género en 2008 (CSI/IDS 2008)
 - Incluye información nacional sobre la BSG de 1996 a 2010 para 26 países: Alemania, Australia, Bélgica, Botswana, Brasil, Corea del Sur, Costa Rica, Dinamarca, Egipto, Eslovaquia, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, Japón, Kazajstán, México, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa y Suecia
- La Sección 2.2.2 utiliza información respecto a 2010 y 2011 del boletín de noticias mensual *Collective Bargaining Newsletter* de la Universidad de Ámsterdam/AIAS y del Instituto Sindical Europao (ETUI)
 - Cubre 10 países europeos: Alemania, Austria, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Noruega, Reino Unido, Suecia y Suiza.
- La Sección 3 emplea datos de 2010 y 2011 de la encuesta continua multi-países *WageIndicator* (ver Apéndice 2 respecto a la explicación metodológica).
 - Cubre 28 países en las Secciones 3.2 y 3.3: Alemania, Argentina, Azerbaiyán, Belarús, Bélgica, Brasil, Colombia, Chile, China, España, Estados Unidos, Federación Rusa, Finlandia, Hungría, India, Indonesia, Kazajstán, México, Mozambique, Países Bajos, Pakistán, Reino Unido, República Checa, Sudáfrica, Suecia, Ucrania, Zambia y Zimbabwe..
 - Restringe el análisis a 16 de esos 28 países en la Sección 3.4: Argentina, Belarús, Bélgica, Brasil, Colombia, Chile, China, España, Federación Rusa, India, Indonesia, Kazajstán, México, Países Bajos, Sudáfrica y Ucrania.

2 La Brecha Salarial de Género por país e industria y con el tiempo

2.1 La BSG por país e industria

2.1.1 Dimensión de la Brecha Salarial de Género

¿Cuál es la dimensión de la Brecha Salarial de Género (BSG) en diversos países del mundo? Utilizando los datos más recientes disponibles a partir de diversas publicaciones de la OIT, Naciones Unidas, la OCDE, Eurostat, oficinas nacionales de estadística, sindicatos, etc., esta sección comienza con una apreciación general de la magnitud de la BSG en 43 países.

¿Qué comparación existe entre los países respecto a sus BSG a nivel nacional? El Gráfico 1 resume las cifras. Los años entre paréntesis que acompañan a cada país hacen referencia al año más reciente para el cual se dispone de datos. El gráfico indica que Zambia (2005) registra la mayor BSG, con cerca del 46%, seguido de Corea del Sur (RDC) (2007) con un 43% y Azerbaiyán (2008) con un 37%. Por el contrario, la BSG más pequeña es la de Eslovenia (2010), de apenas un 4%, y Paraguay (2008) e Italia (2009) con unas BSG del 5%. Al relacionar la BSG con las tasas de participación de las mujeres en el empleo² en estos 43 países, no se encuentra una correlación marcada,³ lo que parece indicar que las mayores BSG se encuentran tanto en países con elevadas tasas de participación de las mujeres en el empleo como en países con tasas de participación bajas. La BSG global para 43 países, habiendo controlado la dimensión de la correspondiente mano de obra nacional, es del 18,4% – cifra ligeramente superior a la brecha del 16,5% calculada por IDS en 2008 utilizando información de 62 países (CSI/IDS, 2008).⁴

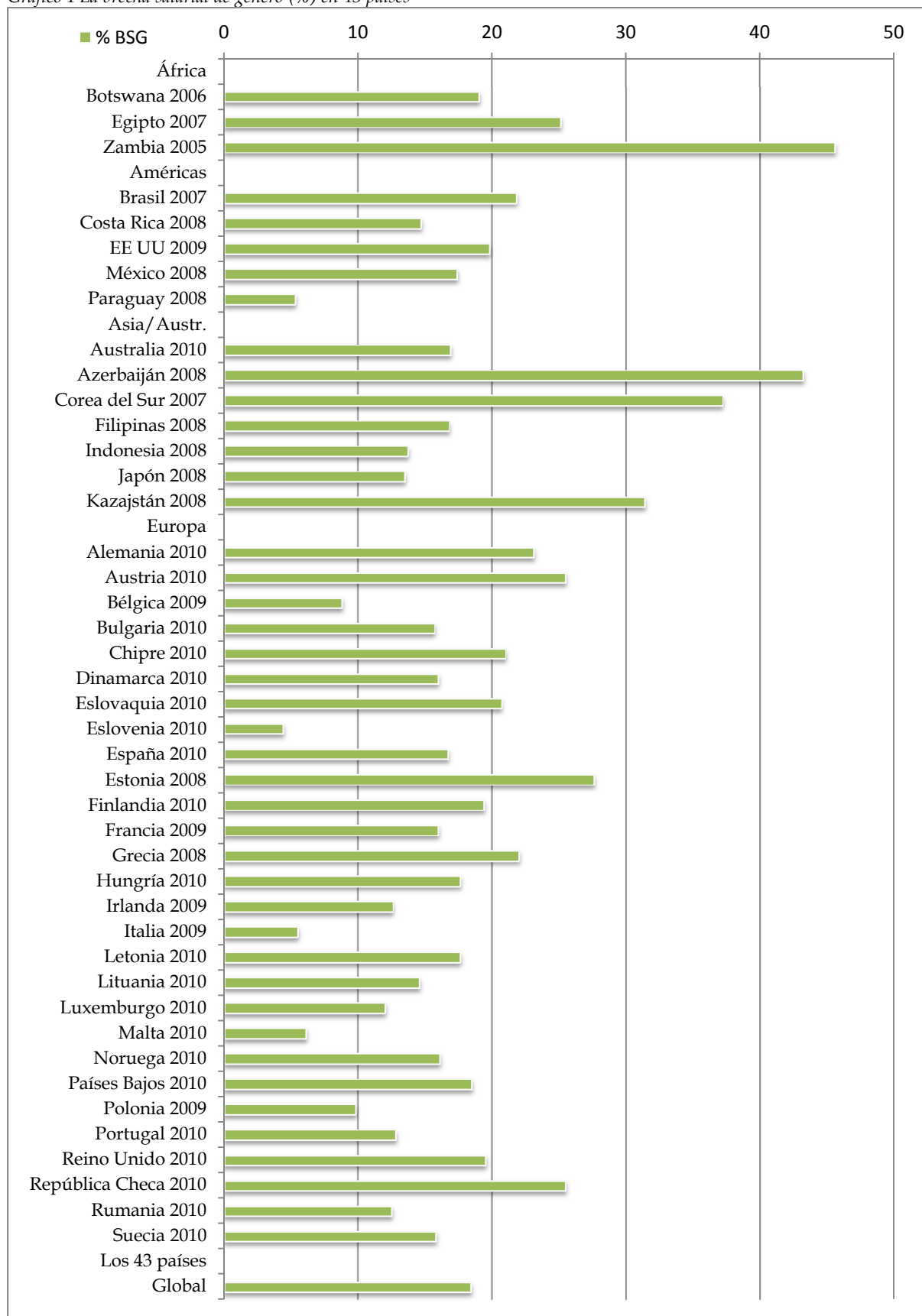
En las siguientes secciones se desglosa la BSG por industria para un total de 18 países fuera de Europa. La información a nivel de sector industrial es de especial relevancia para los sindicatos. Se abarcan 14 países en desarrollo: Azerbaiyán, Botswana, Brasil, Costa Rica, Egipto, Filipinas, India, Indonesia, Kazajstán, México, Mozambique, Paraguay, Sudáfrica y Zambia; y cuatro países de renta alta: Australia, Japón, Corea del Sur y Estados Unidos. Para 15 de los 18 países en total, la BSG se ha especificado por sector industrial, lo cual no fue posible para el caso de la India, Mozambique y Sudáfrica, si bien se ha incluido información interesante al respecto. En dichas secciones no se han incluido países europeos: la BSG en Europa aparecen detalladas en la sección 2.2, que se centra en la BSG a través del tiempo.

² Las tasas de participación se han obtenido a partir de las proyecciones de empleo de la base de datos Laborsta E5 de la OIT, extraídas el 20/09/2011

³ Coeficiente de correlación de Pearson $R = 0,292$, signo = 0,057, $N=43$

⁴ Los cálculos iniciales dieron como resultado una BSG del 15,6%, en base a 63 países; pero si se excluía Bahréin, con una brecha positiva del 40%, la BSG pasaba a ser de un 16,5%.

Gráfico 1 La brecha salarial de género (%) en 43 países



Fuente: Fuentes citadas en la Sección 2.1 para países fuera de Europa y Eurostat, consultadas el 01/02/2012, para los países europeos; la BSG global está ponderada teniendo en cuenta la talla relativa de la población activa nacional.

2.1.2 Magnitud de la BSG en África, desglosada por industria

Botswana

Al descomponer la BSG en Botswana para 1995-96, Siphambe y Thokweng-Bakwena (2001) encontraron que la discriminación salarial en el sector público era bastante pequeña. En cambio, en el sector privado, más de dos terceras partes de la BSG se debían a la discriminación contra las mujeres o al favoritismo hacia los hombres. En la Tabla 1 se presenta la BSG basada en estadísticas nacionales del promedio de ingresos mensuales por sector industrial. Dado que las estadísticas para Botswana no proporcionan el promedio de las horas de trabajo semanales o mensuales para 2005-06, no se ha podido realizar una comparación de las remuneraciones por hora. La BSG total, que se sitúa en un 19%, es relativamente pequeña.

Tabla 1 Promedio de ingresos mensuales, por industria y por género, Botswana, 2005-06, en BWP (aproximado a 20 BWP)

	total	mujeres	hombres	brecha h/m
Agricultura	880	860	900	4,4%
Minería	8.200	8.620	7.640	-12,8%
Manufactura	1.640	1.060	2.200	51,8%
Servicios públicos (gas, agua, electricidad)	9.320	9.160	9.360	2,1%
Construcción	2.340	2.060	2.380	13,4%
Venta al por mayor y sector minorista	2.080	1.600	2.500	36,0%
Restaurantes, hoteles	1.540	1.280	1.920	33,3%
Transporte, almacenamiento, comunicación	5.340	4.880	5.540	11,9%
Finanzas, seguros	7.980	6.780	9.880	31,4%
Inmobiliaria	6.060	5.500	6.320	12,9%
Educación	5.900	4.700	7.360	36,1%
Sanidad, servicio social	4.400	3.780	5.880	35,6%
Otros servicios comunitarios	2.060	1.660	2.420	31,4%
Total	3.600	3.160	3.900	19,0%

Fuentes: Cálculos de los autores basados en OSC (Botswana) 2008a, 2008b

Egipto

En la Tabla 2 se ha calculado la BSG en Egipto para 2007, basándose en estadísticas oficiales de remuneraciones por hora. La brecha total, de un 25%, se sitúa en el rango medio de los países. La desventaja salarial global para las mujeres se debe principalmente a las considerables BSG en la manufactura, la sanidad y el servicio social. Por el contrario, en seis de los 14 sectores industriales se obtiene una BSG negativa, es decir una ventaja salarial para las mujeres. Este es principalmente el caso en los sectores industriales con proporciones reducidas de empleo femenino.

Tabla 2 Promedio de ingresos por hora desglosados por industria y por género, Egipto, 2007, en EGP

	total	mujeres	hombres	brecha h/m
Agricultura	2,51	2,50	2,53	1,7
Pesca	3,53	3,80	2,92	-30,1
Minería	11,40	3,18	11,41	72,1
Manufactura	3,93	2,68	4,13	35,1
Servicios públicos (gas, agua, electricidad)	6,52	6,80	6,52	-4,5
Construcción	5,59	6,27	5,51	-13,8
Venta al por mayor y sector minorista	4,42	4,00	4,49	10,9
Hoteles, restaurantes	3,07	3,47	3,04	-14,1
Transporte, almacenamiento, comunicación	5,28	6,19	5,18	-19,5
Finanzas	9,42	10,00	9,20	-8,7
Inmobiliaria, alquiler, negocios	4,47	4,53	4,47	-1,3
Administración pública, defensa				
Educación	2,18	2,14	2,25	4,9
Sanidad, servicio social	2,40	2,05	2,85	28,1

Otros servicios comunitarios y personales	2,49	2,43	2,56	7,3
Total	4,58	3,56	4,75	25,1

Fuente: Cálculos de los autores basados en datos de Laborsta de la OIT

Mozambique

Los cálculos del Banco Mundial para el sector formal mozambiqueño indican una BSG considerable para mediados de la década de 2000. El análisis de las regresiones salariales revela fuertes indicios de discriminación sexual, donde las mujeres ganan un 28% menos que los hombres, incluso cuando se controlan las diferencias en los niveles de educación, estado civil y sector industrial (Banco Mundial 2008).

Sudáfrica

Las observaciones sobre las tendencias en la BSG en Sudáfrica son variables. Hlekiso y Mahlo (2006) encontraron que entre 2001 y 2005 la desigualdad de género persistía y que la diferencia entre los salarios de los hombres y las mujeres llegó incluso a aumentar, pasando de un 31 a un 38%. Basándose en los datos de *Statistics South Africa* sobre promedios salariales, Burger y Yu (2006) observaron que la BSG aumentó a lo largo de 1995-2005, aunque a partir de 2000 se redujo ligeramente. Por el contrario, los cálculos del promedio real de los ingresos basados en los datos del Ministerio de Trabajo sugieren que la BSG disminuyó, pasando del 41% en 1995 al 25% en 2005 (datos obtenidos de Ndungu 2008). Basándose en datos anteriores de *WageIndicator*, para 2007-08 el promedio de la BSG en Sudáfrica se calculó en un 33,5%, resultado que encaja con los resultados de las dos primeras investigaciones. Se observó una compensación con la presencia de la negociación colectiva: la BSG demostró ser de media 9 puntos inferior en los sectores cubiertos por un convenio colectivo frente a los carentes de éste (CSI 2009). Un resultado sorprendente fue que los trabajadores a tiempo parcial ganaran por hora bastante más que los trabajadores a tiempo completo. En 2003, habiendo controlado las características individuales y de empleo y las condiciones de trabajo, esta compensación por hora en el trabajo a tiempo parcial se calculó en un 34% a un 40%; la compensación para las mujeres que trabajan a tiempo parcial fue aproximadamente la misma: de un 33% a un 40%. Es muy probable que las remuneraciones mínimas por hora más altas prevalentes entre las personas que trabajan menos de 28 horas semanales jueguen aquí un rol importante (Posel y Muller 2008). Por desgracia, no se dispone de estadísticas oficiales detalladas por género e industria para Sudáfrica para los últimos años.

Zambia

Los investigadores han llegado a la conclusión de que la educación en Zambia es el determinante más importante de los salarios de los hombres y las mujeres así como entre ambos. En la década de 1990 una encuesta internacional reveló que la BSG en el sector formal del país era relativamente modesta en comparación con otros países africanos: las mujeres ganaban de media un 19-20% menos que los hombres. El efecto de la educación en esta brecha era relativamente fuerte (Fafchamps *et al* 2009). Para 1995 se ha estimado que el promedio de las remuneraciones por hora de las mujeres con una educación media y alta en Zambia equivalía al 95% de los salarios de sus homólogos hombres, lo que indica una BSG de en torno al 5%. Aun así, el promedio de las remuneraciones por hora de las mujeres con un nivel educativo bajo apenas equivalía al 59% de los sueldos de los hombres con un nivel educativo bajo, apuntando a una BSG del 41% entre las personas con un nivel educativo bajo (Fontana 2004: 56). Pero la educación no es el único factor relevante: también influye la discriminación categórica de las mujeres. En la década de 1990, en torno a una tercera parte de la BSG en Zambia podría atribuirse a la discriminación. Eso fue experimentado en su mayoría por mujeres que trabajaban a tiempo completo y que sólo habían completado la enseñanza primaria o el primer ciclo de enseñanza secundaria (Nielsen 2000).

Tabla 3 Promedio de ingresos por hora desglosados por industria y por género, Zambia, 2005, en ZMK (aproximado a 20 ZMK)

	total	mujeres	hombres	brecha h/m
Agricultura, pesca, etc.	540	360	680	47,1%

Minería	5.700	2.760	5.840	52,7%
Manufactura	2.240	1.200	2.660	54,9%
Suministro de electricidad, gas y agua	5.820	2.980	6.340	53,0%
Construcción	2.680	4.220	2.560	-64,9%
Venta al por mayor y sector minorista	1.680	1.180	2.100	43,8%
Restaurantes, hoteles	1.580	1.560	1.620	3,7%
Transporte, almacenamiento, comunicación	3.240	2.720	3.280	17,1%
Finanzas, seguros, inmobiliaria	7.040	6.680	7.120	6,2%
Servicios comunitarios, sociales, personales	4.740	4.240	5.180	18,1%
Total	1.700	1.140	2.060	45,6%

Fuente: Nuevos cálculos de los autores basados en OSC (Zambia), 2007

En la Tabla 3 se presentan las remuneraciones por hora en función del sector industrial en el sector formal de Zambia y en función del género, para el año 2005. Los salarios se han vuelto a calcular en base a las estadísticas de ingresos mensuales y del promedio de horas semanales para dicho año. Los resultados indican unas BSG enormes a nivel de sector industrial, lo que resulta en una brecha global de más del 45%. Una excepción es la construcción, donde las mujeres (probablemente en su mayoría empleadas de oficina) ganan de media considerablemente más que los hombres. También es notable el hecho que la BSG en el sector de finanzas sea tan pequeña, lo cual encaja con los resultados de las investigaciones llevadas a cabo por Fontana y Nielsen, mencionadas anteriormente.

2.1.3 Magnitud de la BSG en las Américas, por sector industrial

Brasil

Hasta la década de 1980 la BSG brasileña era considerable. En el Brasil urbano, por ejemplo, los hombres ganaban de media casi el doble que las mujeres. Está claro que existía una discriminación de género generalizada. La eliminación de la discriminación puede reducir las diferencias salariales entre una quinta y una tercera parte (Tiefenthaler 1992; Winter 1994). Basándose en encuestas nacionales, varios autores encontraron que durante la década de 1980 y en la década de 1990 la BSG de Brasil se redujo rápidamente – según indican algunos autores, hasta un 25% – principalmente debido a la disminución de la discriminación (para consultar un resumen: Arabsheibani *et al* 2003). No obstante, Lovell (2006), en su estudio detallado para São Paulo, encontró que la discriminación salarial había aumentado entre 1960 y 2000. Asimismo, otros estudios recientes muestran el inexplicable componente del incremento de la BSG, apuntando probablemente a la constante y considerable influencia de prácticas discriminatorias en la formación de salarios, aunque también confirman la disminución persistente de la brecha de por sí (para consultar un resumen: Marqués García *et al* 2009). Por ejemplo, basándose en las Encuestas Nacionales por Muestra de Domicilios (PNAD, por sus siglas en portugués), Scorzafave y Pazello (2007) encontraron una fuerte disminución de la BSG del país, pasando de un 47,5% en 1988 a un 21,6% en 2004.

No existen estadísticas de Brasil relativas a los salarios y las horas de trabajo basadas en la división en 14 a 16 sectores industriales que hace Laborsta de la OIT. Basándose en las PNAD de 2007, Madalozzo (2010) calculó las cifras de la BSG por hora y por sector industrial, que aparecen en la Tabla 4, aunque esto sólo cubría ocho sectores industriales. Se ha añadido la BSG global (excluyendo a las/os trabajadoras/es del hogar) que se calcularon en base a las propias PNAD (IBGE 2008). La brecha calculada, de un 21,8% para 2007, es un 0,2% mayor que la resultante para tres años antes, lo que sugiere que la tendencia a la baja a largo plazo se estancó. Aun así, los problemas estadísticos a la hora de comparar los años 2004 y 2007 nos impiden confirmar este último resultado como “consistente”.

Tabla 4 Promedio de ingresos por hora desglosados por industria y por género, Brasil, 2007, en RS

	mujeres	hombres	brecha h/m
Agricultura	0,91	3,10	70,6
Pesca			

Minería	4,33	7,12	39,2
Manufactura	11,02	10,45	-5,5
Servicios públicos (gas, agua, electricidad)			
Construcción	?	4,72	?
Venta al por mayor y sector minorista	3,56	7,65	53,5
Hoteles, restaurantes			
Finanzas			
Inmobiliaria, alquileres, negocios			
Transporte, almacenamiento, comunicación	7,45	7,28	-2,3
Administración pública, defensa	10,99	12,02	8,6
Educación			
Sanidad, servicio social			
Otros servicios comunitarios y personales	8,26	13,45	38,6
Otras actividades	7,04	9,12	22,8
Total	5,57	7,12	21,8

Fuente: Madalozzo 2010, tabla 3; cálculos de los autores basados en IBGE 2008

Costa Rica

En la Tabla se presentan las remuneraciones por hora desglosadas por industria y género para Costa Rica, para el año 2008. Después de corregir los cálculos erróneos de los salarios totales de hombres y mujeres en los datos de Laborsta de la OIT, se obtuvo una BSG global ligeramente por debajo del 15%. Cinco de los 16 sectores industriales muestran una BSG negativa, es decir una ventaja salarial para las mujeres.

Tabla 5 Promedio de ingresos por hora desglosados por industria y por género, Costa Rica, 2008, en CRC

	total	mujeres	hombres	brecha h/m
Agricultura	784,7	703,3	798,8	11,9
Pesca	596,5	686,8	595,0	-15,5
Minería	1.042,2	853,3	1.075,3	20,7
Manufactura	1.272,1	1.091,4	1.345,6	18,8
Servicios públicos (gas, agua, electricidad)	2.063,2	2.605,2	1.943,8	-34,0
Construcción	964,7	1.153,6	959,3	-20,3
Venta al por mayor y sector minorista	1.145,6	995,8	1.215,9	18,1
Hoteles, restaurantes	940,9	888,5	1.006,1	9,9
Transporte, almacenamiento, comunicación	1.449,4	1.498,1	1.438,9	-4,1
Finanzas	2.380,1	2.071,9	2.686,7	22,9
Inmobiliaria, alquileres, negocios	1.370,1	1.329,5	1.390,3	4,4
Administración pública, defensa	2.178,5	2.353,5	2.081,8	-13,1
Educación	2.118,3	2.030,9	2.340,8	13,2
Sanidad, servicio social	2.114,3	1.974,5	2.371,5	16,8
Otros servicios comunitarios y personales	1.444,3	1.088,6	1.621,5	39,0
Trabajo doméstico	557,5	543,5	726,4	25,1
Total	1.336,3	1.249,9	1.465,3	14,7

Fuente: Nuevos cálculos de los autores basados en los datos de Laborsta de la OIT

EE.UU.

En la Tabla 6 se presenta la BSG para los EE.UU. a lo largo de 2009, calculada conforme a uno de los criterios más utilizados en este país, a saber, la *mediana* de los ingresos *semanales* de hombres y mujeres, desglosada por sectores. La BSG del 19,8% es el resultado preliminar de una larga evolución durante la cual la brecha se redujo a casi la mitad, pasando del 38,7% en 1970, por el 35,8% en 1980, a un 28,1% en 1990 y un 23,1% en 2000, hasta el nivel actual. En los últimos años se ha observado un patrón fluctuante, con un mínimo del 19,0% en 2005. Al año siguiente la BSG aumentó lentamente

hasta alcanzar un 20,1% en 2008, y disminuyó de nuevo ligeramente a un 19,8% en 2009. Otro de los criterios de la BSG utilizado a menudo en los EE.UU., que se basa en la mediana de los ingresos anuales de los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo, siguió un patrón bastante parecido a lo largo del tiempo, pero se mantuvo unos 3 ó 4 puntos por encima del criterio que hemos utilizado (Drago y Williams 2010).

El lector quizás se haya dado cuenta de que la década de 1990 estuvo marcada por una desaceleración en la disminución de la BSG en los EE.UU. Al investigar esta desaceleración, Blau y Kahn (2006) encontraron que los cambios en el capital humano habían dejado de influir. El factor principal era una reducción mucho más rápida de la inexplicable brecha salarial de género en la década de 1980 que en la década de 1990. Esto podría deberse en parte a una mejor medición estadística, en parte a la discriminación de los mercados laborales y en parte a cambios en la demanda laboral que eran desfavorables para las mujeres, como la expansión del sector de finanzas y de la informática, con sus mercados de trabajo sumamente segmentados.

Tabla 6 *Mediana de ingresos semanales por industria y por género, EE.UU. (trabajadores a tiempo completo de 16 años o más), 2009, en USD*

	total	mujeres	hombres	brecha h/m
Agricultura	477	413	488	15,4
Pesca				
Minería	1.048	873	1.096	20,3
Manufactura	768	618	837	26,2
Servicios públicos (gas, agua, electricidad)	989	780	1.029	24,2
Construcción	748	696	755	7,8
Venta al por mayor y sector minorista	612	523	688	24,0
Hoteles, restaurantes	472	421	504	16,4
Transporte, almacenamiento, comunicación	791	662	828	20,0
Finanzas	883	738	1.186	37,8
Tecnología de la información, inmobiliaria, servicios profesionales y empresariales	855	741	950	22,0
Administración pública, defensa	904	783	998	21,5
Educación	852	808	957	15,6
Sanidad, servicio social	692	648	902	28,2
Otros servicios comunitarios y personales	627	531	702	24,4
Trabajo doméstico	398	399	-	-
Total	739	657	819	19,8

Fuente: Cálculos de los autores basados en estadísticas del Ministerio de Trabajo de EE.UU. / Oficina de estadística de EE.UU., tabla 19.

México

En la Tabla 7 se presenta la BSG basada en estadísticas oficiales de México relativas a ingresos *mensuales*. Aunque se disponía de estadísticas de horas semanales, se decidió ceñirse a los sueldos mensuales porque se encontraron ciertas anomalías en dichas estadísticas. La brecha salarial global del 17,4% para 2008 es de aproximadamente la misma magnitud que la obtenida en investigaciones anteriores (Cf. CSI/IDS 2008). En cuanto a las industrias, la BSG en manufactura, hoteles/restaurantes y la sanidad/servicio social es considerable, tal y como se podrá ver también en la perspectiva internacional.

Tabla 7 *Promedio de ingresos mensuales, por industria y por género, México, 2008, en MXN*

	total	mujeres	hombres	brecha h/m
Agricultura	2.691	2.511	2.675	6,1
Pesca	4.379	3.656	4.444	17,7
Minería	10.580	10.534	10.586	0,5
Manufactura	4.679	3.715	5.172	28,2
Servicios públicos (gas, agua, electricidad)	7.152	6.741	7.233	6,8

Construcción	4.751	6.574	4.670	-40,8
Venta al por mayor y sector minorista	4.236	3.686	4.530	18,6
Hoteles, restaurantes	3.893	3.313	4.529	26,8
Transporte, almacenamiento, comunicación	5.855	5.934	5.844	-1,5
Finanzas	8.976	8.205	9.782	16,1
Inmobiliaria, alquileres, negocios	5.181	4.534	5.662	19,9
Administración pública, defensa	6.565	5.990	6.887	13,0
Educación	6.641	6.142	7.392	16,9
Sanidad, servicio social	6.741	6.000	8.542	29,8
Otros servicios comunitarios y personales	4.556	3.855	5.027	23,3
Trabajo doméstico	2.401	2.297	3.578	35,8
Total	4.801	4.239	5.132	17,4

Fuente: Cálculos de los autores basados en los datos de Laborsta de la OIT

Paraguay

La Tabla 8 muestra la magnitud de la BSG en Paraguay, en base *mensual* puesto que no existen estadísticas nacionales de las horas semanales o mensuales. Lamentablemente sólo se pudieron cubrir siete sectores industriales. Los resultados son notables: una BSG general pequeña y una BSG negativa (o ventaja salarial para las mujeres) en cuatro sectores. La BSG negativa en la manufactura parece especialmente sorprendente, aunque también se obtuvo un resultado parecido en el caso de Brasil.

Tabla 8 Promedio de ingresos mensuales, por industria y por género, Paraguay, 2008, en PYG

	total	mujeres	hombres	brecha h/m
Agricultura				
Pesca				
Minería				
Manufactura	5.907	6.303	5.827	-9,8
Servicios públicos (gas, agua, electricidad)	23.815	17.592	24.945	27,5
Construcción	4.396	7.385	4.370	-69,0
Venta al por mayor y sector minorista	5.902	5.615	6.030	6,9
Hoteles, restaurantes				
Transporte, almacenamiento, comunicación	8.204	8.788	8.012	-9,7
Finanzas	10.209	10.269	10.184	-0,8
Inmobiliaria, alquileres, negocios				
Administración pública, defensa	7.796	6.625	10.440	36,5
Educación				
Sanidad, servicio social				
Otros servicios comunitarios y personales				
Total	6.872	6.641	7.011	5,3

Fuente: Cálculos de los autores basados en la base de datos Laborsta de la OIT

2.1.4 Magnitud de la BSG en Asia y Australia, por industria

Australia

En la Tabla 9 se presentan las remuneraciones por hora desglosadas por sector industrial y por género para Australia, en base a los datos para agosto de 2010 de ABS, la oficina de estadística nacional del país, y a continuación la BSG. ABS calculó una BSG en base al promedio de horas semanales para adultos que trabajan a tiempo completo; este resultado es, por definición, equivalente a la BSG por hora para esta categoría. Tal y como lo muestra la Tabla, la BSG total resultante es del 16,9%. Durante las últimas décadas este valor fluctuó entre el 15 y el 17%, sin una dirección clara. El punto mínimo, de un 15,1%, se registró en 2005; el punto máximo fue del 17,0% en 2009 (Cassells *et al* 2009), seguido de una leve disminución.

Tabla 9 Promedio de ingresos semanales, por industria y por género, Australia, agosto de 2010, en AUD

	mujeres	hombres	brecha h/m
Agricultura			
Pesca			
Minería	1.649	2.131	22,6
Manufactura	999	1.186	15,8
Servicios públicos (gas, agua, electricidad)	1.239	1.483	16,4
Construcción	1.075	1.311	18,0
Venta al por mayor y sector minorista	889	1.069	16,8
Restaurantes, hoteles	846	967	12,5
Transporte, almacenamiento, comunicación	1.197	1.273	6,0
Finanzas	1.219	1.796	32,1
Inmobiliaria, alquileres, negocios	1.165	1.551	24,9
Administración pública, defensa	1.285	1.402	8,3
Educación	1.290	1.425	9,5
Sanidad, servicio social	1.061	1.457	27,2
Otros servicios comunitarios y personales	944	1.128	16,3
Total	1.116	1.343	16,9

Fuente: Cálculos de los autores basados en: Australian Bureau of Statistics (ABS) (2010) Equal Pay Statistics Factsheet (basado en el promedio de ingresos semanales de ABS, agosto 2010)

Azerbaiyán

La Tabla 10 muestra la magnitud de la BSG en Azerbaiyán, en base *mensual*. Dado que las estadísticas del mercado laboral para Azerbaiyán apenas muestran diferencias de género en las horas trabajadas, se puede considerar que la Tabla proporciona indicaciones razonables de la BSG *por hora*. La brecha global, del 43%, es bastante grande desde la perspectiva internacional.

Tabla 10 Promedio de ingresos mensuales, por industria y por género, Azerbaiyán, 2008, en AZN

	total	mujeres	hombres	brecha h/m
Agricultura	114,7	93,0	118,9	21,8
Pesca	104,6	87,4	104,9	16,7
Minería	1.011,4	826,0	1.029,0	19,7
Manufactura	251,6	191,6	253,9	24,5
Servicios públicos (gas, agua, electricidad)	287,4	232,6	293,3	20,7
Construcción	371,9	220,7	406,1	45,7
Venta al por mayor y sector minorista	211,3	199,1	214,3	7,1
Restaurantes, hoteles	257,8	241,9	265,4	8,9
Transporte, almacenamiento, comunicación	329,4	210,1	355,8	40,9
Finanzas	812,6	573,8	877,5	34,6
Inmobiliaria, alquileres, negocios	527,9	269,2	643,8	58,2
Administración pública, defensa	288,0	231,1	296,4	22,0
Educación	214,4	186,0	257,0	27,6
Sanidad, servicio social	130,9	112,6	167,8	32,9
Otros servicios comunitarios y personales	182,7	126,4	238,6	47,0
Total	274,4	184,5	324,6	43,2

Fuente: Cálculos de los autores basados en la base de datos Laborsta de la OIT

Corea del Sur

La Tabla 11 muestra la BSG para Corea del Sur basada en cifras oficiales relativas a los ingresos *mensuales* para 2007. Dado que las estadísticas del mercado laboral para este país apenas muestran diferencia alguna en las horas trabajadas, puede considerarse que la Tabla proporciona indicaciones razonables de la BSG *por hora* de Corea del Sur. Con una sola excepción (transporte, almacenamiento, comunicación), la BSG en los diversos sectores industriales es bastante elevada, dando por resultado una BSG global muy alta, del 37,2%, en 2007.

Tabla 11 Promedio de ingresos mensuales, por industria y por género, Corea del Sur (República de Corea), 2007, x 1.000 KRW

	total	mujeres	hombres	brecha h/m
Agricultura				
Pesca				
Minería	2.768	1.596	2.866	44,3
Manufactura	2.688	1.742	3.026	38,9
Servicios públicos (gas, agua, electricidad)	4.649	2.723	4.896	44,4
Construcción	2.437	1.536	2.587	40,6
Venta al por mayor y sector minorista	2.693	1.894	3.089	38,7
Hoteles, restaurantes	1.622	1.351	1.993	32,2
Transporte, almacenamiento, comunicación	2.520	2.248	2.568	12,5
Finanzas	4.403	3.103	5.251	40,9
Inmobiliaria, alquileres, negocios	2.424	1.634	2.761	40,8
Administración pública, defensa				
Educación	2.893	2.126	3.659	41,9
Sanidad, servicio social	2.544	2.114	3.731	43,3
Otros servicios comunitarios y personales	2.362	1.690	2.643	36,1
Total	2.683	1.908	3.039	37,2

Fuente: Cálculos de los autores basados en la base de datos Laborsta de la OIT

Filipinas

En la Tabla 12 se presentan las remuneraciones por hora desglosadas por industria y por género en Filipinas, para el año 2008. Se han vuelto a calcular las cifras, ya que las estadísticas oficiales se basaban en estadísticas de ingresos y horas por día (y, de nuevo, se han corregido los salarios totales erróneos de los hombres y las mujeres que aparecían en los datos de Laborsta de la OIT). La BSG total resultante es de casi un 17%. Resulta sorprendente que al hacer los cálculos en horas, en siete de las 16 industrias las mujeres obtengan una ventaja salarial con respecto a los hombres. Aun así, a excepción de la educación, se trata de sectores con una proporción reducida de empleo femenino.

Tabla 12 Promedio de ingresos por hora, desglosados por industria y por género, Filipinas, 2008, en PHP

	total	mujeres	hombres	brecha h/m
Agricultura	136,7	122,0	141,0	13,4
Pesca	166,2	151,9	166,8	8,9
Minería	242,3	301,8	238,8	-26,4
Manufactura	289,6	275,8	299,1	7,8
Servicios públicos (gas, agua, electricidad)	457,4	480,1	453,5	-5,9
Construcción	267,8	387,4	265,6	-45,9
Venta al por mayor y sector minorista	249,9	238,4	258,8	7,9
Hoteles, restaurantes	251,3	222,4	278,9	20,3
Transporte, almacenamiento, comunicación	357,1	502,1	328,6	-52,8
Finanzas	495,8	501,8	487,7	-2,9
Inmobiliaria, alquileres, negocios	412,3	474,3	381,5	-24,3
Administración pública, defensa	415,5	413,0	416,9	0,9
Educación	487,5	491,2	476,4	-3,1
Sanidad, servicio social	417,3	409,3	436,1	6,1
Otros servicios comunitarios y personales	287,9	272,9	299,9	9,0
Trabajo doméstico	122,6	111,1	188,0	40,9
Total	261,1	232,1	278,8	16,8

Fuente: Nuevos cálculos de los autores basados en la base de datos de Laborsta de la OIT

India

La información oficial para la India en materia de salarios es escasa y bastante obsoleta. La Encuesta Industrial Anual (ASI, CSO 2007), que cubre cerca de 8,5 millones de trabajadores (formales) sindicalizados en 2004-05, indica unas diferencias salariales muy grandes. El promedio salarial por día-hombre trabajado para los trabajadores varones permanentes era de 212,30 INR, mientras que para las trabajadoras permanentes era de apenas 91,00 INR, lo que indica una BSG del 57%. Esta cifra podría indicar asimismo diferencias horarias, ya que (para 2006) el promedio de horas trabajadas en el sector formal era exactamente el mismo para hombres y mujeres (datos: Laborsta de la OIT). Según los cálculos con relación a los datos de encuestas más generales de hogares para 2004-05, los trabajadores ocasionales varones empleados en el sector formal ganaban de media 73,00 INR al día, mientras que los trabajadores ocasionales varones del sector informal ganaban una media de 51,30 INR; para las trabajadoras ocasionales estas cifras eran respectivamente 47,40 INR y 32,40 INR, lo que indica unas BSG del 35% y el 37% respectivamente (NCEUS 2009).

Basándose en las encuestas de hogares de la Organización Nacional de Encuestas por Muestra (NSSO), Menon y Van der Meulen Rodgers (2009) encontraron entre 1983 y 2004 una BSG fluctuante en la India, con más de un 32% en 2004, volviendo prácticamente a las enormes brechas de la década de 1980, hasta los valores de la BSG del 23-24% registrados en la década de 1990. Estos autores también encontraron que, en todos los años estudiados, más de la mitad de la brecha total seguía siendo inexplicable para la educación, la experiencia y otras características del capital humano. A partir de 1987-88 hasta 2004, la brecha residual creció de forma constante, pasando de un 53% a un 78%. Basándose en datos que cubren el período de 1983-1999, Reilly y Dutta (2005) encontraron cambios muy variables en la BSG de la India en los diversos sectores industriales.

En relación con el sector de la construcción, se estima que hay 31 millones de trabajadores no cualificados y empleados en la economía informal, de los que la mayoría (51%) son mujeres. Diversos estudios indican que los jornales de las trabajadoras informales son considerablemente inferiores a los de los hombres (Barnabas *et al*, 2009). En datos recopilados por SEWA (Self Employed Women's Association) en 2000, los ingresos mensuales medios de las trabajadoras ascendían a 1.815 INR, frente a 3.842 INR para los hombres. En algunos casos los salarios de las trabajadoras se sitúan por debajo del salario mínimo.

Indonesia

Se han calculado los salarios por hora y la BSG desglosada por industria y género para 2008, basándose en estadísticas oficiales de los ingresos mensuales y el promedio de horas semanales. El resultado indica una BSG de apenas un 14% para 2008 en la economía en general. Debido al promedio inferior de horas trabajadas por las mujeres, este resultado es inferior a la BSG basada en los salarios mensuales (22,8%). Haciendo los cálculos por hora, en seis de los 16 sectores industriales las mujeres tienen una ventaja salarial frente a los hombres.

Tabla 13 Promedio de ingresos brutos por hora por industria y por género, Indonesia, 2008 (agosto), en IDR (aproximado a 20 IDR)

	mujeres	hombres	brecha h/m
Agricultura	3.060	3.960	22,7
Pesca	4.660	3.890	-19,8
Minería	6.400	9.220	30,6
Manufactura	3.880	4.940	21,5
Servicios públicos	7.580	9.780	22,5
Construcción	5.680	4.400	-29,1
Venta al por mayor y sector minorista	4.200	4.660	9,9
Hoteles, restaurantes	3.620	4.480	19,2
Transporte, almacenamiento, comunicación	6.640	5.700	-16,5
Finanzas	9.980	9.680	-3,1
Inmobiliaria, alquileres, negocios	9.640	8.160	-18,6
Administración pública, defensa	10.100	10.200	1,0
Educación	9.520	9.660	1,4
Sanidad, servicio social	8.360	9.760	14,3

Otros servicios comunitarios, sociales y personales	4.660	4.340	-7,4
Hogares privados	2.180	3.700	41,1
Total	4.920	5.700	13,7

Fuente: Nuevos cálculos de los autores basados en la base de datos Laborsta de la OIT

Japón

En la Tabla 14 se presentan las remuneraciones por hora desglosadas por industria y por género en Japón, para el año 2008. Hemos calculado de nuevo estas cifras, puesto que en las estadísticas oficiales se basaban en estadísticas de ingresos mensuales y horas mensuales. Debido al promedio mucho menor de las horas trabajadas por las mujeres (en 2008, 34,4 horas semanales, frente a un promedio de 45,3 horas para los hombres), la BSG por hora, de un 13,5%, es muy inferior a la brecha mensual del 34,3%. En 2000, con una diferencia aproximadamente igual entre las horas trabajadas por los hombres y las trabajadas por las mujeres, y una BSG en base mensual del 34,5%, parece que apenas se ha producido cambio alguno en la BSG japonesa a lo largo de la década de 2000 (todos los datos: Laborsta de la OIT).

Tabla 14 Promedio de ingresos por hora, por industria y por género, Japón, 2008, en JPY

	mujeres	hombres	brecha h/m
Agricultura			
Pesca			
Minería	1.160	1.622	28,5
Manufactura	1.267	1.646	23,0
Servicios públicos (gas, agua, electricidad)			
Construcción	1.534	1.651	7,1
Venta al por mayor y sector minorista	1.496	1.699	11,9
Hoteles, restaurantes	1.363	1.367	0,3
Transporte, almacenamiento, comunicación	1.850	1.769	-4,4
Finanzas	1.628	2.318	29,3
Inmobiliaria, alquileres, negocios	1.561	1.793	12,9
Administración pública, defensa			
Educación	1.990	2.359	15,6
Sanidad, servicio social	1.596	1.900	16,0
Otros servicios comunitarios y personales			
Total	1.526	1.765	13,5

Fuente: Cálculos de los autores basados en la base de datos Laborsta de la OIT

Kazajstán

En la Tabla 15 se presenta la BSG basada en estadísticas oficiales de Kazajstán de ingresos *mensuales*. Puesto que las estadísticas oficiales (apenas disponibles y bastante obsoletas) no mostraban prácticamente ninguna diferencia de género en las horas trabajadas, la Tabla ofrece indicaciones razonables de la BSG *por hora* del país, es decir de más del 31% en 2008.

Tabla 15 Promedio de ingresos mensuales de empleados, por industria y por género, Kazajstán, 2008, en KZT

	total	mujeres	hombres	brecha h/m
Agricultura	31.407	24.698	34.084	27,6
Pesca	28.894	22.428	30.714	27,0
Minería	109.933	82.517	117.867	30,0
Manufactura	65.874	48.764	73.457	33,6
Servicios públicos (gas, agua, electricidad)	55.955	46.423	60.346	23,6
Construcción	81.573	61.985	83.407	25,7
Venta al por mayor y sector minorista	59.330	51.208	66.094	22,5
Restaurantes, hoteles	64.382	52.137	90.832	42,6
Transporte, almacenamiento, comunicación	83.012	73.749	87.342	15,6
Finanzas	138.544	116.749	178.649	34,7

Inmobiliaria, alquileres, negocios	93.557	84.616	97.807	13,5
Administración pública, defensa	47.276	40.540	51.670	21,5
Educación	34.454	33.506	37.255	10,1
Sanidad, servicio social	35.775	34.952	39.384	11,2
Otros servicios comunitarios y personales	61.369	47.914	75.816	36,8
Total	54.514	43.501	63.441	31,4

Fuente: Cálculos de los autores basados en los datos Laborsta de la OIT; sitio web de la Agencia de Estadística de Kazajstán (SAK)

2.1.5 Patrón industrial de la BSG

El seguimiento del patrón industrial de la BSG es relevante para el movimiento sindical, dado que la negociación colectiva se suele llevar a cabo a nivel de sector o de sectorial. No obstante, existen escasas publicaciones que cubran estos patrones, y casi ninguna lo hace mediante una comparación internacional. Por el contrario, las estadísticas de países presentadas anteriormente nos han permitido comparar la magnitud de la BSG por sector industrial para 15 países de cuatro continentes: (por orden alfabético) Australia, Azerbaiyán, Botswana, Corea del Sur (RDC, República de Corea), Costa Rica, EE.UU., Egipto, Filipinas, Indonesia, Japón, Kazajstán, México, Mozambique, Paraguay y Zambia. En la Tabla 16 se han clasificado los sectores industriales en cuestión, empezando por 1 para la industria con la menor BSG y terminando con 15 para la industria con la mayor BSG. La Tabla 24, en el apéndice 1, incluye los porcentajes correspondientes. En la Tabla 16 se han coloreado de naranja, para 11 países, las seis primeras industrias con la categoría más baja. En los cuatro países para los que se han cubierto menos de 12 sectores industriales, se han coloreado las primeras cinco (Japón y Zambia), cuatro (Brasil) o tres (Paraguay) industrias con la menor categoría. Para corroborar nuestro análisis de la BSG, en la Tabla 17 se presenta una clasificación parecida del promedio de los niveles de ingresos por industria, donde 1 corresponde a la industria con el mayor promedio de ingresos. Al igual que en la Tabla 16, se han coloreado de naranja las primeras seis industrias (o cinco, cuatro, tres, según el caso) de cada país.

En la Tabla 16 destacan dos sectores industriales con el promedio de categoría más baja de la BSG: el transporte, almacenamiento y comunicación, y la construcción. El transporte, almacenamiento y comunicación ocupa la primera posición, con un promedio en la categoría de BSG del 3,9 (de un total de 15 países), seguido por el sector de la construcción con una media del 4,1 (de un total de 14 países). En 12 de 15 países, el transporte se encuentra entre las principales industrias con la menor categoría, tal y como se indicó anteriormente, mientras que lo mismo sucede en el caso de la construcción en 10 de 14 países. Estos dos sectores industriales se caracterizan por unas proporciones relativamente pequeñas de mujeres trabajadoras: en casi todas partes, apenas una de cada cinco personas empleadas es mujer – con varias excepciones: en Botswana hay un 36% de mujeres que trabajan en el sector del transporte, almacenamiento y comunicación; y en Azerbaiyán un 30% y en Kazajstán un 24% de mujeres entre los trabajadores de la construcción (cifras de 2008, derivadas de Laborsta de la OIT). Las mujeres en cuestión pueden en su mayoría tener trabajos de oficina y estar relativamente bien cualificadas.

En relación con el sector de la construcción, conviene señalar que al comparar los salarios de las mujeres con los de los hombres en determinadas ocupaciones (fontanería, electricidad, arquitectura, etc.) o como obreros generales en las obras de construcción, los salarios de las mujeres suelen ser inferiores. La noción de que la construcción es una industria predominantemente masculina, que requiere “fuerza física considerable” es un factor dominante que obstaculiza el acceso de mujeres al empleo en el sector. Por otro lado, las mujeres empleadas en la construcción se exponen a otras formas de discriminación en el empleo y en el lugar de trabajo, como los techos de cristal, acoso sexual, y la falta de acceso a capacitación formal e informal. Las trabajadoras muchas veces consideran que constituye un desafío introducirse en programas de formación y aprendizaje en obras de construcción. Por último, conviene mencionar que a pie de obra las trabajadoras muchas veces no disponen de lavabos ni instalaciones separadas donde cambiarse, como es el caso en la India (SEWA Academy, 2000).

Probablemente esto es lo que sucede también en el sector pesquero, que ocupa la tercera posición, con un promedio en la categoría de BSG del 5,6 (aunque sólo sea en siete países). En los tres sectores aparece con frecuencia una BSG negativa, es decir una ventaja salarial para las mujeres: en el transporte, en ocho de los 15 países; en la construcción, en siete de 14 países; y en la pesca, en tres de siete países. Esta BSG negativa puede ser bastante alta – en la construcción alcanza el 69% en Paraguay y el 65% en Zambia; en

el transporte, almacenamiento y comunicación llega al 53% en Filipinas; y en la pesca, al 30% en Egipto. La Tabla 17 indica que las categorías salariales globales de los tres sectores industriales varían: el sector del transporte, almacenamiento y comunicación ocupa la sexta posición, la construcción la séptima y la pesca tan sólo la 13ª.

La BSG en el sector de la administración pública y defensa ocupa la tercera posición, con un promedio del 5,6, en 10 países. Hasta hace poco, la administración pública en bastantes países en desarrollo podía caracterizarse por un bastión masculino, donde las (relativamente pocas) mujeres ocupaban principalmente puestos subalternos y mal pagados. Un ejemplo clásico en este sentido ha sido, y probablemente sea, la India (Cf. Van Klaveren *et al* 2010). No se dispone de cifras adecuadas en cuanto a salarios y BSG para el sector de la administración pública de este país. Lo mismo sucede en una serie de países africanos y asiáticos, entre ellos cinco de nuestra muestra de 15 países. De todos modos está claro que este no es el panorama completo. Cabe destacar que los resultados para los países americanos Costa Rica, Brasil y México, con respecto a la BSG en la administración pública, se corresponden con los resultados de Panizza y Qiang (2005), quienes encontraron para la mayoría de los 13 países latinoamericanos estudiados una compensación salarial asociada al hecho de trabajar en el sector público. Esta compensación solía ser mayor para las mujeres que para los hombres, aunque no neutralizaba la considerable BSG. Para las mujeres, la BSG relativamente pequeña en la administración pública abre perspectivas, puesto que suele implicar unos salarios relativamente buenos: la Tabla 17 muestra que, a excepción de Kazajstán, en lo relativo al nivel salarial global, la administración pública ocupa uno de los primeros puestos (o al menos puestos intermedios) a través de los diversos sectores. La sindicalización relativamente alta del sector público y el elevado número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos podría explicar en gran medida el nivel de ingresos relativamente bueno y la reducida BSG.

Se puede sacar una conclusión parecida en el caso de los servicios públicos (gas, agua y electricidad): quinta posición en la categoría de la BSG y segunda posición en la categoría de los niveles de ingresos. No obstante, hay que señalar que los servicios públicos constituyen un sector reducido con limitadas oportunidades de empleo; en los 15 países representa menos del 1,5% tanto del empleo total como del empleo femenino.

Ocupando la tercera posición en la categoría de niveles de ingresos, la minería en la mayoría de los países puede ofrecer también oportunidades de empleo interesantes para las mujeres; pero aparte de su limitada magnitud (en los 15 países representa menos del 2% del empleo total y del empleo femenino), con la octava posición la BSG es por lo general sustancialmente mayor que en los servicios públicos (datos de empleo: Laborsta de la OIT).

La Tabla 16 nos permite examinar una categoría de cinco sectores industriales posicionados en el rango intermedio de sectores según el promedio de la BSG: educación (promedio de 6,9); inmobiliaria, alquileres y otros negocios (7,0); hoteles y restaurantes (7,2); venta al por mayor y sector minorista (también 7,5); y agricultura. No obstante, en las cinco industrias estos promedios dan pie a que se ignore una amplia variedad de categorías nacionales; por ejemplo, en hoteles y restaurantes, desde la segunda posición en Azerbaiyán, Japón y Corea del Sur, hasta la 15ª posición en Kazajstán y Filipinas. Además, aparte de una categoría de BSG similar, existen muchas diferencias mutuas en estas cinco industrias, concernientes también a los ingresos relativos. Mientras que, en este sentido, en la Tabla 17 la inmobiliaria, alquileres y otros negocios ocupa la quinta posición y la educación la octava, los otros tres sectores se encuentran en la categoría de salarios bajos: la venta al por mayor y el sector minorista se sitúan de media en la 12ª posición; los hoteles y restaurantes, la 13ª; y la agricultura se sitúa en la 14ª. Estos resultados muestran similitudes sorprendentes con nuestra investigación anterior basada en los datos de *WageIndicator* y realizada para nueve países de la UE, donde los sectores de la agricultura, la venta al por mayor y el sector minorista, y hoteles y restaurantes se encontraban por lo general en las categorías inferiores con la mayor proporción de trabajadores con salarios bajos (Van Klaveren y Tijdens 2008). Si se respetaran efectivamente los salarios mínimos oficiales, los ingresos bajos registrados en estos tres sectores, con promedios a menudo próximos a los índices de los salarios mínimos, no se obtendrían a unas BSG elevadas (Cf. Van Klaveren y Tijdens 2011). Sin embargo la Tabla 16 indica unas BSG relativamente altas en los tres sectores: por ejemplo, en Brasil, tanto en la agricultura como en la venta al por mayor y el sector minorista; en Filipinas y México, en la venta al por mayor y el sector minorista, y en hoteles y restaurantes; y en Indonesia y Kazajstán, en el sector de hoteles y restaurantes.

La combinación de unos niveles salariales bajos y una BSG elevada indica que un número considerable de mujeres no está ganando ni el salario mínimo, lo que sugiere una observancia inadecuada de la regulación en materia de salarios mínimos en los países e industrias en cuestión.

Asimismo, hay cinco sectores que comparten el dudoso honor de ocupar las categorías con los mayores promedios de BSG: finanzas, en la 12ª posición (promedio del 8,7); manufactura en 13ª posición (promedio del 9,2); sanidad y servicio social, 14ª posición (promedio del 9,9); otros servicios comunitarios y personales, 15ª posición (promedio del 10,2); y el trabajo en hogares privados (servicio doméstico) resulta tener el mayor promedio de la brecha (13,4). Esta categoría es más heterogénea aún que las de los rangos intermedios. Incluye la industria con el mayor promedio (con diferencia) de ingresos de todos los países (finanzas) y la industria con los ingresos más bajos (servicio doméstico). En este último caso, las trabajadoras del hogar constituyen la gran mayoría; como es probable que a menudo sean trabajadoras internas (que viven y trabajan en el domicilio de su empleador), pueden recibir un salario medio en efectivo muy inferior al de sus homólogos hombres – una explicación importante para la elevada BSG que se observa entre los trabajadores y trabajadoras del hogar (Cf. Tijdens y Van Klaveren 2011b). La mayoría de las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico en el mundo no tienen derecho a crear ni a unirse a un sindicato.

En el sector de finanzas el promedio de la BSG, en su mayoría considerable, no puede separarse de los elevados salarios y beneficios, concretamente de los hombres empleados en este sector. Aún así, los salarios de las mujeres alcanzan también niveles bastante altos, si bien con reserva. En tres países de renta alta y con unas BSG globales más bien moderadas, las brechas en el sector de finanzas son tan grandes que la posición del sector es inferior en las categorías nacionales de salarios de las mujeres: en Australia el sector de finanzas ocupa la quinta posición en lugar de la segunda; en Japón ocupa la tercera en lugar de la primera; y en los EE.UU. la sexta en vez de la cuarta. En cuatro países (Egipto, Indonesia, Paraguay y Filipinas), la presencia en el sector de finanzas de una pequeña proporción de mujeres con un buen nivel educativo y sueldos relativamente altos da lugar, ante la ausencia casi total de mujeres con sueldos bajos, a una BSG negativa.

Aunque pueda resultar inesperado para muchos lectores, el sector de la manufactura en las dos categorías en consideración ocupa posiciones más bien desfavorables: la 13ª posición en la categoría de la BSG, y las cuatro mayores BSG, además de la décima posición en la categoría de ingresos. Esto no se corresponde con los resultados que obtuvimos para los nueve países de la UE, donde en 2005-2006, en lo relativo a la incidencia de salarios bajos, la manufactura ocupaba la quinta posición de 13 industrias (Van Klaveren y Tijdens 2008). Estos resultados indican que en la manufactura la presión salarial a escala mundial ha sido más marcada que en Europa, lo cual podría explicarse por el mayor grado de sindicalización en Europa frente a otras regiones. También es posible que esta presión se haya acentuado recientemente por todo el planeta, incluso en Europa, estimulada por la inversión extranjera directa en busca de mano de obra barata (cf. Van Klaveren *et al* 2012). Estos resultados podrían tener consecuencias graves en las estrategias de negociación colectiva de los sindicatos. Al igual que en los típicos sectores donde se pagan salarios bajos, en la manufactura los esfuerzos por reforzar el cumplimiento de la normativa en materia de salarios mínimos podría (re)considerarse como una opción viable para la actividad sindical. Una excepción es la manufactura brasileña, que ocupa la primera posición (y tiene una BSG negativa) en la categoría de BSG del país, y la segunda posición (de un total de ocho industrias) en la categoría de ingresos.

Decepcionantes, concretamente por razones humanitarias y políticas, pueden resultar los bajos índices del sector de la sanidad y servicio social: aparte de su 14ª posición según la BSG, y por tanto la tercera mayor BSG de todas las industrias, ocupa la octava posición en la categoría de ingresos. Conviene añadir que en cuatro países (Costa Rica, México, Japón y Filipinas) los ingresos relativos del personal de la sanidad y el servicio social, con su cuarta posición, son mejores que la media; aunque, de estos cuatro, la BSG sigue siendo elevada en México. Una explicación importante es seguramente la fuerte segmentación que existe en el sector de la sanidad entre los especialistas varones con sueldos altos y las mujeres trabajadoras que ocupan principalmente puestos de asistente.

Por último, el sector “otros servicios comunitarios y sociales” tiene carácter de grupo estadístico restante. Las oficinas nacionales de estadística quizás hayan abordado de manera diferente una serie de ocupaciones relevantes en este caso, lo cual podría, al menos en parte, explicar las diferentes posiciones de esta industria en ambas categorías, que presenta valores positivos atípicos en algunos países.

Tabla 16 Patrón industrial de la Brecha Salarial de Género en 15 de 18 países, años más recientes disponibles

CATEGORÍA (menor = 1)	AUS	AZE	BOT	BRA	CRI	EGI	INDO	JAP	KAZ	MEX	PAR	FIL	RdC	EE.UU.	ZAM
Agricultura		6	3	8	8	8	14		10	4		14		2	7
Pesca		3			3	1	2		9	9		12			
Minería	10	4	1	6	13	14	15	9	11	3		3	11	6	8
Manufactura	5	8	13	1	12	13	12	8	12	14	2	10	5	12	10
Servicios públicos	7	5	2		1	6	13		7	5	6	5	12	10	9
Construcción	9	13	6		2	4	1	3	8	1	1	2	6	1	1
Venta al por mayor/minorista	8	1	11	7	11	11	4	4	6	10	5	11	4	9	6
Hoteles, restaurantes	4	2	8		5	3	11	2	15	13		15	2	4	2
Transporte, almacen., comun.	1	12	4	2	7	2	10	1	4	2	3	1	1	5	4
Finanzas, seguros	13	11	7		14	5	6	10	13	7	4	7	8	14	3
Inmobiliaria, alquileres, otros	11	15	5		6	7	3	5	3	11		4	7	8	
Administración pública, defensa	2	7		3	4		7		5	6	7	8		7	
Educación	3	9	12		9	9	8	6	1	8		6	9	3	
Sanidad, trabajo social	12	10	10		10	12	9	7	2	15		9	10	13	
Otros servicios comun. y pers.	6	14	9	5	16	10	5		14	12		13	3	11	5
Hogares privados				4	15		16			16		16			

Fuentes: véanse secciones 2.1.2 - 2.1.4

Tabla 17 Patrón industrial de los promedios de ingresos en 15 de 18 países, años más recientes disponibles

Período	AUS hora	AZE mes	BOT mes	BRA hora	CRI hora	EGI hora	INDO hora	JAP hora	KAZ mes	MEX hora	PAR mes	FIL mes	RdC mes	EE.UU. semana	ZAM hora
Año	2010	2008	2005-06	2007	2008	2007	2008	2008	2008	2008	2007	2008	2008	2009	2005
Agricultura		14	13	8	14	11	15		14	14		15		13	10
Pesca		15			15	9	14		15	15		12			
Minería	1	1	2	5	11	1	7	8	3	13	4	1		1	3
Manufactura	10	9	11	2	9	8	10	9	6	8	6	10	5	8	7
Servicios públicos	3	7	1		5	3	3		10	3	1	3	1	2	2
Construcción	7	4	8	7	12	4	9	6	4	10	9	9	7	9	6
Venta al por mayor/minorista	12	11	10	6	10	7	12	7	9	12	5	13	6	12	8
Hoteles, restaurantes	13	8	12		13	10	13	10	7	11	12	14		14	9
Transporte, almacen., comun.	9	5	6	4	6	5	8	3	5	7	8	7	3	7	5
Finanzas, seguros	2	2	3		1	2	2	1	1	1	2	2	2	4	1
Inmobiliaria, alquileres, otros	4	3	4		8	6	5	5	2	6	10	8		5	
Administración pública, defensa	5	6		1	2		1		11	5		6	4	3	
Educación	6	10	5		3	14	4	2	13	2	3	5		6	
Sanidad, trabajo social	8	13	7		4	13	6	4	12	4	7	4		10	
Otros servicios comun. y pers.	11	12	9	3	7	12	11		8	9	11	11		11	4
Hogares privados					16		16			16		16		15	

Fuentes: véanse secciones 2.1.2 - 2.1.4

2.2 Los cambios de la BSG con el tiempo

2.2.1 Entender los cambios en la BSG a través del tiempo

Disminución de la BSG global desde los años 1960 hasta finales de los 1990

En el amplio meta-análisis realizado por Weichselbaumer y Winter-Ebmer (2005) de más de 260 estudios publicados sobre la brecha salarial ajustada para más de 60 países, se encontró que, desde la década de 1960 hasta los años 1990, los diferenciales brutos de salarios en el mundo se redujeron sustancialmente, pasando de alrededor de un 65% a un 30%. El grueso de esta disminución, no obstante, se debió a las mejores dotaciones de las mujeres para el mercado de trabajo. Los cálculos de las 260 publicaciones muestran que el componente inexplicado o discriminatorio de la brecha no ha disminuido con el tiempo. Utilizando sus propias especificaciones, los autores hallaron que la disminución global anual de la brecha salarial de género venía a ser de apenas 0,17 puntos, lo que indica un nivel lento de convergencia entre los salarios de los hombres y de las mujeres. Un estudio de los países de la OCDE, centrado en el período de 1980 a 2004, revelaba que la magnitud de la BSG tendía a disminuir en todos los países para los que se disponía de datos (OCDE 2007). Desde principios de los años 80, la OCDE ha observado que la mayor disminución ha tenido lugar en los EE.UU., y que en Japón y en el Reino Unido la brecha también se está estrechando a un ritmo constante. Algunos países muestran tendencias fluctuantes. Así pues, en Suecia, por ejemplo, la brecha salarial de género en 1980 era del 14,5 %, en 1990 ascendió a un 19,6%, y en 2004 volvió a disminuir a un 14,8%.

Estancamiento de la BSG desde 2000

Teniendo en cuenta la estimación del 16,5% de la CSI/IDS para mediados de la década de 2000, y nuestra estimación del 18,4% para 2006-2010, se puede concluir que en la década de 2000, en comparación con el período de los años 1960 a los 1990, se ha producido una reducción de la BSG. Sin embargo hay que tener en cuenta que en el informe de la CSI/IDS, así como en nuestro estudio, los países europeos están fuertemente sobre-representados, y que en estos países se registra en conjunto una BSG más baja, sobre todo en comparación con los países asiáticos. Además, para muchos países europeos faltan datos, de modo que su contribución a la BSG global no puede tenerse suficientemente en consideración.

Nuestro estudio indica que la BSG en los 26 países estudiados apenas ha cambiado entre finales de los 1990 y la década de 2000. Los países que presentan una disminución de la BSG son tantos como los que presentan un incremento. Por otra parte, hay un número considerable de países que apenas presentan cambio alguno en la BSG entre mediados de los 1990 y finales de los 2000. Obviamente, la BSG más alta se localiza en los países asiáticos examinados, con valores comprendidos entre el 30 y el 40%. La mayoría de los países estudiados se encuentran en el segmento del 10 al 30%. Cuatro de los 26 países consiguen tener una BSG por debajo del 10%, a saber: Bélgica, Costa Rica, Italia y Polonia.

Para los países europeos es preciso señalar que prácticamente ningún país presenta una disminución o un incremento gradual, y que la BSG tiende a fluctuar a lo largo de los años. Por ejemplo, entre 2002 y 2010 ni un sólo país europeo registró una disminución constante de su BSG. A lo largo de un período de ocho años, en todos los países se encuentra por lo menos un año en el que la BSG era mayor que en el año anterior. Dos explicaciones se derivan de este fenómeno, probablemente inesperado. En primer lugar, que muchos factores influyen en la BSG, aunque no todos lo hacen en el mismo sentido, como se discutirá más adelante. En segundo lugar, que es probable que haya errores de medida; teniendo en cuenta que los EE.UU. y los países europeos se encuentran entre los países con las mejores mediciones de los salarios que ganan sus trabajadores, sin duda hay que tener cuidado a la hora de interpretar los cambios en la BSG con el tiempo en muchos países de todos los continentes.

En el caso de Bélgica hay que señalar, no obstante, que algunos sindicatos utilizan el salario mensual como referencia para los cálculos de la brecha salarial, destacando por tanto que la sobre-representación de las mujeres en empleos a tiempo parcial no es tanto el resultado de una elección sino de las dificultades para encontrar empleos a tiempo completo.

El impacto de la crisis en la BSG todavía no se puede predecir. La Tabla 18 muestra que en la mayor parte de los países la BSG ha disminuido poco entre 2008, año en que la mayoría de las economías

seguían prosperando, y 2010, año en que la mayoría de estos países se vieron gravemente afectados por la crisis económica. Para hacer un análisis en condiciones se necesitarían datos a lo largo de un período más largo y que se cubriera un número mayor de países.

Factores que influyen en los cambios con el tiempo:

Para entender los cambios en la BSG a lo largo del tiempo es preciso darse cuenta de que existen diversos factores que influyen en la BSG, algunos de los cuales tienden a hacer aumentar la brecha salarial mientras que otros pueden hacer que disminuya. El impacto de cada uno de los factores puede diferir considerablemente de un país a otro. Los factores pueden agruparse por características individuales, establecimiento y características del sector, y características institucionales. La educación, por ejemplo, es un factor individual. En la mayoría de los países los trabajadores con una educación superior tienen un promedio de ingresos más alto. Por tanto, si en un país la proporción de mujeres con un grado de educación alto en la mano de obra femenina aumenta con mayor rapidez que la proporción de hombres con un grado de educación alto en la mano de obra masculina, la BSG disminuirá. El tamaño de la empresa, por citar otro ejemplo, es un factor de establecimiento. Por lo general los trabajadores de empresas de mayor magnitud tienen un promedio de ingresos más alto. Por lo tanto, si en un país la proporción de mujeres que trabajan en empresas grandes aumenta con mayor rapidez que la proporción de hombres en la misma situación, la BSG disminuirá. Por otra parte, los salarios mínimos constituyen un factor institucional. Suponiendo que se cumplan las normativas en materia de salarios mínimos, se puede asumir que éstos incrementan el piso salarial. Como hay más mujeres que hombres con salarios bajos, se sobreentiende que el establecimiento de salarios mínimos hace disminuir la BSG de un país. (En la sección 2.5 ya hemos indicado que un cumplimiento inadecuado de las normativas puede frustrar este mecanismo).

La BSG guarda una relación complicada con los índices de participación de las mujeres en el mercado laboral. En países con índices de participación bajos, la BSG puede ser baja por el hecho que las mujeres participantes tengan un nivel educativo alto, beneficiándose económicamente al máximo por participar, ya que sus ingresos son relativamente altos. Sin embargo, en países con índices de participación bajos, las mujeres participantes pueden ser las que tengan un nivel educativo bajo y unos ingresos bajos porque necesitan trabajar para llegar a fin de mes. En estos últimos países se anticipa una BSG elevada, porque la concentración en empleos mal pagados reduce el promedio salarial de las mujeres. Dependiendo de la situación inicial, si los índices de participación de las mujeres aumentan, diferentes grupos de mujeres accederán al mercado de trabajo: si unos grupos relativamente grandes de mujeres con un grado educativo bajo acceden al mercado de trabajo, la BSG aumentará, suponiendo que el número de trabajadores varones se mantenga estable; si unos grupos relativamente grandes de mujeres con un grado educativo alto acceden al mercado de trabajo, la BSG disminuirá.

Según Eurostat, en los países con la BSG más baja en 2009, la tasa de empleo de las mujeres con edades comprendidas entre los 15 y los 64 años es baja en comparación con la media de la UE-27 del 58,6%; por ejemplo, 46,4% en Italia, 37,5% en Malta y 52,8% en Polonia. Esto refleja principalmente la proporción particularmente baja de mujeres con poca o ninguna cualificación en la mano de obra. No obstante, la situación de los países de la UE con una BSG relativamente alta, como se observa en Alemania, los Países Bajos, Austria y el Reino Unido, puede explicarse en cierta medida por sus elevadas tasas de empleo femenino, en particular logradas por el hecho de volver al empleo a tiempo parcial.

En la mayoría de los países, el incremento de los índices de participación de las mujeres se debe predominantemente al crecimiento del empleo en el sector servicios y en el sector público. Tal y como se ha mostrado en nuestro análisis de la BSG por sector industrial en el capítulo 2.1, en muchos países los promedios salariales en estos sectores son más altos que los promedios salariales en la agricultura y la manufactura sobre todo. De modo que los países que experimentan estos cambios pueden esperar una disminución en la BSG, asumiendo que todos los demás factores se mantengan constantes. Sin embargo, una fuerte segregación ocupacional puede designar a las mujeres empleos mal pagados en el seno de estas industrias y, como consecuencia, la BSG puede aumentar.

La crianza de los hijos tiene un impacto considerable en los promedios salariales de las mujeres. En algunos países las mujeres se retiran del mercado laboral cuando se casan o tienen un hijo, y vuelven después de un par de años. La reincorporación va casi siempre acompañada de una asignación a empleos peor pagados que los que tenían las mujeres antes de interrumpir su carrera profesional, y a

una asignación a empleos a tiempo parcial o a empleos sin futuro. Esto es lo que se denomina “penalización por hijo de las mujeres”. Si la proporción de mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo crece, es probable que la BSG aumente. Sin embargo, en algunos países las mujeres se retiran del mercado de trabajo y no vuelven – en estos países es probable que la BSG disminuya. Por último, hay varios países que cuentan con determinadas disposiciones institucionales que permiten a las mujeres tomarse una licencia prolongada cuando dan a luz y mientras cuidan de sus hijos pequeños, y recuperar el empleo que tenían antes cuando re reincorporan al trabajo. En estos países no se observa que la crianza de los hijos influya en la BSG.

Cambios con el tiempo en África

El Gráfico 2 presenta los cambios de la BSG con el tiempo para dos países africanos: Botswana y Egipto. Lamentablemente no se dispone de series temporales para otros países africanos. La BSG en Botswana y Egipto revela un patrón oscilante con el tiempo, el cual podría deberse a fluctuaciones en la composición de la mano de obra o en las políticas de establecimiento de salarios, aunque también podría deberse en parte a errores de medición.

Cambios con el tiempo en las Américas

El Gráfico 3 presenta los cambios de la BSG con el tiempo para cuatro países americanos: Brasil, Costa Rica, México y Estados Unidos. Entre 1997 y 2009, la BSG en México apenas cambió, mientras que EE.UU. experimentó una disminución lenta pero constante en su BSG hasta 2005, con pequeñas fluctuaciones posteriores. Desde mediados de los años 90 hasta 2004, Brasil experimentó una disminución de la BSG, que pasó a convertirse en un pequeño aumento entre 2004 y 2007. Costa Rica muestra una BSG relativamente baja, aunque en 2008 se observa un aumento.

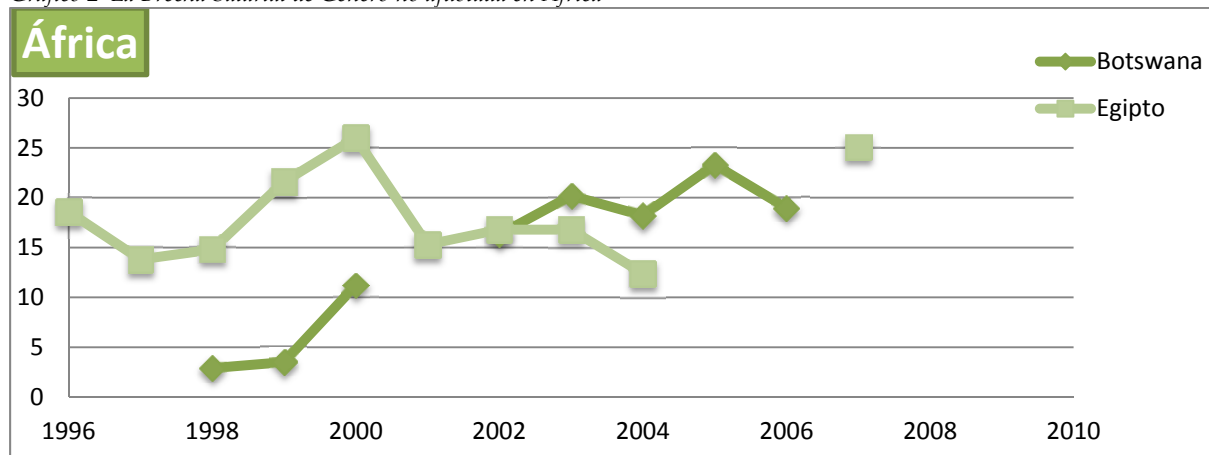
Cambios con el tiempo en Asia y Australia

El Gráfico 4 presenta los cambios de la BSG con el tiempo para Australia y para tres países asiáticos: Japón, Kazajistán y Corea del Sur (RDC). Mientras que la BSG en Australia es relativamente baja y fluctúa entre márgenes reducidos, la BSG en los tres países asiáticos es relativamente alta y, salvo varias excepciones, fluctúa entre el 30 y el 40% en la década de 1990 y de 2000. Japón revela una disminución sumamente fuerte en su BSG, que pasa del 33% al 13% entre 2006 y 2008. Esto se debe a cambios en la forma de medir la BSG: en las cifras de la CSI/IDS, la BSG se basaba en los salarios mensuales, mientras que después de 2006 se calcula en base a las remuneraciones por hora; teniendo en cuenta que las mujeres japonesas trabajan muchas menos horas que los hombres, este cambio de definición da lugar a una reducción considerable de la BSG.

Cambios con el tiempo en Europa

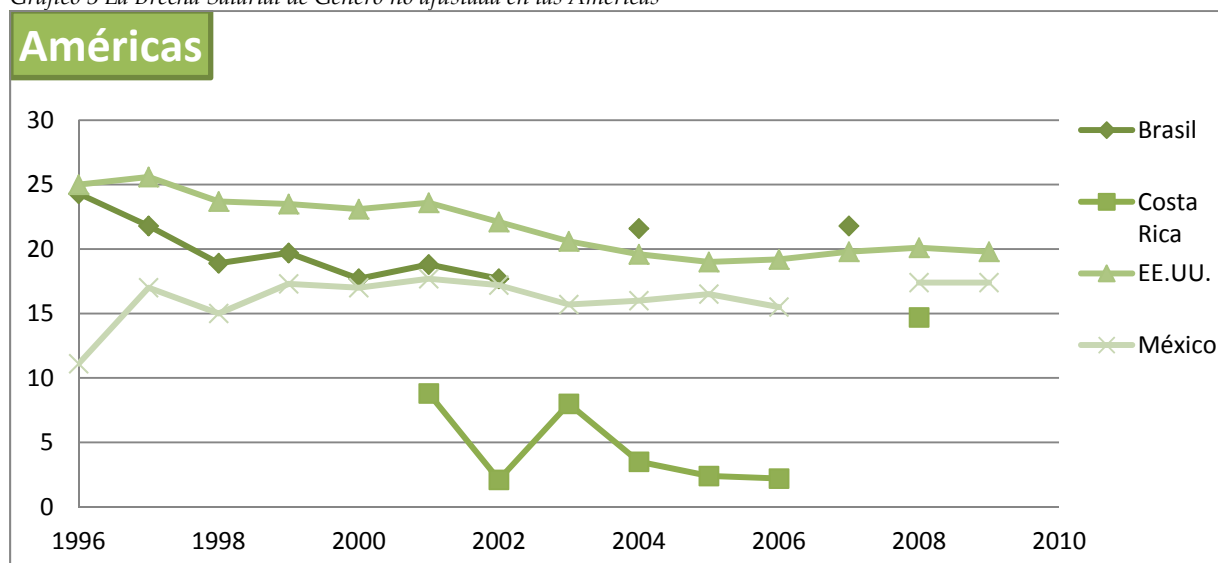
El Gráfico 5 presenta los cambios de la BSG con el tiempo para 16 países europeos. En los cuatro países de Europa Oriental la BSG es notablemente baja en Polonia, la cual desciende por debajo del 10% en la segunda mitad de la década de 2000. Hasta mediados de la década de 2000, la BSG en Hungría muestra una disminución constante, pero en la segunda mitad de dicha década puede observarse un aumento hasta casi el 18%. Los niveles de la BSG en la República Checa y en Eslovaquia revelan patrones similares con el tiempo, con una BSG del 19% o más, pero en la segunda mitad de la década de 2000 la BSG en la República Checa tiende a aumentar a un 25%, mientras que en Eslovaquia se observa una disminución hasta el 20%. En los cuatro países escandinavos la BSG fluctúa ligeramente entre el 12 y el 20% entre 1996 y 2010, manifestando pequeños cambios con el tiempo. En los cuatro países del Sur de Europa, la BSG es relativamente baja. Italia registra la BSG más baja de todas; en 2010, su BSG era de en torno al 5%. Portugal solía tener una BSG por debajo del 10%, pero en la segunda mitad de la década de 2000 la BSG sobrepasó el 10%. España y Francia presentan patrones similares, con una BSG ligeramente superior al 10%, aunque en la segunda mitad de la década del 2000 sus BSG superan el 15%. En cuanto a los cuatro países de Europa Occidental, la BSG de Bélgica es notablemente baja y en la mayoría de los años se sitúa por debajo del 10%. La BSG alemana, en cambio, es relativamente alta y fluctúa en torno al 22% en el período en consideración. Además presenta un ligero incremento en los últimos años. En 1996, la BSG en el Reino Unido era más alta que la de Alemania, pero en 2010 sucede justo lo contrario. Para entonces, la BSG en el Reino Unido pasó a situarse por debajo del 20%. Los Países Bajos presentan un patrón similar y muestran también una ligera disminución a lo largo de esta década y media, descendiendo por debajo del 20% en 2008.

Gráfico 2 La Brecha Salarial de Género no ajustada en África



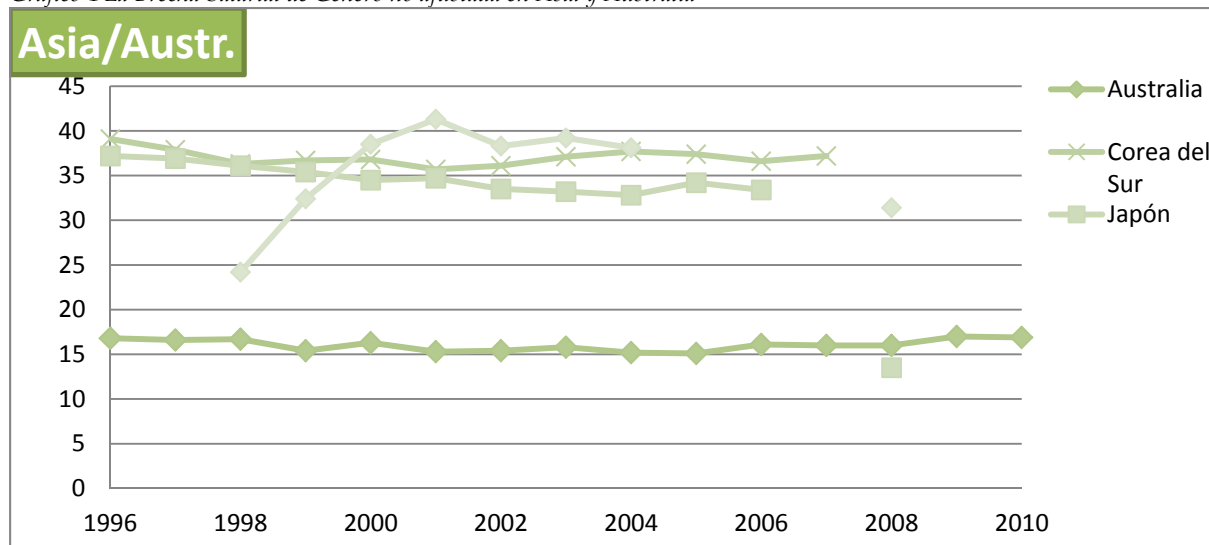
Fuente: CSI/IDS (2008) para datos hasta 2006 y fuentes citadas en la Sección 2.1 de este informe para después de 2006

Gráfico 3 La Brecha Salarial de Género no ajustada en las Américas



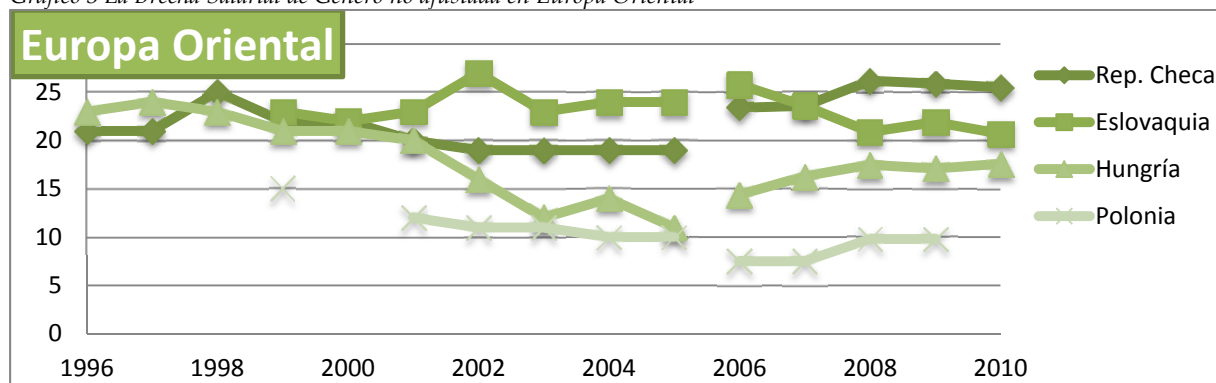
Fuentes: Para EE.UU., Drago y William (2010); para otros países, CSI/IDS (2008) para los datos hasta 2006, y fuentes mencionadas en la sección 2.1 de este informe para los datos posteriores a 2006 (Brasil también 2004)

Gráfico 4 La Brecha Salarial de Género no ajustada en Asia y Australia



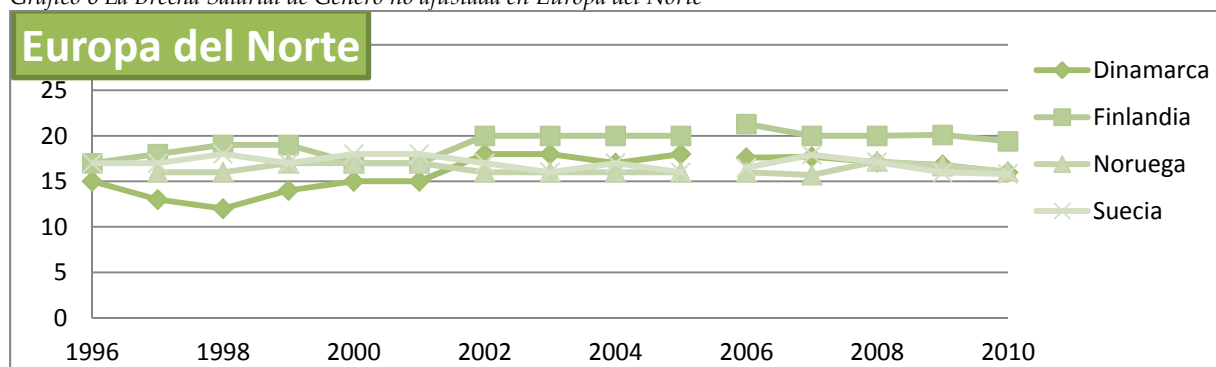
Fuente: Para Australia, ABS (2010); para otros países, CSI/IDS (2008) para los datos hasta 2006, y fuentes mencionadas en la sección 2.1 de este informe para los datos posteriores a 2006

Gráfico 5 La Brecha Salarial de Género no ajustada en Europa Oriental



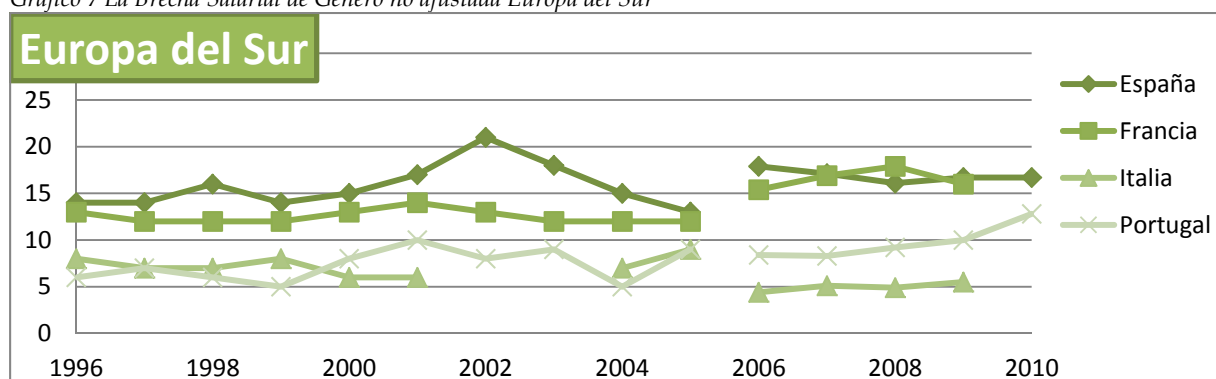
Fuente: CSI/IDS (2008) para los datos hasta 2006; y Eurostat, consultado el 1 feb 2012, para los datos posteriores a 2006

Gráfico 6 La Brecha Salarial de Género no ajustada en Europa del Norte



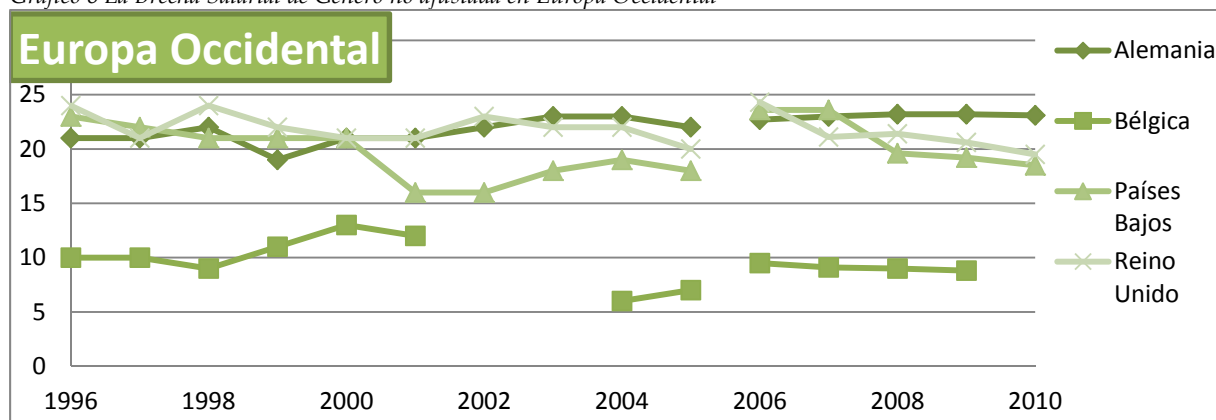
Fuente: CSI/IDS (2008) para los datos hasta 2006; y Eurostat, consultado el 1 feb 2012, para los datos posteriores a 2006

Gráfico 7 La Brecha Salarial de Género no ajustada Europa del Sur



Fuente: CSI/IDS (2008) para los datos hasta 2005; y Eurostat, consultado el 1 feb 2012, para los datos posteriores a 2006

Gráfico 8 La Brecha Salarial de Género no ajustada en Europa Occidental



Fuente: CSI/IDS (2008) para los datos hasta 2005; y Eurostat, consultado el 1 feb 2012, para los datos posteriores a 2006

2.2.2 Los sindicatos promueven la igualdad salarial

Los sindicatos han hecho campaña durante mucho tiempo por la igualdad salarial para las mujeres. Esta sección examina 22 mensajes sobre diversas acciones llevadas a cabo por sindicatos en 10 países europeos en 2010 y en 2011 con el fin de promover la igualdad de género, incluida la igualdad salarial. Esta síntesis está basada en diversas cuestiones del boletín mensual *Collective Bargaining Newsletter* de AIAS/ETUI para 2010 y 2011.

La síntesis muestra en primer lugar que muchos sindicatos emprenden directamente acciones a favor de la igualdad salarial, tal y como lo ilustran los mensajes de Austria, Bélgica, España, Finlandia, Reino Unido, Suecia y Suiza. Otra línea de mensajes recalca las acciones emprendidas para incrementar los salarios en áreas donde predomina el trabajo femenino mal pagado, como la restauración en Finlandia y el sector privado de Noruega. Y una tercera línea de mensajes tiene que ver con acciones relacionadas con normativas y legislaciones concernientes a la igualdad, como por ejemplo en relación a la limitada opinión de la Oficina de Mediación de Suecia en materia de salarios, o a la resolución de un tribunal en el Reino Unido que respalda la demanda de un sindicato sobre igualdad salarial.

ALEMANIA: Convenios colectivos compensan para los alemanes con MBA (29 de marzo de 2010)

Los que tienen un “Diplomkaufleute” (carrera alemana en administración empresarial, parecida a un MBA o máster en gestión de empresas) y están cubiertos por un convenio colectivo ganan un promedio de 4.434 EUR mensuales, es decir 410 EUR más que sus homólogos en empresas carentes de este tipo de convenios. Se trata de un resultado sorprendente de una reciente encuesta realizada por internet a través de la encuesta de la web de *WageIndicator* (en Alemania denominada *Lohnspiegel*), en la cual participaron unos 3.000 alemanes con MBA. Si bien su salario mensual medio se sitúa en 4.210 EUR, los ingresos medios más altos a través de las diversas industrias se localizan en la banca (4.713 EUR). Otros resultados sorprendentes de la encuesta *Lohnspiegel* son que la experiencia también compensa (los salarios de las personas con más de 20 años de experiencia se sitúan en un promedio de 5.283 EUR, frente a los 3.254 EUR para los que empiezan), y que las mujeres con un MBA con un sueldo medio de 3.705 EUR ganan un 18% menos que sus homólogos hombres (4.506 EUR). Al comienzo de su carrera, las mujeres con un MBA experimentan una brecha salarial de género del 14%.

AUSTRIA: Convenio importante proporciona un 5,3% extra para los peor pagados (24 de octubre de 2011)

En las primeras horas de la mañana del 18 de octubre, el equipo conjunto de negociación de los sindicatos de los sectores del metal, la minería, el gas y la calefacción, GPA-djp y PRO-GE, pudo finalmente concluir un nuevo convenio colectivo importante para unos 165.000 empleados, que proporciona una subida salarial media del 4,2%. No obstante, con un incremento mínimo garantizado de 80 EUR al mes, esto significa que los trabajadores con las tasas salariales más bajas podrán obtener un aumento de hasta el 5,3%. El tiempo de licencia por maternidad/parental de 10 meses que se descontaba anteriormente ha sido ampliado a 16 meses, un paso que los sindicatos consideran importante para la reducción de la brecha salarial de género: las mujeres trabajadoras consiguen menos promociones debido a los períodos en que no trabajan, como por ejemplo las licencias por maternidad o parentales. El convenio permanecerá en vigor durante 12 meses a partir del 1 de noviembre de 2011. Se concluyó tras el fracaso de dos rondas de negociaciones y acción industrial: en 200 empresas se dieron avisos de huelga a gran escala y se llevaron a cabo paros laborales en los que estuvieron implicados más de 100.000 trabajadores/as. Según los negociadores sindicales, de particular importancia fueron las primeras huelgas estratégicas, los días 13 y 14 de octubre, que adelantaron la tercera ronda de negociaciones del 20 al 17 de octubre.

AUSTRIA: Los sindicatos apoyan los esfuerzos adicionales para reducir la brecha salarial de género (14 de septiembre de 2011)

Los sindicatos GPA-DJP y VIDA han expresado su apoyo a la idea de mantener una ronda especial de negociación colectiva para abordar la considerable brecha salarial de género que persiste en Austria. Las cifras de 2009 muestran que las trabajadoras asalariadas tenían unos ingresos anuales brutos de

17.639 EUR, es decir un 40% menos que el promedio de 29.181 EUR que recibían los asalariados varones. El GPA-DJP dice que se podrían llevar a cabo negociaciones especiales, quizás tres veces a lo largo de un período de 10 años, en las cuales empleadores y sindicatos discutieran a fondo las cifras salariales para su sector y presentaran medidas concretas para reducir la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

BÉLGICA: Menos derechos a prestaciones dilatan la brecha salarial de género (16 de agosto de 2011)

El hecho que los hombres trabajadores tengan más posibilidades de merecer prestaciones sociales adicionales (plan de pensiones, seguro extra por enfermedad, etc.) hace aumentar la brecha salarial de género. Esta es una de las conclusiones principales de una reciente investigación llevada a cabo por el Instituto HIVA y la Facultad de Economía de la Universidad Católica de Lovaina para los sindicatos. Basándose en la encuesta de 2008 sobre cesantías y salarios, los investigadores calcularon la brecha salarial “neta” en un 14,3%. Si se incluyen las prestaciones sociales adicionales, la brecha aumenta a un 18,0%. La FGTB/ABVV ha estado llevando a cabo durante seis años una campaña del “día de la igualdad salarial” con el objetivo de sensibilizar a toda la población sobre los diferenciales salariales de género.

ESPAÑA: Sindicatos firman un acuerdo de igualdad con empresa de agua (1 de enero de 2010)

Las federaciones sindicales FSC-CC.OO. y FIA-UGT han firmado un nuevo acuerdo sobre igualdad de género con Aqualia, una de las mayores empresas de agua de España que proporciona servicios a 850 municipalidades. El acuerdo exige que los sindicatos y el empleador trabajen juntos en una serie de cuestiones, incluyendo empleo, formación, promoción y sueldos. Cubre asimismo el acoso sexual, una cuestión sobre la cual la empresa ya tenía un acuerdo.

ESPAÑA: Confederaciones piden medidas contra la brecha salarial de género (25 de julio de 2011)

Las centrales sindicales CC.OO. y UGT están solicitando que se tomen mayores medidas para abordar la desigualdad de género en el trabajo. Los datos más recientes muestran un aumento de la brecha salarial de género en España. Las estadísticas también indican que las mujeres constituyen más del 64% de todos los trabajadores con salarios bajos y que predominan en los sectores mal pagados como la sanidad y los servicios sociales, donde constituyen el 69% de la mano de obra. CC.OO. quiere que se tomen medidas para abordar la discriminación en términos de clasificación de empleos, contratación, promoción y formación. UGT hace hincapié en la importancia de abordar la desigualdad de género a través de la negociación colectiva y garantizando que se incremente el número de mujeres negociadoras.

FINLANDIA: A punto de empezar las negociaciones de los principales sectores públicos (24 de enero de 2011)

El sindicato JHL está preparándose para las negociaciones en los sectores estatal y municipal y está preocupado por garantizar incrementos salariales a sus miembros, sosteniendo que los salarios de los trabajadores deberían incrementarse conforme a la evolución general del mercado laboral y no ser utilizados para abordar el déficit del sector público. El sindicato tratará asimismo de proseguir con las medidas para reducir la brecha salarial de género y para garantizar la igualdad de trato para los trabajadores y trabajadoras con contratos temporales. En lo concerniente a las negociaciones en el sector estatal, la Presidenta de JHL, Tuire Santamäki-Vuori, desea aclarar que los empleados no deben verse forzados a asumir los costos del “déficit de sostenibilidad” en las finanzas estatales, y que los incrementos salariales deben corresponderse con los incrementos en otros sectores. Y, con relación al sector municipal, JHL insiste en que los actores tienen que llegar a un acuerdo, como mínimo, en materia de incrementos salariales para el primer semestre de 2011.

FINLANDIA: Sindicato informa de lentos progresos en materia de igualdad salarial (22 de marzo de 2011)

Una revisión de los progresos realizada por el sindicato JHL de los sectores público y del bienestar, con el objetivo de salvar la brecha salarial de género, revela que la reforma de las estructuras salariales ha repercutido de alguna manera en este sentido pero sobre todo en los trabajadores mejor pagados.

Los progresos dirigidos al objetivo común establecido por el Gobierno y los interlocutores sociales para reducir la brecha salarial de género del 19,1% en 2006 al 15% antes de 2015 se están estancando, ya que la brecha salarial en 2009 seguía siendo del 18,2%. El examen del sindicato apunta a la segmentación del mercado laboral finlandés fuertemente condicionada por el género. También muestra que los planes en materia de igualdad han sido positivos en términos del equilibrio entre la vida laboral y la vida personal y cuestiones como la discriminación y el acoso, pero no han supuesto grandes cambios en términos de salarios. El reto clave establecido por el sindicato es ser capaz de comparar los salarios a través de diferentes convenios colectivos.

FINLANDIA: Acuerdo en la industria papelera reduce la brecha salarial de género (23 de mayo de 2011)

El 18 de mayo se puso fin a las enconadas huelgas por parte de 4.000 miembros del sindicato Ammattiliitto Pro contra los productores de papel finlandeses. Tras seis semanas de tensión, el sindicato y la Finnish Forest Industries Federation (FFIF) llegaron a un acuerdo sobre una renovación salarial de un segundo año. El sindicato de oficinistas consiguió un incremento salarial nacional generalizado, pero, más importante que nada, se redujo la brecha salarial entre las categorías administrativas, técnicas y directivas de primera línea de la industria de la pulpa y el papel. A partir del 19 de mayo se aplica un incremento salarial del 1,5%, o un mínimo de 48 EUR al mes, según cuál sea superior. A consecuencia de esto, el escalafón favorece más a los trabajadores/as de oficina con salarios más bajos, con el fin de reducir la brecha salarial. El acuerdo, arbitrado por la mediadora nacional Esa Lonka, exige que se negocie un 1% adicional a nivel local antes del 17 de junio. Si para esa fecha no se han concluido las negociaciones sobre cuestiones locales como formación, desarrollo, requisitos de aptitudes y tareas laborales, el 1% se otorgará el 1 de julio.

FINLANDIA: La brecha salarial de género disminuye en el sector industrial (29 de diciembre de 2011)

En el segundo trimestre de 2011 el promedio de la remuneración por hora para las mujeres trabajadoras en la industria de la manufactura finlandesa era de 13,70 EUR, frente a un promedio de 16,14 EUR para los hombres, lo que implica una brecha salarial de género del 15,1%. La brecha ha disminuido ligeramente en un año: en el segundo trimestre de 2010 era del 15,6%, aunque en el tercer trimestre de 2006 era inferior, del 15,0%. Entre los diversos sectores industriales, en 2011 las mayores brechas salariales de género se localizaban en la industria química (17,4%) y en el suministro de energía (16,5%); y las más pequeñas en la industria del papel (8,3%), la industria del caucho (7,7%) y la industria de productos de papel y cartón (5,0%). Con un 14,1%, la brecha en la amplia industria de la tecnología se situaba ligeramente por debajo de la media.

FRANCIA: Los sindicatos organizan una acción conjunta el 23 de noviembre (25 de noviembre de 2010)

Tras repetidas movilizaciones en septiembre, octubre y el 8 de noviembre contra la legislación del Gobierno en materia de pensiones, cinco organizaciones sindicales organizaron una jornada de acción nacional el 23 de noviembre. Objetaban la declaración del Gobierno según la cual la cuestión de las pensiones ya se habría solucionado, además de plantear otras cuestiones como el empleo, las condiciones laborales y la desigualdad de género, respecto a lo cual quieren hacer que sus voces sean escuchadas tanto por el Gobierno como por los empleadores. El sindicato anunció también su apoyo a la celebración de otra jornada de acción el 15 de diciembre, uniéndose a otros sindicatos de toda Europa en protesta contra las medidas de austeridad.

NORUEGA: Huelga municipal termina con un aumento del 3,5% (21 de junio de 2010)

En el sector municipal se ha alcanzado un acuerdo después de dos semanas de huelga de 45.000 trabajadores, la huelga más significativa en el país desde hace más de 30 años. Globalmente, el incremento es de en torno al 3,5% e incluye montantes para acuerdos locales así como disposiciones para abordar la brecha salarial de género – un elemento clave de las reivindicaciones de los sindicatos. El incremento general básico es del 2,1% ó 7.100 NOK.

NORUEGA: Acuerdo del sector privado dirigido a los peor pagados (6 de abril de 2011)

Las negociaciones entre los sindicatos y la organización de empleadores del sector privado NHO han resultado en un incremento anual de 6.000 NOK (768 EUR) para los trabajadores con los salarios más bajos – aquellos trabajadores que reciben menos del 90% del salario medio en el sector manufacturero. El salario anual medio en la manufactura es en estos momentos de 378.573 NOK (48.430 EUR), de modo que el umbral del 90% se sitúa en 340.715 NOK (43.600 EUR). El acuerdo también incluye mejoras para la indemnización por despido de los trabajadores más mayores y un acuerdo según el cual sindicatos, empleadores y el Gobierno trabajarán juntos en un plan de siete puntos sobre igualdad de género. El acuerdo del sector privado incluye a las empresas que trabajan en los sectores del suministro de servicios y de sanidad y atención social.

REINO UNIDO: Resolución del tribunal respalda la demanda de igualdad salarial de un sindicato (17 de agosto de 2010)

Los auxiliares sanitarios, supervisores nacionales y personal de recepción, en su gran mayoría mujeres, que trabajan en el National Health Service Trust (Fideicomiso del Servicio Público de Salud Británico) de St Helen y Knowsley, han ganado un caso en el Tribunal de Apelación para el Empleo sobre igualdad salarial. El caso, respaldado por UNISON, sostenía que las mujeres recibían remuneraciones inferiores por trabajar en horarios intempestivos los sábados y los domingos, en comparación con lo que reciben los hombres por un trabajo equivalente. La resolución podría ser importante para las mujeres que trabajan en otras NHS Trusts donde existen diferencias de género en las remuneraciones que se pagan por trabajar en horarios intempestivos.

REINO UNIDO: Creciente brecha entre ricos y pobres (23 de noviembre de 2011)

El creciente descontento acerca del abismo que existe entre ricos y pobres fue puesto de manifiesto el miércoles 23 de noviembre mediante cifras oficiales que muestran que la brecha entre los asalariados británicos con los sueldos más altos y aquellos con los sueldos más bajos se ha ensanchado dramáticamente a lo largo de 2011. La Oficina Nacional de Estadísticas reveló que los sueldos de los trabajadores en los empleos peor pagados – como son los monitores de comedores escolares, los peluqueros y los camareros – han caído en picado en términos reales, avivando los temores en cuanto a la capacidad de las familias para hacer frente a la subida de los precios de los alimentos y de las facturas de energía. Los sueldos de las diez categorías inferiores de asalariados aumentaron apenas un 0,1% entre 2010 y 2011, mientras que los sueldos de las diez categorías superiores creció 18 veces más rápido. El número de personas que reciben un salario por debajo del mínimo nacional establecido de 6,08 GBP aumentó en 2010, y según la encuesta anual de ingresos de la Oficina Nacional de Estadísticas se ha producido una gran divergencia entre los ingresos de Londres y el resto del país. No obstante, se ha observado una ligera reducción de la brecha salarial de género. El crecimiento salarial global para los trabajadores del Reino Unido alcanzó un mínimo record. Los salarios se incrementaron apenas un 0,4% hace un año en términos de ingresos semanales brutos, lo que quiere decir que los ingresos están disminuyendo en términos reales, dado que la inflación se sitúa en un 5%.

SUECIA: Sindicato municipal reclama salarios más altos y mayor igualdad (1 de enero de 2010)

El sindicato municipal Kommunal solicita incrementos salariales de por lo menos 620 SEK (61 EUR, 2,6%) al mes este año, junto con mayores incrementos salariales (745 SEK ó 73 EUR) en sectores en los que predominan las mujeres, para ayudar a salvar la brecha salarial de género. El sindicato también quiere que se establezca un acuerdo central sólido respaldado por convenios colectivos locales para garantizar que haya un vínculo claro entre las principales negociaciones salariales y las negociaciones a escala local. Otras cuestiones importantes de negociación incluyen la necesidad de reducir el recurso a trabajadores con contrato temporal, mejoras en las condiciones de trabajo y una mayor igualdad en términos de género, raza, edad, religión y orientación sexual.

SUECIA: Nuevos acuerdos en la manufactura y la minería (19 de abril de 2010)

El sindicato IF Metall ha concluido nuevos convenios colectivos en los sectores de la manufactura (ingeniería, acero y sustancias químicas) y la minería. Estos acuerdos cubren 22 meses, a partir del 1 de abril de 2010 hasta el 31 de enero de 2012. Los incrementos salariales serán del 0,9% para el 1 de junio de 2010 y del 2,3% para el 1 de junio de 2011, lo que supone un incremento del 1,7% en base anual. En aquellos sectores donde las empresas siguen teniendo problemas debido a la crisis, los acuerdos temporales a partir de marzo de 2009 se prolongan hasta el 31 de octubre de 2010. Esto quiere decir que los actores locales pueden negociar una reducción temporal de las horas de trabajo en un 20% así como salarios reducidos, a fin de evitar la pérdida de trabajadores cualificados. Con el objetivo de estar preparados para una nueva recesión, los actores acordaron crear un sistema de formación dentro del período de los acuerdos. En cuanto a las cuestiones de género, se acordó que se tomarían más medidas para disminuir la brecha salarial de género, a través de información común, formación, recomendaciones comunes para el análisis de los salarios y encontrando instrumentos comunes de medición. Los actores también acordaron ampliar la prestación extra del 10% un mes más para los trabajadores que se encuentren de baja por maternidad/parental, es decir hasta seis meses en lugar de cinco.

SUECIA: Líder sindical presiona a los empleadores para que actúen con equidad (29 de abril de 2010)

Con las negociaciones salariales en curso, la Presidenta del sindicato municipal de trabajadores Kommunal, Ylva Thorn, ha solicitado a las organizaciones de empleadores del Gobierno local SKL y SALAR que traduzcan sus palabras en hechos y que aborden la brecha salarial de género. En un artículo publicado en el periódico nacional Dagbladet, Thorn sostiene que los empleados que trabajan en profesiones en las que predomina el empleo femenino se enfrentan a mayores niveles de trabajo a tiempo parcial, inseguridad del empleo, problemas de salud relacionados con el trabajo y, sobre todo, salarios más bajos. Señala que las personas que trabajan en organismos públicos locales, la gran mayoría de las cuales son mujeres, se encuentran entre los peor pagados de los trabajadores representados por los sindicatos afiliados a LO. Pregunta en concreto al SKL cómo encaja esto con sus afirmaciones de estar proporcionando igualdad.

SUECIA: Informe sindical revela una brecha salarial de género considerable (22 de marzo de 2011)

El sindicato de oficinistas del Gobierno local, SKTF, ha elaborado un nuevo informe demostrando que hay trabajadores que realizan un mismo trabajo pero que se encuentran en escalas salariales muy distintas, dependiendo de si trabajan en un sector donde predominan las mujeres o los hombres. Tomando el ejemplo de un economista, el sindicato demuestra que el promedio salarial mensual para esta profesión es de 29.500 SEK (3.310 EUR) en el sector municipal (donde predominan mujeres) pero de 41.000 SEK (4.600 EUR) en el sector privado (donde predominan los hombres). El sindicato sostiene que, tomando como base el período de una vida, se obtienen unas diferencias enormes entre los ingresos de las mujeres y de los hombres. SKTF solicita que se emprenda una iniciativa importante, en la que se impliquen los empleadores, los sindicatos y el Gobierno, para abordar el problema.

SUECIA: Sindicato vuelve a defender los salarios en el Gobierno local (19 de mayo de 2011)

El sindicato municipal Kommunal, que ya ha respondido a las previsiones del Gobierno para futuros incrementos salariales, ha criticado al Ministro de Finanzas Anders Borg por decir que los sueldos iniciales en el Gobierno local son demasiado altos. La Secretaria General Annelie Nordström dijo que resultaba difícil creer que alguien pudiera decir que un salario mensual bruto de 16.070 SEK (1.788 EUR) es demasiado alto y que además, dado que hay tantas mujeres que trabajan a tiempo parcial, muchas están ganando en realidad mucho menos. En una ocasión anterior, Kommunal se había molestado por el hecho que la moderación salarial en el sector público significara que un sector en el que predominan las mujeres obtuviera incrementos más bajos que sectores en los que predominan los hombres, con el consiguiente incremento en la brecha salarial de género.

SUECIA: Sindicato cuestiona la limitada opinión de la Oficina de Mediación en materia de salarios (10 de octubre de 2011)

El sindicato municipal Kommunal ha criticado a la Oficina Nacional de Mediación por su limitada opinión sobre el ámbito para la negociación salarial y el fracaso a la hora de reconocer la necesidad de medidas para salvar la brecha salarial de género. El sindicato está de acuerdo en que los progresos salariales han de tener en cuenta las presiones a las que se enfrentan las industrias de manufactura y exportación, pero hace hincapié en que tiene que haber espacio para cierta flexibilidad: de lo contrario los sectores peor pagados en los que predominan las mujeres trabajadoras nunca alcanzarán el nivel de otros sectores y la brecha salarial de género nunca desaparecerá.

SUIZA: Jornada de acción nacional por la igualdad salarial (14 de junio de 2011)

El 14 de junio miles de trabajadores de todo el país participaron en una jornada de acción y una huelga nacional para exigir igualdad de derechos para las mujeres trabajadoras así como un salario mínimo legal. Diversos sindicatos, como VPÖD-SSP y UNIA, desempeñaron un papel destacado entre las más de 45 organizaciones que celebraron el evento. La queja reiteraba que en Suiza las mujeres ganan un promedio del 19,8% menos que los hombres por desempeñar el mismo trabajo, a pesar del artículo sobre igualdad de género que aparece en la Constitución. Las acciones consistieron en desayunos, numerosos eventos en los lugares de trabajo y protestas en lugares públicos de las principales ciudades, terminando con un soplo de silbatos colectivo al tiempo que se soltaban miles de globos morados por todo el país a las 14:06. Más tarde, la famosa fuente de Ginebra se tiñó de morado como parte de la acción.

3 Salarios de las mujeres en función de la composición familiar y características socio-demográficas

3.1 Introducción

Tal como se indicó en el capítulo anterior, existe toda una serie de factores explicativos que influyen en la brecha salarial. Dichos factores pueden agruparse en factores de capital humano, factores relativos a la composición familiar, y factores de mercado. El grupo de factores de capital humano hace referencia a explicaciones relativas a la educación y los años de antigüedad laboral. En general, cuanto mayor sea la educación y mayor la antigüedad, mayor será también el salario de una persona, cuando todos los demás factores fuesen equivalentes. De modo similar, cuanto mayor sea el nivel de capacitación requerido en la ocupación, mayor será el salario del individuo. El grupo de factores relativos a la composición familiar incluye explicaciones relacionadas con la presencia de niños y la presencia de una pareja en el hogar. Estos factores tienen un impacto diferente para los hombres y las mujeres. En general, las mujeres con pareja reciben ingresos inferiores que las mujeres que viven solas, mientras que los hombres con pareja obtienen ingresos superiores en comparación con hombres que viven solos, cuando todos los demás factores fuesen iguales. Pueden constatarse patrones similares en cuanto a la presencia de niños a cargo. Esto se debe probablemente a divergencias en cuanto al comportamiento de hombres y mujeres en el mercado laboral una vez se tienen hijos, así como al comportamiento del empleador anticipando dichos cambios. El grupo de factores de mercado incluye explicaciones relativas a los sectores industriales, dado que a causa de los distintos niveles de cualificación, factores competitivos y el poder compensador de los trabajadores, los ingresos en algunas industrias son mayores que en otras. Este grupo aborda asimismo el impacto que tienen la cobertura de la negociación colectiva, la membresía sindical y la presencia de un sindicato en el lugar de trabajo sobre los salarios.

El resto del Capítulo detalla el impacto de dos factores explicativos sobre la brecha salarial de género, concretamente el impacto de la educación sobre los salarios de hombres y mujeres (sección 3.2) y el impacto que tiene la presencia de niños en la composición familiar respecto a los salarios de hombres y mujeres (sección 3.3). Utilizando datos de la encuesta continua, comparable *WageIndicator* en 2010 y 2011, se han realizado análisis para 28 países. La encuesta *WageIndicator* es una encuesta realizada por internet, pero además se recopilan datos de encuestas efectuadas cara a cara. Para este informe, los datos de las encuestas cara a cara efectuadas en China, Hungría⁵, Indonesia y Pakistán se añadieron a los datos de la encuesta de internet, mientras que en Zambia únicamente se emplearon datos de la encuesta cara a cara en 2011. En este último país, la encuesta por internet generó muy pocas observaciones.

Conviene señalar que los datos de *WageIndicator* no son representativos de la población activa respectiva en los países considerados. En países con un acceso limitado a internet, los trabajadores/as jóvenes y con educación superior estarán sobre-representados, mientras que los trabajadores/as de mayor edad y con educación inferior quedan infra-representados. El Apéndice 1 ofrece una perspectiva de la sobre- e infra-representación en la base de datos *WageIndicator*. Este Capítulo trata sobre los resultados para la población que participó en la encuesta, resultados que no pueden generalizarse a la población en general. Los incluimos de todas maneras, al no disponer de otras fuentes que permitan efectuar los análisis que se buscan en el capítulo.

La encuesta *WageIndicator* solicita detalles respecto a los salarios de los encuestados. Este procedimiento se ha aplicado para armonizar los salarios por hora en las monedas nacionales de distintos países y respecto a distintos años cubiertos por la encuesta. En primer lugar, utilizando los índices de paridad de poder adquisitivo del Banco Mundial, los salarios en la base de datos han sido convertidos en dólares americanos estandarizados (USD). De este modo, los datos sobre los ingresos son comparables entre distintos países. En el procedimiento de limpieza de datos, los salarios estandarizados por hora inferiores a 1 USD estandarizado o superiores a 400 USD estandarizados se consideran valores extremos

⁵ Nótese que la encuesta en Hungría fue encargada por Marmor Research Budapest, Hungría, y no por la Fundación WageIndicator (Barreto y Borbely, 2011)

(Tijdens *et al* 2010). Los niveles salariales para 2011 se han considerado iguales a los de 2010, al no disponer de información específica a escala nacional sobre incrementos salariales entre esos dos años⁶. Con este procedimiento se obtiene información salarial en USD estandarizados, lo que permite comparaciones entre distintos países, empleando datos sobre salarios de varios años.

Del Gráfico 9 al Gráfico 16 se presenta la mediana de los ingresos cobrados en función de edad/ educación/ niños a cargo. Nótese que en los Gráficos las escalas del eje vertical varían de un país a otro. Los valores máximos se sitúan en 5, 10, 15, 20, 25 ó 30 dólares americanos estandarizados.

3.2 Impacto de la educación sobre los salarios de hombres y mujeres

En la mayoría de los países, los hombres se benefician más que las mujeres de tener una educación superior.

En muchos países existe una relación evidente entre educación superior y mayores ingresos. Para 28 países en las Américas, África, Asia y Europa, del Gráfico 9 al Gráfico 12 se muestra la mediana de ingresos en función del nivel educativo para hombres y mujeres, distribuidos en dos grupos según la edad, menos y más de 30 años. Una vez más, conviene señalar que los datos de *WageIndicator* no son representativos de la población activa en los países. Este capítulo analiza los resultados de la muestra de la encuesta. Los resultados no pueden generalizarse a la población en general. Con todo, los incluimos porque no se dispone de otros datos que nos permitan estudiar el impacto que tiene la educación respecto a los salarios de hombres y mujeres. Para evitar incluir información salarial poco fiable, todos los grupos con menos de 10 observaciones no han sido incluidos en los gráficos. Los gráficos muestran la mediana salarial por hora, expresada en PPA-dólares americanos estandarizados, para trabajadores y trabajadoras distribuidos en función de grupos de edad y educación.

Analizando los Gráficos 9 al 12 puede comprobarse que la BSG es considerable. Al comparar a los trabajadores y trabajadoras con educación inferior y menos de 30 años, la BSG varía entre -7% en Finlandia y 36% en la India. Al igual que en Finlandia, las mujeres jóvenes de menos de 30 en Sudáfrica obtienen ingresos ligeramente superiores a sus homólogos masculinos, pero en todos los demás países los hombres tienen ingresos superiores a las mujeres en esta categoría. Al comparar los trabajadores y trabajadoras con educación inferior en los grupos de 30 años y más, la BSG varía entre el -57% en Indonesia y el 60% en la Federación Rusa. Al igual que en Indonesia, las mujeres con 30 años y más en Chile y Zambia también obtienen ingresos superiores que sus homólogos masculinos, pero en todos los demás países, los salarios de los hombres son superiores a los de las mujeres.

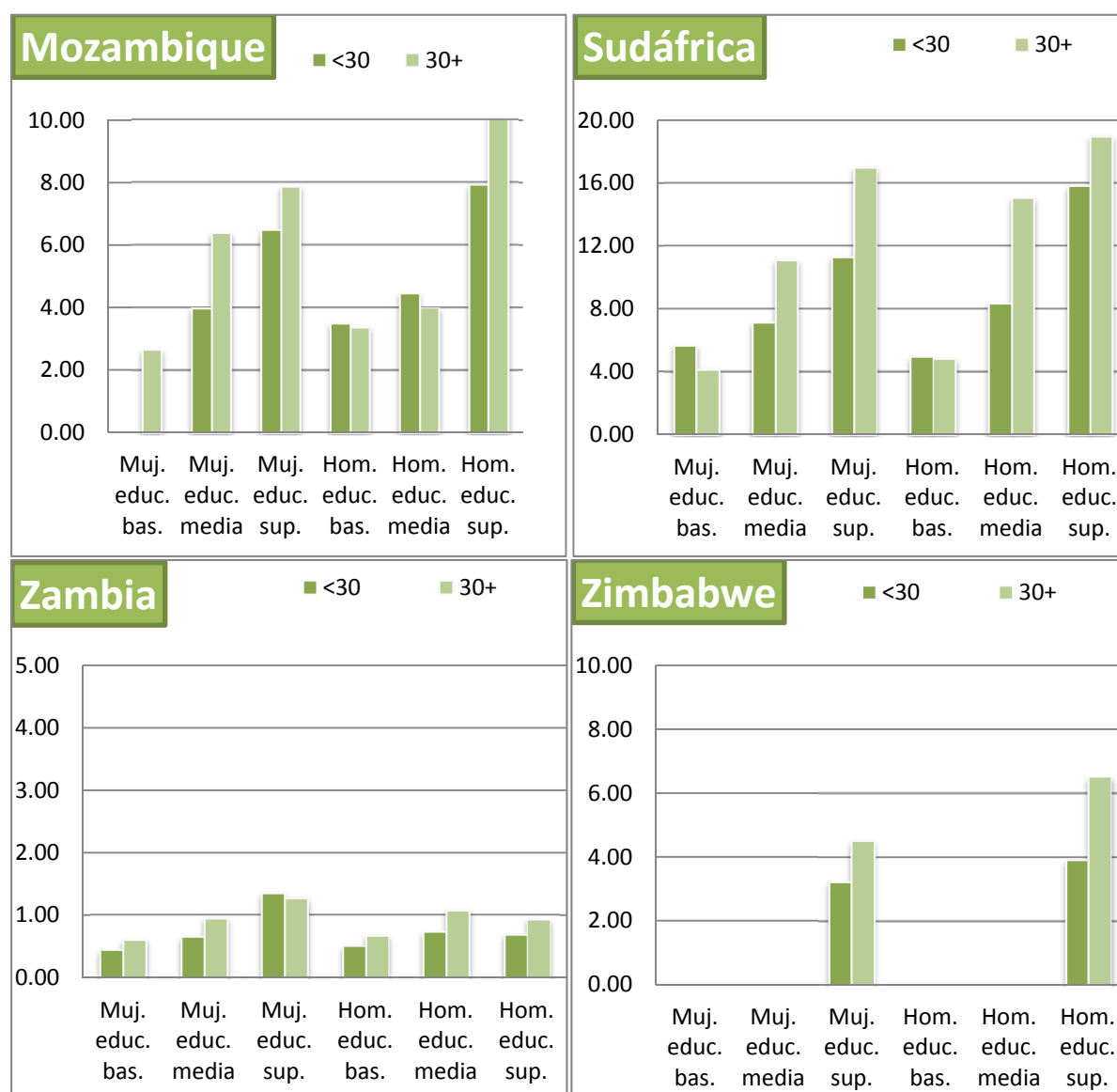
Si comparamos a los trabajadores y trabajadoras con educación media y menos de 30 años, la BSG varía entre el -35% en la India y el 48% en Estados Unidos. Al igual que en la India, las mujeres con menos de 30 años en Azerbaiyán y Zambia obtienen ingresos ligeramente superiores a sus homólogos masculinos, pero en todos los demás países los hombres ganan más. Cuando comparamos a los trabajadores y trabajadoras con educación media de 30 años y más, la BSG varía del -55% en Mozambique al 49% en la Federación Rusa. Al igual que en Mozambique, las mujeres mayores de 30 años en Pakistán y Zambia obtienen ingresos ligeramente superiores a sus homólogos masculinos, pero en todos los demás países los hombres ganan más que las mujeres.

Comparando a los trabajadores y trabajadoras con educación superior menores de 30 años, la BSG oscila entre el -11% en Zimbabwe y el 37% en Estados Unidos. Aparte de Zimbabwe, en todos los demás países los hombres ganan más que las mujeres. Al comparar a los trabajadores y trabajadoras con educación superior en el grupo de 30 años y más, la BSG varía entre el -8% en Mozambique y el 48% en Estados Unidos. Aparte de Mozambique, en todos los demás países los hombres ganan más que las mujeres.

⁶ Para la Unión Europea, el cambio anual porcentual en los salarios de los empleados por hora está disponible en las bases de datos y los indicadores económicos LABDEV de la Comisión Europea, DG de Asuntos Económicos y Financieros. No obstante, estos datos no están disponibles a escala global.

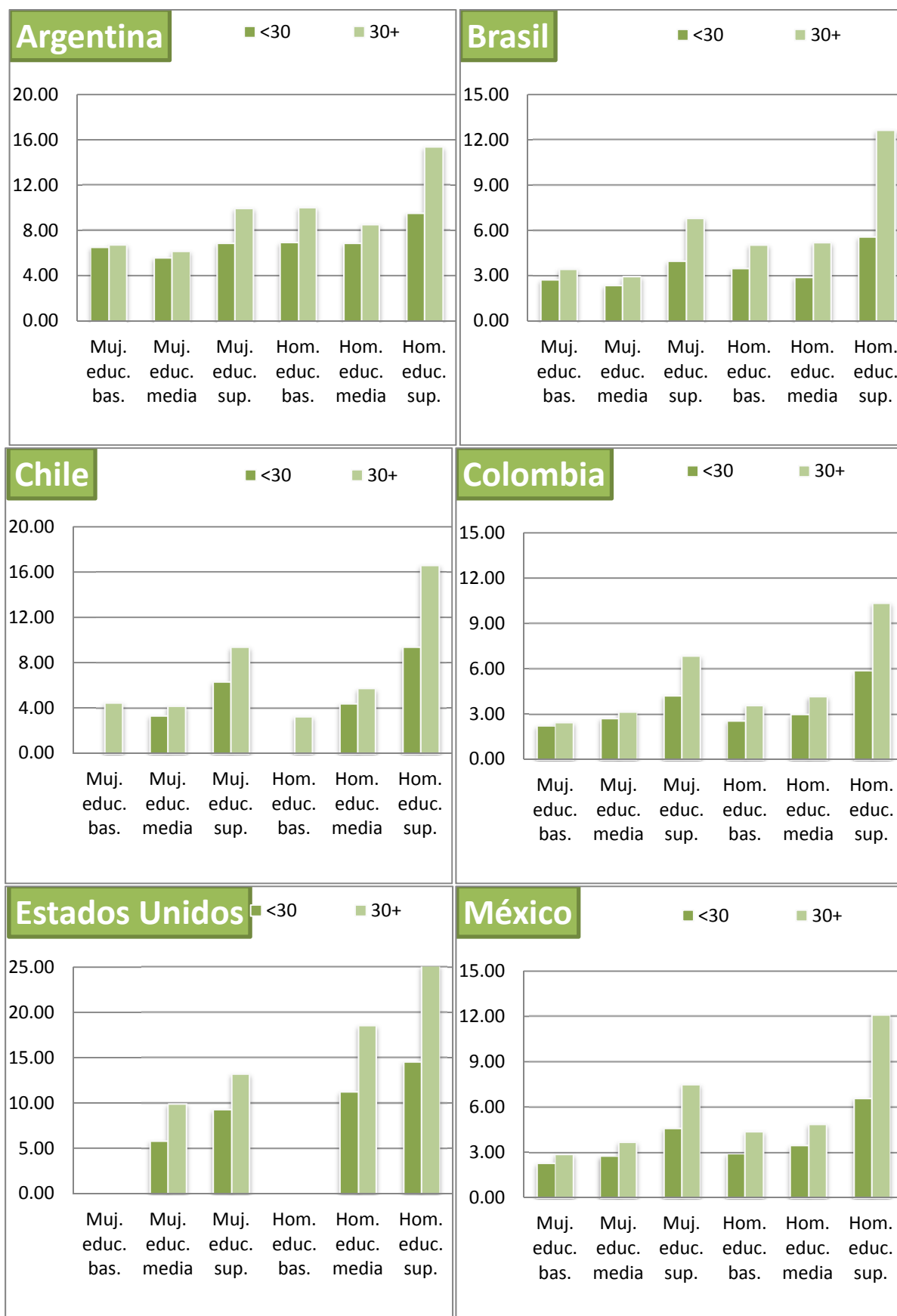
En resumen, los gráficos revelan que, en todos los países, tanto los hombres como las mujeres con mayor educación tienen salarios más elevados que los hombres y mujeres con menos educación, respectivamente. En el grupo de menos de 30 años, los hombres con educación superior reciben ingresos más elevados que los que tienen una educación inferior, concretamente entre el 23% (Bélgica) y el 241% (Zambia). En el grupo de menos de 30 años, las mujeres con educación superior muestran ingresos más elevados que las mujeres con educación inferior, concretamente entre el 6% (Argentina) y el 107% (China). En el grupo de 30 años y más, los hombres con educación superior reciben ingresos más elevados que los que tienen educación inferior, concretamente entre el 22% (Belarús y Suecia) y el 507% (Sudáfrica). En este grupo de edad, las mujeres con educación superior obtienen ingresos más elevados que las que tienen una educación inferior, entre el -5% (Ucrania) y el 300% (Sudáfrica). En conclusión, en la mayoría de los países los hombres se benefician más que las mujeres de contar con una educación superior.

Gráfico 9 Mediana salarial de hombres y mujeres, expresada en USD estandarizados-PPA en 2010, según educación - África



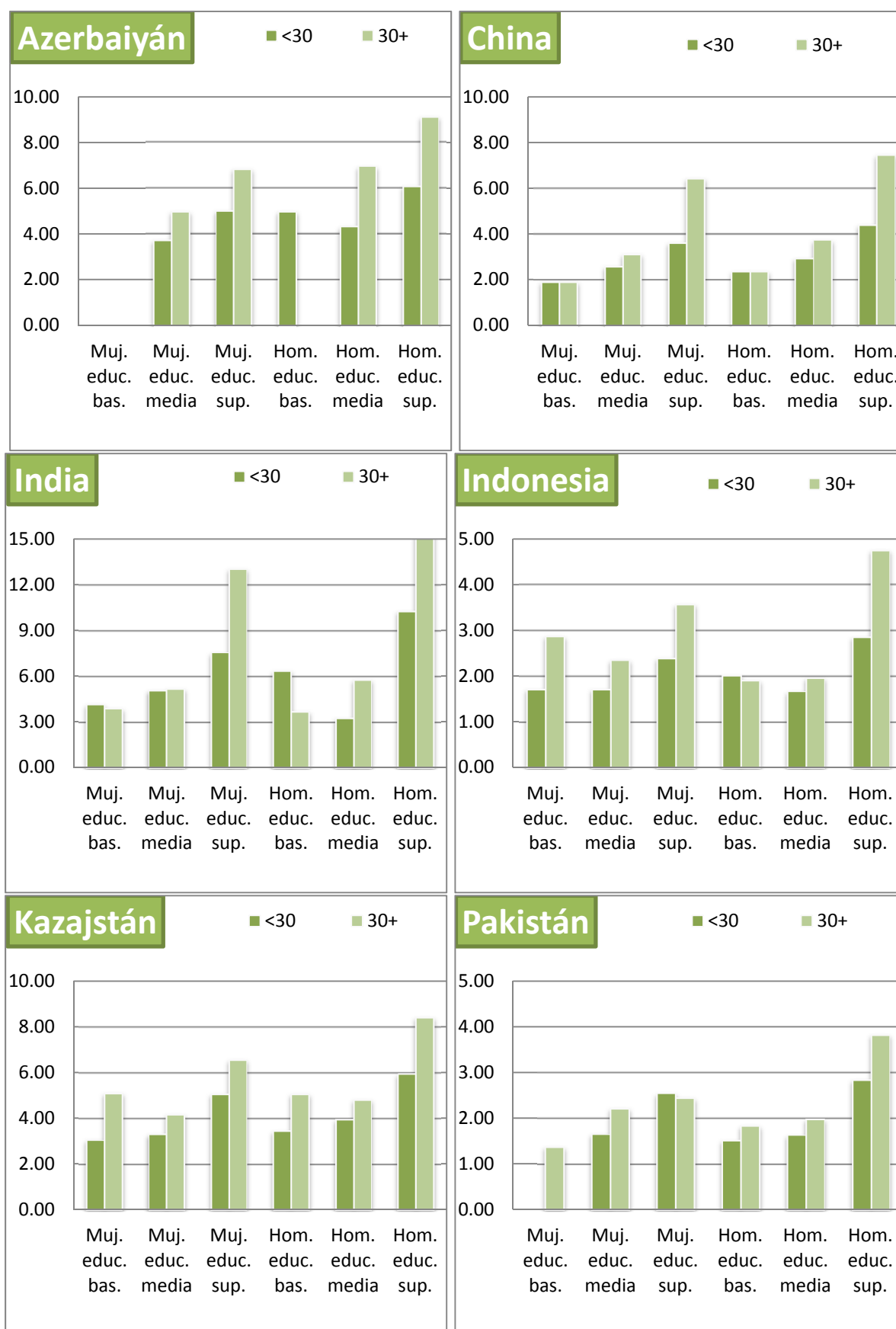
Fuente: Datos de WageIndicator 2010; 2011

Gráfico 10 Mediana salarial de hombres y mujeres, expresada en USD estandarizados-PPA en 2010, según educación - Américas.



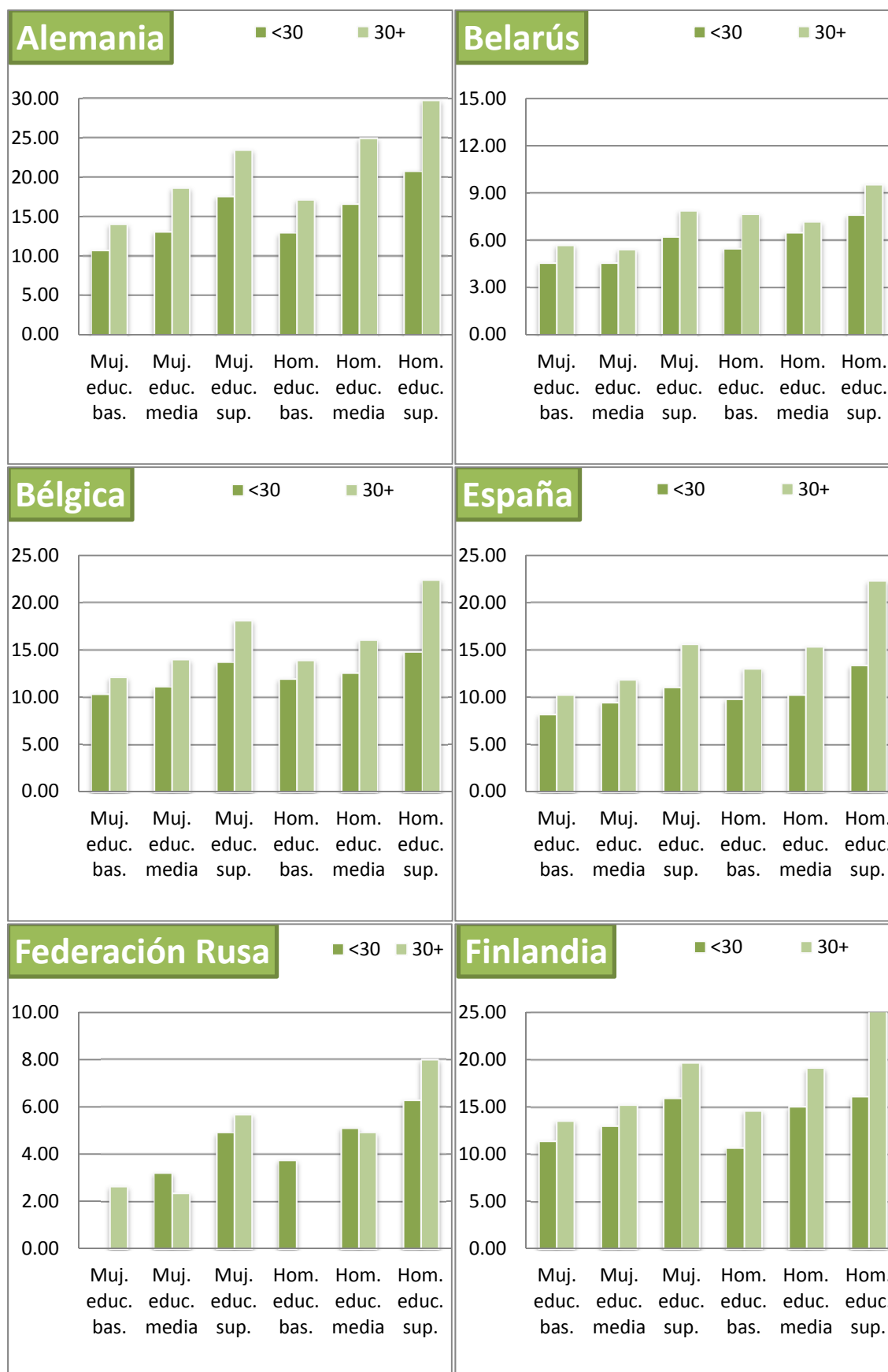
Fuente: Datos de WageIndicator 2010; 2011

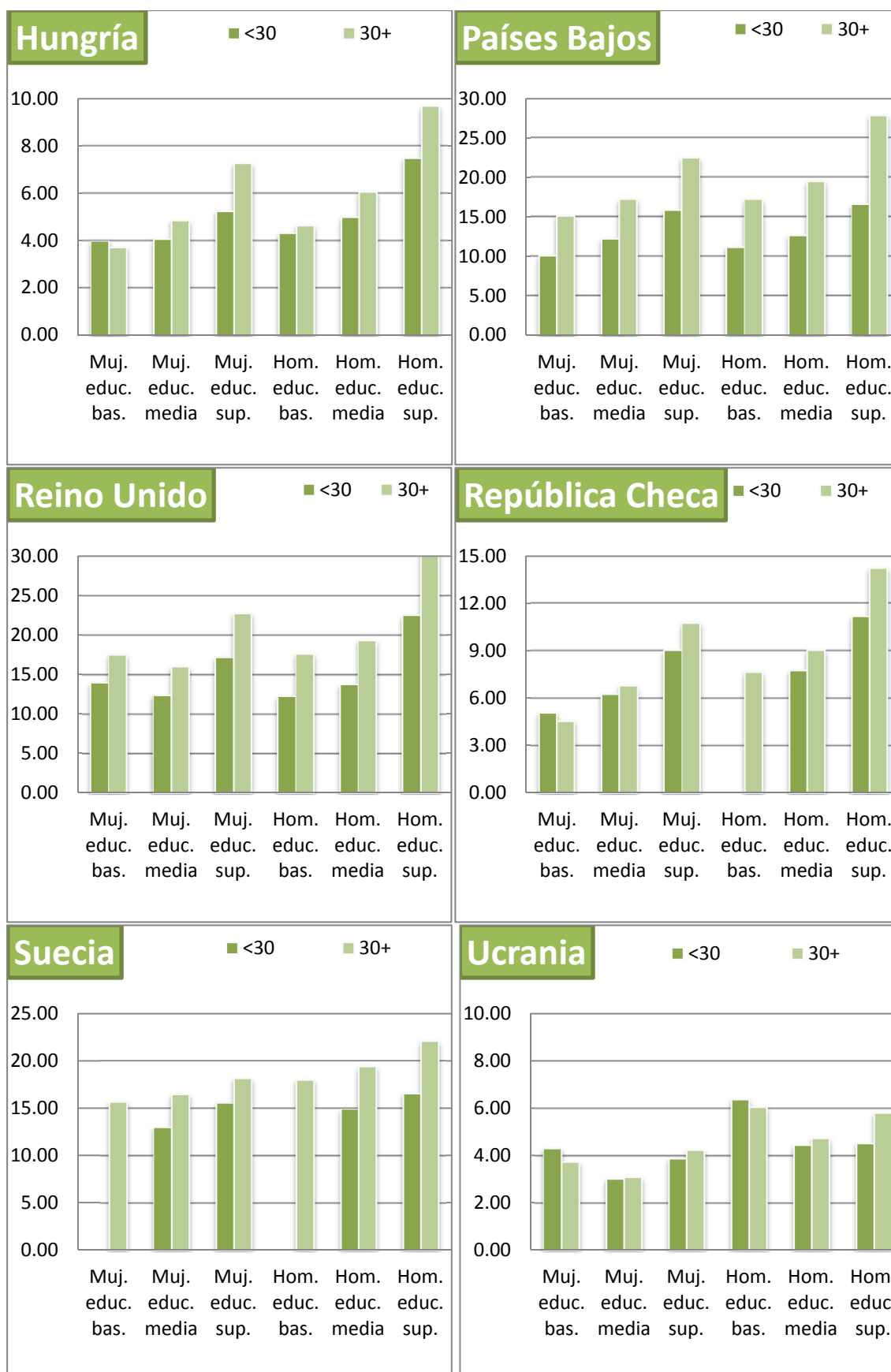
Gráfico 11 Mediana salarial de hombres y mujeres, expresada en USD estandarizados-PPA en 2010, según educación - Asia.



Fuente: Datos de WageIndicator 2010; 2011

Gráfico 12 Mediana salarial de hombres y mujeres, expresada en USD estandarizados-PPA en 2010, según educación - Europa





Fuente: Datos de WageIndicator 2010; 2011

3.3 'Penalidad/bonificación' por hijo en salarios de hombres y mujeres

En la mayoría de los países, el hecho de tener niños a cargo redunda considerablemente en detrimento del salario de las mujeres frente a los salarios de los hombres, contribuyendo así a la BSG. Las políticas destinadas a facilitar las tareas de cuidar a los hijos, tanto para hombres como para mujeres, contribuirían a reducir la BSG

En la última década diversos estudios académicos han mencionado la 'penalidad por hijo'. Este concepto hace referencia a que análisis salariales en los países industrializados han revelado que las mujeres con hijos ganan en promedio menos en comparación con otras mujeres sin hijos. A la inversa, los trabajadores con hijos reciben lo que se denomina 'bonificación por hijo', ganando en promedio más que sus homólogos que no tengan hijos. Este patrón se debe probablemente a divergencias en cuanto al comportamiento de hombres y mujeres en el mercado laboral una vez se tienen hijos, así como al comportamiento del empleador anticipando dichos cambios. No se sabe mucho respecto a si esta 'penalidad/bonificación' por hijo también se aplica a escala mundial. En esta sección examinaremos los resultados en 28 países. Conviene señalar que la 'penalidad/bonificación por hijo' no implica un juicio de valor respecto al hecho de tener hijos u ocuparse de ellos. El concepto hace referencia exclusivamente al impacto de la existencia de hijos respecto a los salarios en los datos de las encuestas. Nótese que la encuesta *WageIndicator* no pregunta a los entrevistados si tienen hijos, sino si hay algún niño que viva en su hogar. Esto podría incluir a los propios hijos, pero también a niños acogidos, nietos, u otros niños de quien se ocupen. Lo que implica que una vez que los hijos hayan abandonado el hogar familiar, el encuestado entraría en la categoría de 'sin hijos'. Es algo que conviene tener en cuenta al examinar los resultados del Gráfico 13 al Gráfico 16.

Téngase en cuenta una vez más que los datos de *WageIndicator* no son representativos de la población activa total en los países. Este capítulo examina los resultados para la población encuestada y, nuevamente, las conclusiones no pueden generalizarse a la población en general. Los incluimos sencillamente porque no se dispone de otras fuentes que nos permitan estudiar el impacto que tiene el cuidado de los hijos sobre los salarios de hombres y mujeres. Para evitar incluir información salarial poco fiable, todos los grupos con menos de 10 observaciones no han sido incluidos en los gráficos. Para los 28 países, las figuras de los Gráficos 13 a 16 muestran la mediana salarial, expresada en PPA-dólares americanos estandarizados, para los trabajadores y trabajadoras repartidos en tres grupos de edades y en hombres y mujeres (6 grupos en total).

La 'penalidad/bonificación por hijo' ha sido computarizada para 28 países x 6 grupos = 168 grupos. Desgraciadamente, para 4 de los grupos de mujeres trabajadoras, los datos no incluían suficientes observaciones. En los 164 grupos restantes, los resultados muestran que poco más de la mitad de los grupos recibieron una penalización por hijo (88 de los 164 grupos, es decir el 54%). Así pues, en estos grupos los ingresos de las mujeres con niños en el hogar son inferiores a los que no vivían con niños. Poco menos de la mitad de los grupos recibe una bonificación por hijo (76 de 164 grupos o el 46%). Así pues, en estos grupos los ingresos de los trabajadores con niños son superiores a aquellos sin niños.

¿Difiere la 'penalidad/bonificación por hijo' entre hombres y mujeres? Efectivamente. La Tabla 18 muestra que en todos los grupos de edades, la mayoría de los hombres reciben una bonificación por hijo. En el grupo de 40 años o más, la mayoría de los hombres percibe una bonificación considerable. En contraste, en todos los grupos de edades, la mayoría de las mujeres recibe una penalidad. En el grupo de entre 30-39 años, casi todas las mujeres ven penalizado su salario y para prácticamente la mitad de ellas supone una penalización salarial importante. Esto indica que en muchos países el hecho de ocuparse de los hijos redunda en detrimento de los salarios de las mujeres respecto a los de los hombres, contribuyendo así a la BSG.

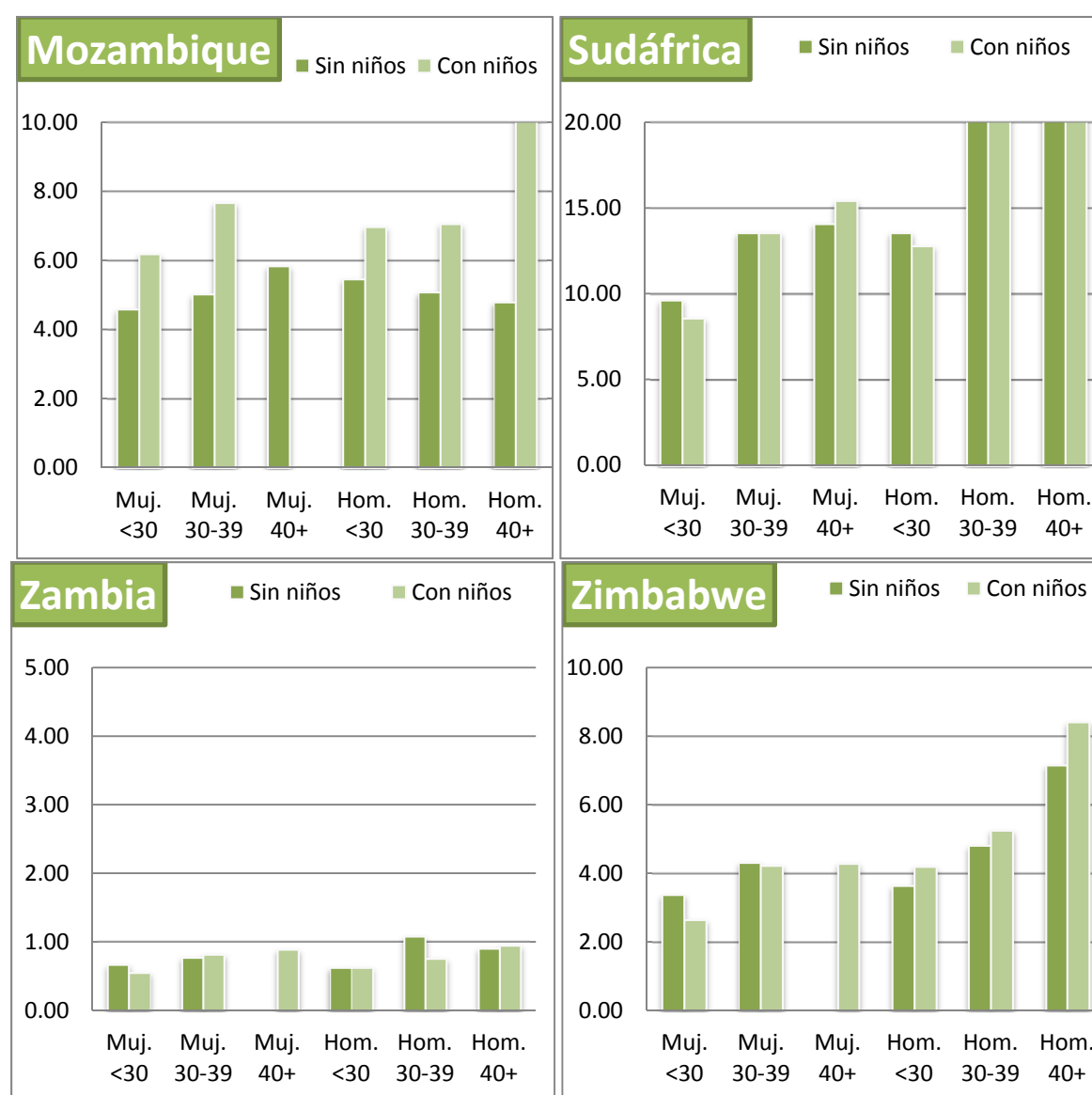
Tabla 18 Distribución de penalidad y bonificación por hijo en 28 países, repartido en grupos de género*edad.

	Mujer <30	Mujer 30-39	Mujer 40+	Hombre <30	Hombre 30-39	Hombre 40+	Total	Grupo género*edad
Bonificación por hijo importante	7%	4%	8%	14%	32%	54%	20%	33
Bonificación por hijo	22%	11%	36%	43%	25%	21%	26%	43
Penalidad por hijo	56%	43%	40%	29%	25%	11%	34%	55
Penalidad por hijo importante	15%	43%	16%	14%	18%	14%	20%	33
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	164
Países	27 ¹	28	25 ¹	28	28	28		

Fuente: Datos WageIndicator 2010; 2011 (datos agregados)

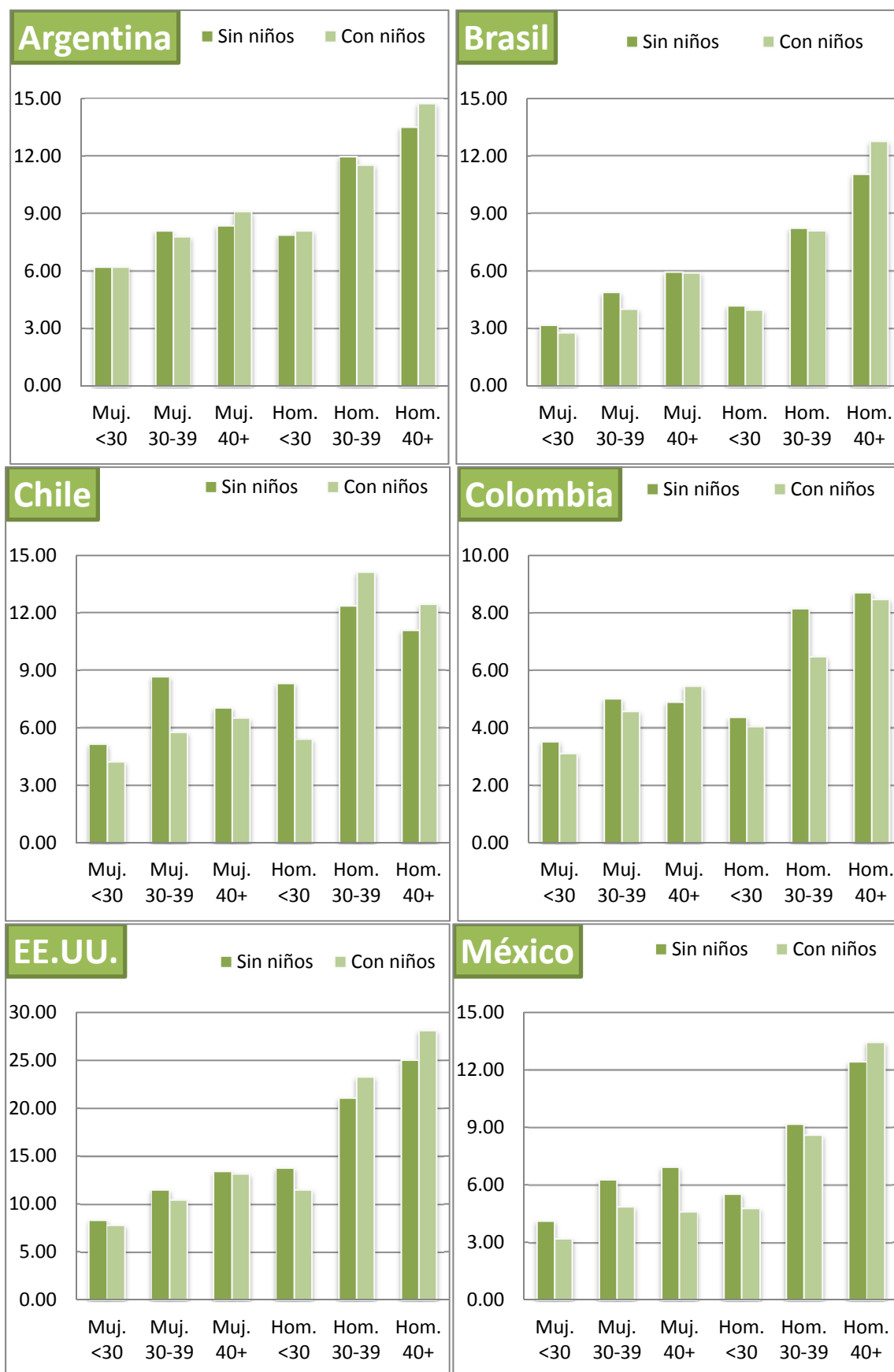
¹ respectivamente 1 y 3 países no disponen de suficientes datos

Gráfico 13 Mediana salarial de hombres y mujeres, expresada en PPA – USD estandarizados para 2010, en función de la presencia de niño(s) a cargo - África



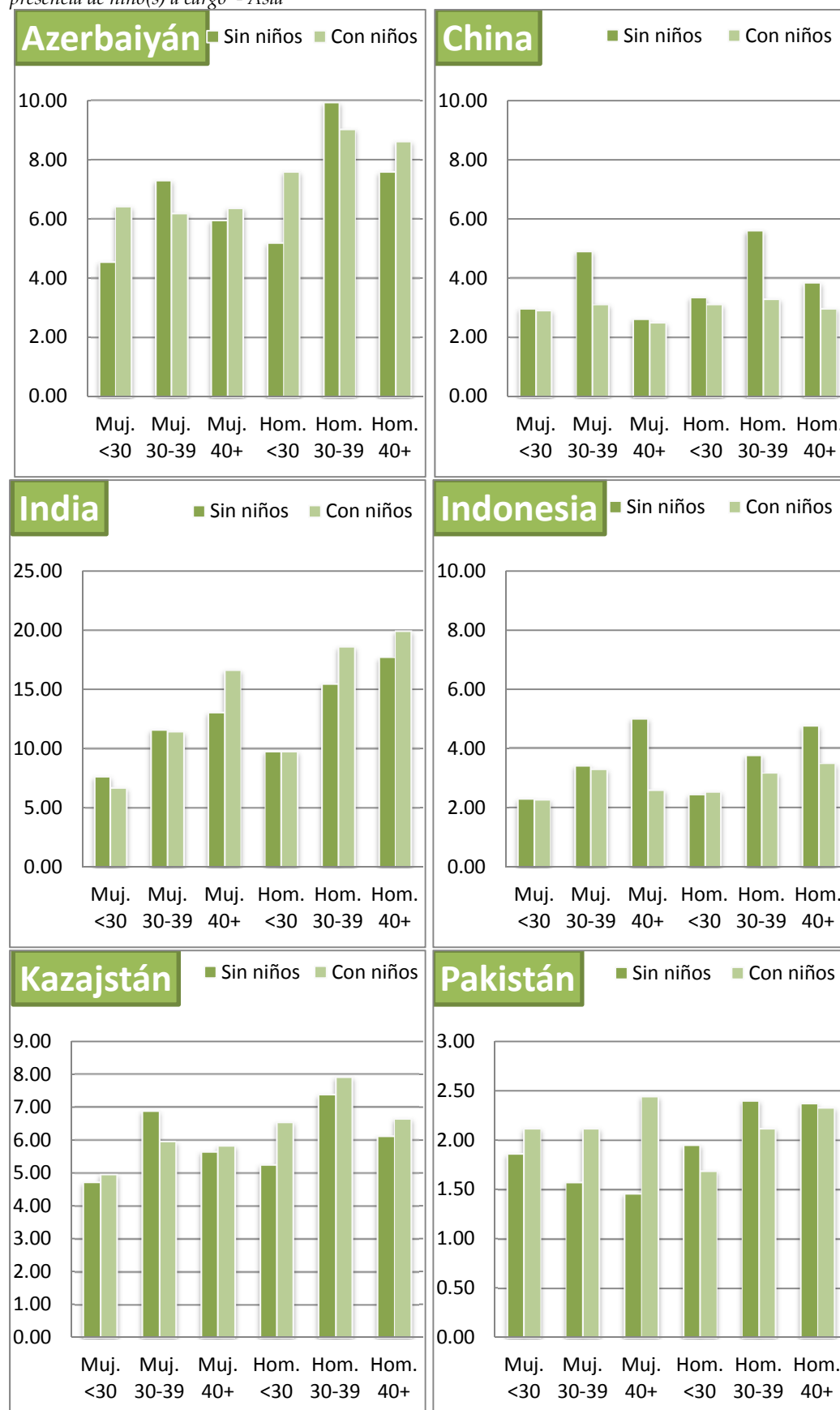
Fuente: Datos de WageIndicator 2010; 2011

Gráfico 14 Mediana salarial de hombres y mujeres, expresada en PPA – USD estandarizados para 2010, en función de la presencia de niño(s) a cargo - Américas.



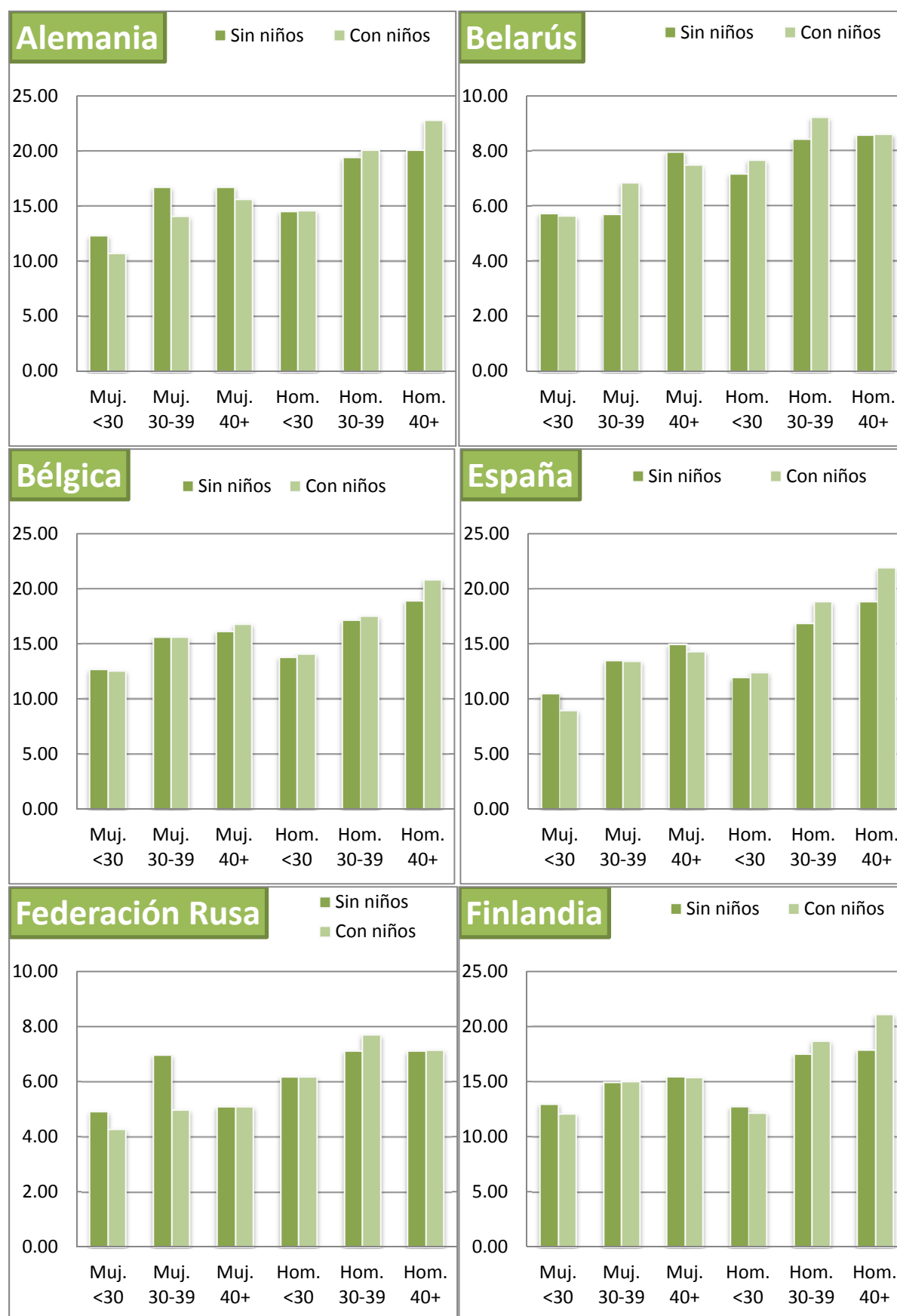
Fuente: Datos de WageIndicator 2010; 2011

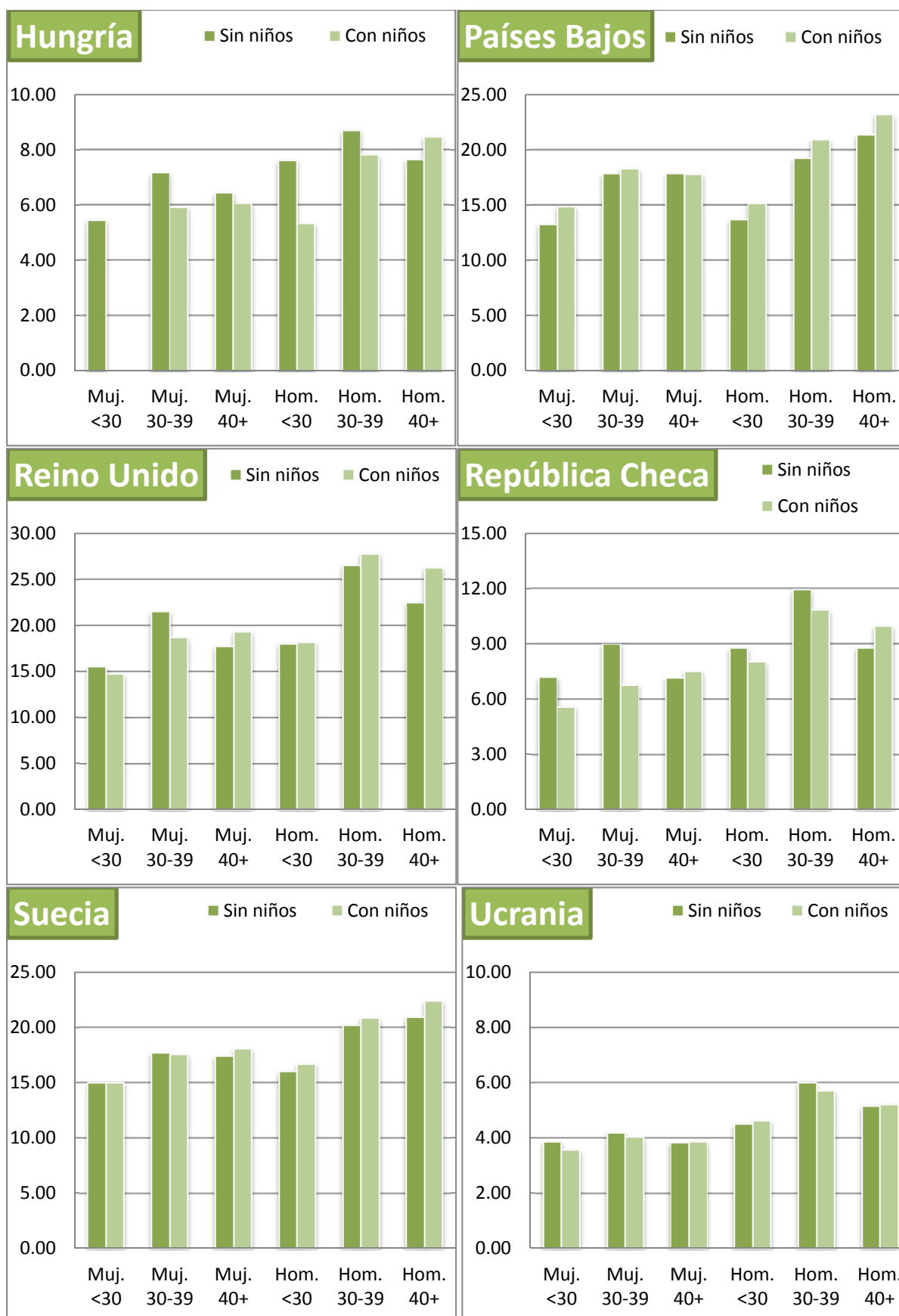
Gráfico 15 Mediana salarial de hombres y mujeres, expresada en PPA – USD estandarizados para 2010, en función de la presencia de niño(s) a cargo - Asia



Fuente: Datos de WageIndicator 2010; 2011

Gráfico 16 Mediana salarial de hombres y mujeres, expresada en PPA – USD estandarizados para 2010, en función de la presencia de niño(s) a cargo - Europa.





Fuente: Datos de WageIndicator 2010; 2011

3.4 La BSG en función de la composición familiar y características socio-demográficas

Una parte considerable de la BSG puede seguir atribuyéndose a la discriminación

En las secciones previas se ofrece la BSG bruta con un reparto en función de la edad y la educación (sección 3.2) y edad e hijos (sección 3.3). Un análisis estadístico permite incluir otros muchos repartos, controlando así distintas características relevantes. En esta sección, el BSG se examina en función de si se tiene pareja, de la educación, de los años de antigüedad, del tamaño de la empresa, del grupo de ocupación, y por el hecho de vivir con uno o más niños. En base a la sección anterior, se asume que tener niños a su cargo tiene un impacto distinto para hombres y mujeres: así pues, incluimos ambas categorías. La Tabla 19 muestra los resultados del análisis respecto a cinco países en América Latina. La Tabla 20 hace otro tanto para cuatro países en Asia y un país en África. La Tabla 21 los muestra para seis países de Europa. Estos análisis incluyen menos observaciones que las secciones 3.2 y 3.3, a causa de unos requisitos mayores para el número de observaciones.

Los resultados del análisis muestran que la BSG permanece de forma abrumadora, incluso cuando se controla en función de todas las características. Aclara que la BSG ajustada más baja se registra en Kazajstán (6%), seguido por Indonesia (9%) y los Países Bajos (10%). En contraste, la BSG ajustada más importante es la de Chile (22%), seguido por Sudáfrica y Argentina (ambos también con un 22%), y España y México (en ambos casos 21%). La BSG ajustada en los demás países es: 18% para la Federación Rusa y Brasil; 17% para Colombia; 15% para el Reino Unido; 14% para Suecia; 13% para China; 12% para India; 11% para Belarús; y 10% para Bélgica y Ucrania. Esta BSG ajustada *no equivale* a la BSG bruta, sino a la BSG controlada en función de una serie de características relevantes; muchas veces se hace referencia a ésta como la BSG no explicada, lo que implica que los factores justificativos disponibles no pueden explicar plenamente la BSG bruta. En ocasiones esta BSG no explicada se denomina discriminación. Esto puede hacer referencia a toda una serie de prácticas discriminatorias, no únicamente la discriminación salarial de un empleador individual hacia un empleado individual, tal como se define en la legislación sobre igualdad salarial.

Tabla 19 La brecha salarial de género ajustada: efecto de las características personales, educativas, talla de la empresa y ocupación sobre el salario (logaritmo) en cinco países de América Latina

	Argentina		Brasil		Chile		Colombia		México	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
(Constante)	2,612	,038	1,368	,040	7,304	,114	7,808	,091	2,270	,099
Mujer	-,215	,016	-,178	,017	-,219	,046	-,174	,039	-,207	,034
Niño *	,033	,019	,085	,022	,029	,046	,015	,043	-,061	,036
Niña *	,059	,021	-,024	,022	-,123	,054	-,071	,047	-,177	,049
Cónyuge	,063	,014	,090	,016	,129	,037	,070	,034	,133	,031
Nivel educativo ISCED	,098	,005	,172	,006	,226	,019	,221	,012	,305	,017
[1=inferior,...,6=superior]										
Años de antigüedad	,023	,002	,022	,002	,025	,005	,034	,005	,048	,005
Años de antigüedad ajustados	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	-,001	,000
Talla de la empresa	,116	,005	,101	,005	,115	,012	,092	,010	,106	,009
[1=0-10,...,5=>500]										
2 Profesionales	-,192	,025	-,095	,025	-,306	,056	-,366	,049	-,229	,041
3 Profesiones técnicas y similares	-,331	,026	-,358	,025	-,717	,061	-,559	,053	-,392	,046
4 Auxiliares administrativos	-,420	,025	-,566	,025	-,904	,060	-,748	,051	-,556	,045
5 Servicios y venta	-,611	,031	-,497	,032	-1,105	,087	-,553	,072	-,462	,073
6 Especialistas en agricultura, silvicultura y pesca	-,514	,112	-,040	,196	-,797	,197	-,763	,274	-,312	,484
7 Artesanos y similares	-,543	,035	-,408	,034	-,857	,080	-,717	,073	-,389	,066
8 Operadores de planta y maquinaria, ensamblado	-,385	,041	-,454	,042	-,887	,095	-,817	,092	-,356	,100
9 Ocupaciones elementales	-,592	,037	-,473	,044	-1,301	,109	-,907	,112	-,435	,122
Rsq	,227		,258		,397		,325		,282	
N	14546		16859		2147		3139		4509	

Fuente: Datos de WageIndicator 2010; 2011

Tabla 20 La brecha salarial de género ajustada: efecto de las características personales, educativas, talla de la empresa y ocupación sobre el salario (logaritmo) en cuatro países de Asia y uno de África

	China		India		Indonesia		Kazajstán		Sudáfrica	
			B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
(Constante)	2,197	,082	3,463	,101	9,265	,075	5,870	,079	3,130	,058
Mujer	-,126	,026	-,119	,035	-,089	,039	-,056	,027	-,217	,025
Niño *	-,116	,042	-,013	,034	-,027	,047	,092	,032	,004	,030
Niña *	-,115	,045	-,134	,063	-,026	,063	-,021	,030	,036	,028
Cónyuge	-,003	,026	,098	,030	,091	,042	,022	,023	,072	,021
Nivel educativo ISCED [1=inferior,...,6=superior]	,201	,013	,232	,019	,176	,012	,148	,014	,191	,009
Años de antigüedad	,039	,004	,080	,005	,021	,005	,036	,003	,043	,003
Años de antigüedad ajustados	-,001	,000	-,002	,000	,000	,000	-,001	,000	-,001	,000
Talla de la empresa [1=0-10,...,5=>500]	,051	,009	,184	,008	,083	,010	,041	,007	,131	,007
2 Profesionales	-,145	,047	-,059	,032	-,156	,045	-,226	,034	-,045	,030
3 Profesiones técnicas y similares	-,316	,049	-,360	,041	-,198	,047	-,305	,035	-,217	,031
4 Auxiliares administrativos	-,396	,048	-,851	,049	-,367	,049	-,279	,038	-,422	,034
5 Servicios y venta	-,757	,065	-,876	,101	-,380	,072	-,464	,056	-,849	,060
6 Especialistas en agricultura, silvicultura y pesca	-,318	,328	,101	,357	-,003	,209	-,642	,187	-,279	,166
7 Artesanos y similares	-,256	,060	-,577	,082	-,253	,066	-,527	,050	-,582	,059
8 Operadores de planta y maquinaria, ensamblado	-,523	,061	-,761	,094	-,461	,064	-,109	,055	-,624	,083
9 Ocupaciones elementales	-,691	,069	-,686	,124	-,705	,081	-,503	,087	-,904	,075
Rsq	0,138		0,193		0,123		0,066		0,264	
N	6861		10946		4893		9347		8348	

Fuente: Datos de WageIndicator 2010; 2011

Tabla 21 La brecha salarial de género ajustada: efecto de las características personales, educativas, talla de la empresa y ocupación sobre el salario (logaritmo) en seis países de Europa

	Belarús		Bélgica		España		Federación Rusa		Países Bajos		Ucrania	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	S.e.	B	S.e.
(Constante)	8,830	,041	2,019	,020	2,190	,036	4,392	,090	2,041	,074	2,631	,063
Mujer	-,109	,015	-,097	,008	-,105	,015	-,185	,029	-,214	,031	-,104	,021
Niño *	,034	,018	,052	,010	,060	,018	-,015	,032	,013	,038	-,016	,026
Niña *	-,057	,017	,053	,010	,051	,018	-,180	,030	-,037	,044	-,092	,020
Cónyuge	,077	,013	,096	,007	,008	,013	,063	,023	,093	,028	,081	,017
Nivel educativo ISCED [1=inferior,...,6=superior]	,085	,007	,119	,003	,094	,005	,129	,016	,100	,011	,076	,010
Años de antigüedad	,029	,002	,031	,001	,019	,002	,025	,003	,028	,004	,023	,002
Años de antigüedad ajustados	-,001	,000	,000	,000	,000	,000	-,001	,000	,000	,000	-,001	,000
Talla de la empresa [1=0-10,...,5=>500]	,006	,004	,042	,002	,049	,004	,035	,007	,098	,009	,043	,005
2 Profesionales	-,128	,020	-,113	,013	-,107	,022	-,341	,034	-,094	,042	-,185	,025
3 Profesiones técnicas y similares	-,108	,021	-,176	,013	-,198	,022	-,290	,036	-,247	,047	-,225	,026
4 Auxiliares administrativos	-,220	,023	-,279	,013	-,262	,022	-,369	,040	-,420	,046	-,265	,029
5 Servicios y venta	-,403	,028	-,376	,014	-,306	,027	-,732	,050	-,621	,059	-,365	,036
6 Especialistas en agricultura, silvicultura y pesca	-,305	,079	-,331	,033	-,398	,081	-,676	,205	-,269	,243	-,555	,140
7 Artesanos y similares	-,151	,025	-,271	,015	-,274	,028	-,516	,045	-,369	,062	-,288	,036
8 Operadores de planta y maquinaria, ensamblado	-,199	,032	-,323	,018	-,290	,035	-,419	,057	-,392	,073	-,161	,046
9 Ocupaciones elementales	-,313	,046	-,466	,019	-,396	,036	-,709	,076	-,602	,086	-,348	,059
Rsq	,052		,264		,207		,108		,149		,040	
N	24074		33978		8469		6845		6425		15529	

Fuente: Datos de WageIndicator 2010; 2011

3.5 Comparación de los datos de fuentes oficiales disponibles públicamente con los datos de *WageIndicator*

Nota sobre la información salarial global

¿Qué tan bien mide la BSG la encuesta de *WageIndicator*? Para 17 países, la Tabla 22 muestra los resultados de un comparativo de las mediciones de la BSG en *WageIndicator* y en las estadísticas nacionales presentadas en el Capítulo 2. En la última columna, figuran las diferencias entre ambas fuentes. Para 9 de los 17 países la diferencia es inferior a 5 puntos porcentuales, es el caso de Alemania, Belarús, Indonesia, Países Bajos, Paraguay, Reino Unido, República Checa, Suecia y Ucrania. Para 3 países la diferencia se sitúa entre 5 y 10 puntos porcentuales, como ocurre en España, Finlandia y Hungría. En los otros 5 países las diferencias son superiores a 10 puntos porcentuales, donde los datos de *WageIndicator* muestran una BSG inferior (Azerbaiyán, Kazajstán y Zambia) o una BSG superior (Brasil, México).

Existen dos motivos para estas diferencias. La primera es que los años de las mediciones no son similares en ambas fuentes. Mientras que los datos de *WageIndicator* hacen referencia a 2010-2011, las estadísticas nacionales cubren entre 2005 (Zambia) y 2010 (países europeos). Determinados cambios a través del tiempo podrían influir en la BSG, tal como se trata en la Sección 2.2. El segundo motivo es que la muestra es diferente en ambas fuentes. Los datos de *WageIndicator* provienen de una encuesta voluntaria por internet y no es por tanto representativa de la población activa nacional, tal como se citó anteriormente, mientras que las estadísticas nacionales supuestamente se basan en una muestra al azar de la población económicamente activa, o en registros administrativos.

En conclusión, los datos de estadísticas nacionales sin duda reflejan mejor la realidad que los datos de *WageIndicator*. En el Capítulo 3, no obstante, recurrimos a los datos de *WageIndicator* porque los datos agregados de las estadísticas nacionales no permiten efectuar un reparto en función de la edad, la educación o el hecho de tener niños a cargo, y en ningún caso para un análisis estadístico como el que se incluye en la Sección 3.4. Para ello hace falta contar con los datos brutos de la encuesta, que no están disponibles de las estadísticas nacionales.

Tabla 22 La brecha salarial de género en base a las estadísticas nacionales y los datos de *WageIndicator*.

	BSG est. nac.	Año	BSG <i>WageIndicator</i>	Año	Diferencia
Alemania	23,1%	2010	21,9%	2010-2011	-1,2%
Azerbaiyán	43,2%	2008	19,8%	2010-2011	-23,4%
Belarús	25,1%	2008	19,9%	2010-2011	-5,2%
Brasil	23,3%	2007	40,0%	2010-2011	16,7%
España	16,7%	2010	25,5%	2010-2011	8,8%
Finlandia	19,4%	2010	12,5%	2010-2011	-6,9%
Hungría	17,6%	2010	8,4%	2010-2011	-9,2%
Indonesia	13,7%	2008	11,6%	2010-2011	-2,1%
Kazajstán	31,4%	2008	14,9%	2010-2011	-16,5%
México	17,4%	2008	40,0%	2010-2011	22,6%
Países Bajos	18,5%	2010	13,5%	2010-2011	-5,0%
Paraguay	5,3%	2007	8,8%	2010-2011	3,5%
Reino Unido	19,5%	2010	23,2%	2010-2011	3,7%
República Checa	25,5%	2010	27,0%	2010-2011	1,5%
Suecia	15,8%	2010	14,8%	2010-2011	-1,0%
Ucrania	24,8%	2008	23,3%	2010-2011	-1,5%
Zambia	45,6%	2005	11,8%	2010-2011	-33,8%

Fuente: Estadísticas nacionales citadas en este informe y datos de *WageIndicator* 2010; 2011

Referencias

- Arabsheibani, G. Reza, F. Galvão Carneiro, A. Henley (2003) *Gender Wage Differentials in Brasil: Trends over a Turbulent Era*. Washington D.C.: World Bank Policy Research Working Paper 3148
- Australian Bureau of Statistics (ABS) (2010) *Equal Pay Statistics Factsheet* (basado en ABS Average Weekly Earnings, agosto 2010). Canberra
- Banco Mundial (2008) *Beating the Odds: Sustaining Inclusion in a Growing Economy – A Mozambique Poverty, Gender, and Social Assessment, Part I*. Washington D.C.: Informe del Banco Mundial No. 40048-MZ
- Barreto, J., S. Borbely (2011) *On the good track – Developing and adopting good examples for labour market integration and the enhancement of equal opportunities. Employment profile in the North Hungarian region/South Great Plain region/North Great Plain Region*. Budapest (<http://www.wageindicator.org/main/publications/2011>)
- Blau, F.D., L.M. Kahn (2006) The U.S. Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence, *Industrial & Labor Relations Review* 60(1): artículo 3
- Burger, R., D. Yu (2006) Wage Trends in Post-Apartheid South África: Constructing an Earnings Series from Household Survey Data, *South African Reserve Bank, Labour Market Frontiers*, Octubre, No. 8: 1-8
- Cassells, R., Y. Vidyattama, R. Miranti, J. McNamara (2009) *The Impact of a Sustained Wage Gap on the Australian Economy. Report to the Office for Women, Department of Families, Community Services, Housing and Indigenous Affairs*. Canberra: NATSEM University of Canberra
- Central Statistical Office (CSO) (Botswana) (2008a) *Stats Brief: March 2007 Formal Employment*. Gaborone: Republic of Botswana, Enero
- Central Statistical Office (CSO) (Zambia) (2007) *Labour Force Survey Report (LFS – 2005)*. Lusaka
- Central Statistical Organisation (CSO) (India) (2007) *Annual Survey Of Industries. Summary Results for Factory Sector 2005-2006*. New Delhi
- Confederación Sindical Internacional (CSI)/Incomes Data Services (IDS) (2008) *La Brecha Salarial de Género*, Bruselas
- Confederación Sindical Internacional (CSI)/Incomes Data Services (IDS) (2009) *(Des)igualdad de género en el mercado laboral: Visión general de las tendencias y progresos mundiales*, Bruselas
- CSO (Botswana) (2008b) *2005/06 Labour Force Report*. Gaborone: Republic of Botswana, Febrero
- Drago, R., C. Williams (2010) *The Gender Pay Gap. Fact Sheet*. Washington D.C.: Institute for Women's Policy Research (IWPR)
- Fafchamps, M., M. Soederbom, N. Benhassine (2009) Wage Gaps and Job Sorting in African Manufacturing, *Journal of African Economics*, acceso avanzado, publicado el 3 de abril: 1-45
- Fontana, M. (2004) Modelling the Effects of Trade on Women, at Work and at Home: Comparative Perspectives, *Economie internationale*, 99: 49-80
- Hausmann, R., L.D. Tyson, S. Zahidi (2009) *The Global Gender Gap Report 2009*. Geneva: World Economic Forum (WEF)
- Hlekiso, T., N. Mahlo (2006) Wage trends and inequality in South África: A comparative analysis, in South African Reserve Bank, *Labour Market Frontiers*, Octubre, No. 8: 9-16
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2008) *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD 2007*. Brasília DF
- Leaker, D. (2008) The Gender Pay Gap in the UK, *Economic and Labour Market Review*, 2(4): 19-24
- Longhi, S., L. Platt (2008) *Pay Gaps Across Equalities Areas. An analysis of pay gaps and pay penalties by sex, ethnicity, religion, disability, sexual orientation and age using the Labour Force Survey*. Manchester: Equality and Human Rights Commission
- Lovell, P.A. (2006) *Race, Gender, and Work in São Paulo, Brasil, 1960-2000*, *Latin American Research Review*, 41(3): 63-87
- Madalozzo, R. (2010) Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Brasil: An Empirical Analysis, *Revista de Economía Aplicada*, 14(2): 147-168
- Marques Garcia, L., H. Ñopo, P. Salardi (2009) *Gender and racial wage gaps in Brasil 1996-2006 : evidence using a matching comparisons approach*. Washington D.C., Banco Interamericano de Desarrollo, Departamento de Investigación, Documento de Trabajo No. 681
- Menon, N., Y. Van der Meulen Rodgers (2009) International Trade and the Gender Wage Gap: New Evidence from India's Manufacturing Sector, *World Development*, 37(5): 965-981

- National Commission for Enterprises in the Unorganized Sector (NCEUS) (2009) *The Challenge of Employment in India. An Informal Economy Perspective. Volume I. Main Report*. New Delhi, Gob. India
- Ndungu, S.K. (2008) *Collective Bargaining. Wage and non-wage settlement trends in the South African labour market*. Johannesburg: NALEDI
- Nielsen, H.S. (2000) Wage discrimination in Zambia: an extension of the Oaxaca-Blinder decomposition, *Applied Economic Letters*, 7: 405-408
- OCDE (2007) EQ3. Gender Wage Gaps, *Society at a Glance: Indicadores Sociales OCDE – Edición 2006*, París
- Oostendorp, R.H. (2009) Globalization and the Gender Wage Gap, *The World Bank Economic Review*, 23(1): 141-161
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010) *Informe Mundial Sobre Salarios 2010/2011. Políticas salariales en tiempos de crisis*, Ginebra
- Panizza, U., C.Z.-W. Qiang (2005) Public-private wage differential and gender gap in Latin America: Spoiled bureaucrats and exploited women?, *Journal of Socio-Economics* 34(6): 810-833
- Plasman, A., R. Plasman, M. Rusinek, F. Rycx (2002) Indicators on gender pay equality, *Cahiers Economiques de Bruxelles* 45(2): 11-40
- Posel, D., C. Muller (2008) Is There Evidence of a Wage Penalty to Female Part-Time Employment in South Africa?, *The South African Journal of Economics*, 76(3): 466-479
- Reilly, B., P.V. Dutta (2005) *The Gender Pay Gap and Trade Liberalisation: Evidence from India*. Brighton: PRUS Working Paper No. 32
- Scorzafave, L.G., E.T. Pazello (2007) Using Normalized Equations to Solve the Indetermination Problem in the Oaxaca-Blinder Decomposition: An Application to the Gender Wage Gap in Brasil, *Revista Brasileira de Economia* 61(4): 535-548
- Siphambe, H.K., M. Thokweng-Bakwena (2001) The Wage Gap between Men and Women in Botswana's Formal Labour Market, *Journal of African Economies*, 10(2): 127-142
- Tiefenthaler, J. (1992) Female Labor Force Participation and Wage Discrimination in Brasil, 1989, in G. Psacharopoulos, Z. Tzannatos (eds) *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America*. Washington D.C., Banco Mundial, 89-118.
- Tijdens, K.G. (2001) Beloningsongelijkheid en beloningsverschil. Beleid om beloningsongelijkheid ongedaan te maken maakt beloningsverschil niet kleiner. *Zeggenschap*, 12 (1), 35-38
- Tijdens, K.G., M. van Klaveren (2011a) *Young women in service sector occupations. Bookkeepers, call centre operators, receptionists, housekeepers, IT-programmers, sales persons, secretaries, travel agency clerks*. Amsterdam: Informe WageIndicator, Junio
- Tijdens, K.G., M. van Klaveren (2011b) *Domestic Workers. Their wages and work in 12 countries*. Amsterdam: Informe WageIndicator, Octubre
- Tijdens, K.G., S. van Zijl, M. Hughie-Williams, M. van Klaveren, S. Steinmetz (2010) *Codebook and explanatory note on the WageIndicator dataset, a worldwide, continuous, multilingual web-survey on work and wages with paper supplements*. Amsterdam: AIAS Working Paper 10-102
- US Department of Labor / US Bureau of Labor Statistics (2010) *Women in the Labor Force: A Databook*. Washington D.C.: December (<http://www.bls.gov/cps/wlf>)
- Van Klaveren, M., K. Tijdens, M. Hughie-Williams, N. Ramos Martin (2010) *An overview of women's work and employment in India*. Amsterdam: AIAS Working Paper 10-90
- Van Klaveren, M., K.G. Tijdens (2011) *Minimum wages and women's work*. Amsterdam: Informe WageIndicator, Diciembre
- Van Klaveren, M., K.G. Tijdens (2012) *Empowering Women in Work in Developing Countries*. Basingstoke: Palgrave Macmillan (próxima publicación)
- Van Klaveren, M., K.G. Tijdens (eds) (2008) *Bargaining issues in Europa: comparing countries and industries*. Brussels: ETUI-REHS / AIAS-University of Amsterdam / WageIndicator
- Van Klaveren, M., K.G. Tijdens, D. Gregory (2012) *The Social Impact of Foreign Direct Investment in Europa: Comparing countries and industries* (próxima publicación)
- Weichselbaumer, D., R. Winter-Ebmer (2005) A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap, *Journal of Economic Surveys*, 19(3): 479-511
- Winter, C. (1994) *Working Women in Latin America: Participation, Pay and Public Policy*. Washington D.C., Banco Mundial

Apéndice 1 Cifras correspondientes a los gráficos incluidos en este informe

Tabla 23 Cifras correspondientes a los patrones industriales de la Brecha Salarial de Género en 15 de 18 países (Tabla 16), datos más recientes disponibles

	Austra- lia	Azer- baiyán	Bots wana	Brasil	Corea del Sur	Costa Rica	Egipto	EE UU	Filipinas	Indo- nesia	Japón	Kazajstán	México	Para- guay	Zambia
Período	hora	mes	mes	hora	mes	hora	hora	semana	hora	hora	hora	mes	mes	mes	hora
Año	2010	2008	2005-06	2007	2007	2008	2007	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2005
Agricultura		21,8	4,4	70,6		11,9	1,7	15,4	13,4	22,7		27,6	6,1		47,1
Pesca		16,7				-15,5	-30,1		8,9	-19,8		27,0	17,7		
Minería	22,6	19,7	-12,8	39,2	44,3	20,7	72,1	20,3	-26,4	30,6	28,5	30,0	0,5		52,7
Manufactura	15,8	24,5	51,8	-5,5	38,9	18,8	35,1	26,2	7,8	21,5	23,0	33,6	28,2	-9,8	54,9
Servicios públicos	16,4	20,7	2,1		44,4	-34,0	-4,5	24,2	-5,9	22,5		23,6	6,8	27,5	53,0
Construcción	18,0	45,7	13,4	?	40,6	-20,3	-13,8	7,8	-45,9	-29,1	7,1	25,7	-40,8	-69,0	-64,9
Venta al por mayor/minorista	16,8	7,1	36,0	53,5	38,7	18,1	10,9	24,0	7,9	9,9	11,9	22,5	18,6	6,9	43,8
Hoteles, restaurantes	12,5	8,9	33,3		32,2	9,9	-14,1	16,4	20,3	19,2	0,3	42,6	26,8		3,7
Transporte, almacen., comun.	6,0	40,9	11,9	-2,3	12,5	-4,1	-19,5	20,0	-52,8	-16,5	-4,4	15,6	-1,5	-9,7	17,1
Finanzas, seguros	32,1	34,6	31,4		40,9	22,9	-8,7	37,8	-2,9	-3,1	29,3	34,7	16,1	-0,8	6,2
Inmobiliaria, alquileres, otros	24,9	58,2	12,9		40,8	4,4	-1,3	22,0	-24,3	-18,6	12,9	13,5	19,9		
Administración pública, defensa	8,3	22,0		8,6		-13,1		21,5	0,9	1,0		21,5	13,0	36,5	
Educación	9,5	27,6	36,1		41,9	13,2	4,9	15,6	-3,1	1,4	15,6	10,1	16,9		
Sanidad, trabajo social	27,2	32,9	35,6		43,3	16,8	28,1	28,3	6,1	14,3	16,0	11,2	29,8		
Otros servicios comun. y pers.	16,3	47,0	31,4	38,6	36,1	39,0	7,3	24,4	9,0	-7,4		36,8	23,3		18,1
Hogares privados				22,8		25,1			40,9	41,1			35,8		

Fuente: véase Sección 2.1.3

Tabla 24 Cifras correspondientes al Gráfico 1

Continente	País	% BSG	Continente	País	% BSG
			Europa	Dinamarca 2010	16,0
África	Botswana 2006	19,0	Europa	Eslovaquia 2010	20,7
África	Egipto 2007	25,1	Europa	Eslovenia 2010	4,4
África	Zambia 2005	45,6	Europa	España 2010	16,7
			Europa	Estonia 2008	27,6
Américas	Brasil 2007	21,8	Europa	Finlandia 2010	19,4
Américas	Costa Rica 2008	14,7	Europa	France 2009	16,0
Américas	EE UU 2009	19,8	Europa	Grecia 2008	22,0
Américas	México 2008	17,4	Europa	Hungría 2010	17,6
Américas	Paraguay 2008	5,3	Europa	Irlanda 2009	12,6
			Europa	Italia 2009	5,5
Asia/ Austr.	Australia 2010	16,9	Europa	Letonia 2010	17,6
Asia/ Austr.	Azerbaiyán 2008	43,2	Europa	Lituania 2010	14,6
Asia/ Austr.	Corea del Sur 2007	37,2	Europa	Luxemburgo 2010	12,0
Asia/ Austr.	Filipinas 2008	16,8	Europa	Malta 2010	6,1
Asia/ Austr.	Indonesia 2008	13,7	Europa	Noruega 2010	16,1
Asia/ Austr.	Japón 2008	13,5	Europa	Países Bajos 2010	18,5
Asia/ Austr.	Kazajstán 2008	31,4	Europa	Polonia 2009	9,8
			Europa	Portugal 2010	12,8
Europa	Alemania 2010	23,1	Europa	Reino Unido 2010	19,5
Europa	Austria 2010	25,5	Europa	República Checa 2010	25,5
Europa	Bélgica 2009	8,8	Europa	Romania 2010	12,5
Europa	Bulgaria 2010	15,7	Europa	Suecia 2010	15,8
Europa	Chipre 2010	21,0	Ponderado	Los 43 países	18,4

Fuente: Fuentes citadas en la sección 2.1 de este informe para países fuera de Europa y Eurostat, consultadas el 01/02/2012, para los países europeos

Tabla 25 Cifras correspondientes a los Gráficos 2-8

Continente	País	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
África	Botswana			2,9	3,5	11,2		16,3	20,2	18,2	23,3	19,0				
África	Egipto	18,6	13,8	14,8	21,6	26,0	15,3	16,8	16,8	12,4			25,1			
Américas	Brasil	24,3	21,8	18,9	19,7	17,7	18,8	17,7		21,6			21,8			
Américas	Costa Rica						8,8	2,1	8,0	3,5	2,4	2,2		14,7		
Américas	México	11,1	17,0	15,0	17,3	17,0	17,7	17,2	15,7	16,0	16,5	15,5		17,4	17,4	
Américas	Estados Unidos	25,0	25,6	23,7	23,5	23,1	23,6	22,1	20,6	19,6	19,0	19,2	19,8	20,1	19,8	
Asia/ Austr	Australia	16,8	16,6	16,7	15,4	16,3	15,3	15,4	15,8	15,2	15,1	16,1	16,0	16,0	17,0	16,9
Asia/ Austr	Japón	37,2	36,9	36,1	35,4	34,5	34,7	33,5	33,2	32,8	34,2	33,4		13,5		
Asia/ Austr	Kazajstán			24,2	32,4	38,5	41,3	38,3	39,2	38,1				31,4		
Asia/ Austr	Corea del Sur	39,1	37,9	36,3	36,7	36,8	35,7	36,1	37,1	37,7	37,4	36,6	37,2			

Continente	País	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005		2006	2007	2008	2009	2010
Europa Or.	Eslovaquia				23,0	22,0	23,0	27,0	23,0	24,0	24,0		25,8	23,6	20,9	21,9	20,7
Europa Or.	Hungría	23,0	24,0	23,0	21,0	21,0	20,0	16,0	12,0	14,0	11,0		14,4	16,3	17,5	17,1	17,6
Europa Or.	Polonia				15,0		12,0	11,0	11,0	10,0	10,0		7,5	7,5	9,8	9,8	
Europa Or.	República Checa	21,0	21,0	25,0	22,0	22,0	20,0	19,0	19,0	19,0	19,0		23,4	23,6	26,2	25,9	25,5
Europa N.	Dinamarca	15,0	13,0	12,0	14,0	15,0	15,0	18,0	18,0	17,0	18,0		17,6	17,7	17,1	16,8	16,0
Europa N.	Finlandia	17,0	18,0	19,0	19,0	17,0	17,0	20,0	20,0	20,0	20,0		21,3	20,0	20,0	20,1	19,4
Europa N.	Noruega		16,0	16,0	17,0	17,0	17,0	16,0	16,0	16,0	16,0		16,0	15,7	17,2	16,7	16,1
Europa N.	Suecia	17,0	17,0	18,0	17,0	18,0	18,0	17,0	16,0	17,0	16,0		16,5	17,9	17,1	16,0	15,8
Europa S.	España	14,0	14,0	16,0	14,0	15,0	17,0	21,0	18,0	15,0	13,0		17,9	17,1	16,1	16,7	16,7
Europa S.	France	13,0	12,0	12,0	12,0	13,0	14,0	13,0	12,0	12,0	12,0		15,4	16,9	17,9	16,0	
Europa S.	Italia	8,0	7,0	7,0	8,0	6,0	6,0			7,0	9,0		4,4	5,1	4,9	5,5	
Europa S.	Portugal	6,0	7,0	6,0	5,0	8,0	10,0	8,0	9,0	5,0	9,0		8,4	8,3	9,2	10,0	12,8
Europa Occ.	Alemania	21,0	21,0	22,0	19,0	21,0	21,0	22,0	23,0	23,0	22,0		22,7	23,0	23,2	23,2	23,1
Europa Occ.	Bélgica	10,0	10,0	9,0	11,0	13,0	12,0			6,0	7,0		9,5	9,1	9,0	8,8	
Europa Occ.	Países Bajos	23,0	22,0	21,0	21,0	21,0	16,0	16,0	18,0	19,0	18,0		23,6	23,6	19,6	19,2	18,5
Europa Occ.	Reino Unido	24,0	21,0	24,0	22,0	21,0	21,0	23,0	22,0	22,0	20,0		24,3	21,1	21,4	20,6	19,5

Fuente: CSI/IDS (2008) y otras fuentes citadas en este informe.

Tabla 26 Cifras correspondientes a los Gráficos 9-12

Country	Categoría	Mediana salarial USD est. <30años	Mediana salarial USD est. 30+años	Dif.	N_obs <30años	N_obs 30+años
112 Belarús	Hom. educ. bas.	5,50	7,69	2,19	35	44
112 Belarús	Hom. educ. media	6,50	7,17	0,67	2240	1765
112 Belarús	Hom. educ. sup.	7,61	9,56	1,95	4798	4767
112 Belarús	Muj. educ. bas.	4,56	5,72	1,17	44	82
112 Belarús	Muj. educ. media	4,59	5,43	0,84	1737	1480
112 Belarús	Muj. educ. sup.	6,22	7,91	1,69	4540	4400
152 Chile	Hom. educ. bas.		3,28		3	13
152 Chile	Hom. educ. media	4,38	5,72	1,34	118	267
152 Chile	Hom. educ. sup.	9,42	16,61	7,19	285	728
152 Chile	Muj. educ. bas.		4,46		1	14
152 Chile	Muj. educ. media	3,36	4,21	0,85	89	189
152 Chile	Muj. educ. sup.	6,32	9,38	3,07	193	370
156 China	Hom. educ. bas.	2,37	2,37	0,00	181	191
156 China	Hom. educ. media	2,95	3,74	0,78	1556	551
156 China	Hom. educ. sup.	4,41	7,47	3,07	1366	504
156 China	Muj. educ. bas.	1,92	1,92	0,00	76	122
156 China	Muj. educ. media	2,59	3,13	0,54	1152	309
156 China	Muj. educ. sup.	3,61	6,43	2,82	1244	281
170 Colombia	Hom. educ. bas.	2,58	3,61	1,03	35	106
170 Colombia	Hom. educ. media	3,01	4,19	1,18	173	300
170 Colombia	Hom. educ. sup.	5,87	10,34	4,47	422	945
170 Colombia	Muj. educ. bas.	2,24	2,47	0,23	20	42
170 Colombia	Muj. educ. media	2,76	3,18	0,42	173	226
170 Colombia	Muj. educ. sup.	4,24	6,86	2,62	324	541
203 Rep. Checa	Hom. educ. bas.		7,67		7	16
203 Rep. Checa	Hom. educ. media	7,77	9,06	1,29	227	632
203 Rep. Checa	Hom. educ. sup.	11,16	14,22	3,06	144	368
203 Rep. Checa	Muj. educ. bas.	5,09	4,55	-0,54	16	28
203 Rep. Checa	Muj. educ. media	6,26	6,80	0,53	255	707
203 Rep. Checa	Muj. educ. sup.	9,05	10,76	1,71	143	232
246 Finlandia	Hom. educ. bas.	10,66	14,60	3,94	167	317
246 Finlandia	Hom. educ. media	15,05	19,11	4,06	116	350
246 Finlandia	Hom. educ. sup.	16,11	26,16	10,05	39	134
246 Finlandia	Muj. educ. bas.	11,44	13,55	2,11	84	253
246 Finlandia	Muj. educ. media	13,04	15,28	2,23	122	500
246 Finlandia	Muj. educ. sup.	15,95	19,65	3,70	26	137
276 Alemania	Hom. educ. bas.	12,94	17,12	4,18	1905	8875
276 Alemania	Hom. educ. media	16,66	24,94	8,28	1490	7080
276 Alemania	Hom. educ. sup.	20,76	29,77	9,01	235	1120
276 Alemania	Muj. educ. bas.	10,78	14,07	3,28	1372	5099
276 Alemania	Muj. educ. media	13,12	18,68	5,56	1333	3830
276 Alemania	Muj. educ. sup.	17,63	23,44	5,82	237	762
31 Azerbaiyán	Hom. educ. bas.	4,97			13	4
31 Azerbaiyán	Hom. educ. media	4,34	6,95	2,61	64	84
31 Azerbaiyán	Hom. educ. sup.	6,08	9,12	3,04	351	407
31 Azerbaiyán	Muj. educ. bas.				7	6
31 Azerbaiyán	Muj. educ. media	3,72	4,97	1,24	37	55
31 Azerbaiyán	Muj. educ. sup.	5,00	6,84	1,84	235	217
32 Argentina	Hom. educ. bas.	6,96	10,03	3,07	434	1181
32 Argentina	Hom. educ. media	6,89	8,52	1,64	1188	1251
32 Argentina	Hom. educ. sup.	9,51	15,34	5,84	1197	3359
32 Argentina	Muj. educ. bas.	6,52	6,76	0,24	414	788
32 Argentina	Muj. educ. media	5,61	6,16	0,55	1038	907
32 Argentina	Muj. educ. sup.	6,89	9,97	3,09	1273	2336
348 Hungría	Hom. educ. bas.	4,32	4,65	0,32	125	622
348 Hungría	Hom. educ. media	5,01	6,06	1,05	138	336

348 Hungría	Hom. educ. sup.	7,49	9,70	2,20	68	209
348 Hungría	Muj. educ. bas.	3,99	3,72	-0,27	80	523
348 Hungría	Muj. educ. media	4,08	4,85	0,77	168	770
348 Hungría	Muj. educ. sup.	5,25	7,27	2,02	117	462
356 India	Hom. educ. bas.	6,37	3,72	-2,65	96	116
356 India	Hom. educ. media	3,26	5,80	2,54	302	324
356 India	Hom. educ. sup.	10,28	19,43	9,15	4106	4983
356 India	Muj. educ. bas.	4,17	3,90	-0,28	20	20
356 India	Muj. educ. media	5,12	5,20	0,08	50	44
356 India	Muj. educ. sup.	7,58	13,04	5,46	1237	885
360 Indonesia	Hom. educ. bas.	2,02	1,91	-0,11	132	256
360 Indonesia	Hom. educ. media	1,67	1,96	0,29	389	507
360 Indonesia	Hom. educ. sup.	2,86	4,75	1,88	1166	1470
360 Indonesia	Muj. educ. bas.	1,72	2,87	1,15	50	68
360 Indonesia	Muj. educ. media	1,72	2,35	0,63	173	77
360 Indonesia	Muj. educ. sup.	2,40	3,57	1,17	673	505
398 Kazajstán	Hom. educ. bas.	3,46	5,07	1,61	23	28
398 Kazajstán	Hom. educ. media	3,97	4,80	0,84	560	508
398 Kazajstán	Hom. educ. sup.	5,95	8,42	2,47	2323	1683
398 Kazajstán	Muj. educ. bas.	3,05	5,11	2,06	20	28
398 Kazajstán	Muj. educ. media	3,33	4,16	0,83	451	481
398 Kazajstán	Muj. educ. sup.	5,06	6,57	1,52	2032	1863
484 México	Hom. educ. bas.	2,92	4,38	1,46	42	58
484 México	Hom. educ. media	3,46	4,87	1,40	343	391
484 México	Hom. educ. sup.	6,59	12,10	5,52	895	1421
484 México	Muj. educ. bas.	2,29	2,89	0,61	14	24
484 México	Muj. educ. media	2,76	3,68	0,92	236	193
484 México	Muj. educ. sup.	4,60	7,51	2,91	550	510
508 Mozambique	Hom. educ. bas.	3,49	3,36	-0,13	30	27
508 Mozambique	Hom. educ. media	4,46	4,00	-0,47	107	89
508 Mozambique	Hom. educ. sup.	7,93	10,66	2,72	112	177
508 Mozambique	Muj. educ. bas.		2,66		8	17
508 Mozambique	Muj. educ. media	3,99	6,39	2,39	55	31
508 Mozambique	Muj. educ. sup.	6,50	7,86	1,36	78	68
528 Países Bajos	Hom. educ. bas.	11,20	17,31	6,11	1420	3918
528 Países Bajos	Hom. educ. media	12,68	19,52	6,84	3152	5800
528 Países Bajos	Hom. educ. sup.	16,63	27,84	11,21	2313	6306
528 Países Bajos	Muj. educ. bas.	10,14	15,14	5,00	991	2697
528 Países Bajos	Muj. educ. media	12,24	17,29	5,05	3336	5048
528 Países Bajos	Muj. educ. sup.	15,91	22,54	6,63	2622	3557
56 Bélgica	Hom. educ. bas.	11,99	13,92	1,93	164	494
56 Bélgica	Hom. educ. media	12,59	16,07	3,48	542	996
56 Bélgica	Hom. educ. sup.	14,79	22,43	7,64	950	1715
56 Bélgica	Muj. educ. bas.	10,34	12,11	1,77	142	280
56 Bélgica	Muj. educ. media	11,12	13,99	2,87	606	879
56 Bélgica	Muj. educ. sup.	13,70	18,10	4,40	1101	1472
586 Pakistán	Hom. educ. bas.	1,52	1,83	0,30	56	238
586 Pakistán	Hom. educ. media	1,63	1,98	0,35	64	194
586 Pakistán	Hom. educ. sup.	2,83	3,81	0,98	39	119
586 Pakistán	Muj. educ. bas.		1,37		5	22
586 Pakistán	Muj. educ. media	1,65	2,21	0,56	51	49
586 Pakistán	Muj. educ. sup.	2,54	2,44	-0,10	70	80
643 Fed. Rusa	Hom. educ. bas.	3,74			11	8
643 Fed. Rusa	Hom. educ. media	5,11	4,90	-0,21	109	287
643 Fed. Rusa	Hom. educ. sup.	6,26	7,97	1,71	1097	2078
643 Fed. Rusa	Muj. educ. bas.		2,63		4	30
643 Fed. Rusa	Muj. educ. media	3,20	2,36	-0,84	79	169
643 Fed. Rusa	Muj. educ. sup.	4,90	5,67	0,77	1178	2146
710 Sudáfrica	Hom. educ. bas.	4,96	4,84	-0,12	40	57

710 Sudáfrica	Hom. educ. media	8,38	15,09	6,71	529	854
710 Sudáfrica	Hom. educ. sup.	15,84	28,93	13,09	1367	1599
710 Sudáfrica	Muj. educ. bas.	5,66	4,16	-1,50	48	78
710 Sudáfrica	Muj. educ. media	7,14	11,09	3,95	851	1056
710 Sudáfrica	Muj. educ. sup.	11,31	16,97	5,66	1276	1366
716 Zimbabwe	Hom. educ. bas.				2	7
716 Zimbabwe	Hom. educ. media				3	9
716 Zimbabwe	Hom. educ. sup.	3,90	6,51	2,62	46	76
716 Zimbabwe	Muj. educ. bas.				5	3
716 Zimbabwe	Muj. educ. media				7	7
716 Zimbabwe	Muj. educ. sup.	3,22	4,51	1,29	57	51
724 España	Hom. educ. bas.	9,84	13,06	3,21	207	589
724 España	Hom. educ. media	10,27	15,38	5,11	115	526
724 España	Hom. educ. sup.	13,39	22,32	8,93	654	1870
724 España	Muj. educ. bas.	8,25	10,25	2,00	182	365
724 España	Muj. educ. media	9,48	11,89	2,40	94	318
724 España	Muj. educ. sup.	11,06	15,60	4,54	626	1198
752 Suecia	Hom. educ. bas.		18,02		7	22
752 Suecia	Hom. educ. media	14,92	19,38	4,46	56	316
752 Suecia	Hom. educ. sup.	16,60	22,05	5,44	195	998
752 Suecia	Muj. educ. bas.		15,70		3	27
752 Suecia	Muj. educ. media	12,96	16,48	3,52	62	349
752 Suecia	Muj. educ. sup.	15,55	18,15	2,61	234	1145
76 Brasil	Hom. educ. bas.	3,49	5,08	1,59	863	904
76 Brasil	Hom. educ. media	2,91	5,23	2,32	1105	920
76 Brasil	Hom. educ. sup.	5,59	12,63	7,04	2636	3180
76 Brasil	Muj. educ. bas.	2,76	3,45	0,70	948	876
76 Brasil	Muj. educ. media	2,38	2,97	0,59	1272	856
76 Brasil	Muj. educ. sup.	3,98	6,83	2,86	2795	2350
804 Ucrania	Hom. educ. bas.	6,38	6,07	-0,31	18	15
804 Ucrania	Hom. educ. media	4,45	4,73	0,28	449	907
804 Ucrania	Hom. educ. sup.	4,52	5,81	1,29	2290	2840
804 Ucrania	Muj. educ. bas.	4,30	3,73	-0,57	29	79
804 Ucrania	Muj. educ. media	3,01	3,08	0,07	564	1108
804 Ucrania	Muj. educ. sup.	3,87	4,23	0,36	3957	4282
826 Reino Unido	Hom. educ. bas.	12,28	17,62	5,34	24	114
826 Reino Unido	Hom. educ. media	13,81	19,38	5,58	168	379
826 Reino Unido	Hom. educ. sup.	22,58	32,65	10,07	368	708
826 Reino Unido	Muj. educ. bas.	14,03	17,54	3,51	13	66
826 Reino Unido	Muj. educ. media	12,47	16,08	3,61	154	282
826 Reino Unido	Muj. educ. sup.	17,18	22,79	5,61	314	428
840 Estados Unidos	Hom. educ. bas.				4	6
840 Estados Unidos	Hom. educ. media	11,20	18,50	7,30	56	79
840 Estados Unidos	Hom. educ. sup.	14,57	25,09	10,52	212	749
840 Estados Unidos	Muj. educ. bas.				4	8
840 Estados Unidos	Muj. educ. media	5,82	9,90	4,08	38	91
840 Estados Unidos	Muj. educ. sup.	9,24	13,16	3,92	198	480
894 Zambia	Hom. educ. bas.	1,40	1,36	-0,05	23	63
894 Zambia	Hom. educ. media	1,40	1,80	0,40	59	163
894 Zambia	Hom. educ. sup.	3,70	2,78	-0,92	43	134
894 Zambia	Muj. educ. bas.	1,96	1,43	-0,53	13	30
894 Zambia	Muj. educ. media	1,51	2,11	0,60	37	61
894 Zambia	Muj. educ. sup.	3,50	3,07	-0,43	43	56

Fuente: Datos de WageIndicator 2010; 2011

Tabla 27 Cifras correspondientes a los Gráficos 13-16

Country	Categoría	Mediana salarial USD est. Sin niños	Mediana salarial USD est. Con niños	Dif.	N_obs Sin niños	N_obs Niños
112 Belarús	Mujer <30	6,37	6,20	0,17	4568	1756
112 Belarús	Mujer 30-39	7,98	7,20	0,78	1358	2703
112 Belarús	Mujer 40+	8,62	8,13	0,49	730	1170
112 Belarús	Hombre <30	7,40	8,20	-0,80	5572	1509
112 Belarús	Hombre 30-39	8,85	9,71	-0,86	1738	2716
112 Belarús	Hombre 40+	8,86	9,49	-0,63	840	1281
152 Chile	Mujer <30	5,14	4,23	0,91	215	69
152 Chile	Mujer 30-39	8,67	5,78	2,89	169	152
152 Chile	Mujer 40+	7,06	6,50	0,57	103	149
152 Chile	Hombre <30	8,34	5,40	2,95	333	77
152 Chile	Hombre 30-39	12,37	14,11	-1,74	285	256
152 Chile	Hombre 40+	11,09	12,43	-1,34	193	274
156 China	Mujer <30	3,74	3,74	0,00	2129	333
156 China	Mujer 30-39	5,98	3,30	2,68	382	145
156 China	Mujer 40+	2,63	2,50	0,13	98	86
156 China	Hombre <30	4,27	3,79	0,48	2772	312
156 China	Hombre 30-39	6,52	3,74	2,79	684	240
156 China	Hombre 40+	4,47	2,99	1,48	208	102
170 Colombia	Mujer <30	3,54	3,12	0,42	398	119
170 Colombia	Mujer 30-39	5,01	4,59	0,41	227	241
170 Colombia	Mujer 40+	4,90	5,46	-0,56	144	197
170 Colombia	Hombre <30	4,37	4,04	0,33	516	114
170 Colombia	Hombre 30-39	8,16	6,47	1,69	349	337
170 Colombia	Hombre 40+	8,71	8,47	0,24	249	416
203 Rep. Checa	Mujer <30	7,19	5,58	1,61	382	41
203 Rep. Checa	Mujer 30-39	8,99	6,77	2,22	190	264
203 Rep. Checa	Mujer 40+	7,17	7,53	-0,36	194	327
203 Rep. Checa	Hombre <30	8,77	8,04	0,73	355	27
203 Rep. Checa	Hombre 30-39	11,96	10,87	1,08	291	232
203 Rep. Checa	Hombre 40+	8,77	9,96	-1,20	191	300
246 Finlandia	Mujer <30	13,00	12,07	0,94	192	44
246 Finlandia	Mujer 30-39	14,96	15,04	-0,08	159	173
246 Finlandia	Mujer 40+	15,49	15,41	0,08	253	305
246 Finlandia	Hombre <30	12,72	12,20	0,52	262	61
246 Finlandia	Hombre 30-39	17,52	18,70	-1,18	222	216
246 Finlandia	Hombre 40+	17,89	21,09	-3,20	173	190
276 Alemania	Mujer <30	12,37	10,72	1,65	2990	309
276 Alemania	Mujer 30-39	16,74	14,07	2,68	2326	1236
276 Alemania	Mujer 40+	16,74	15,62	1,13	4220	3034
276 Alemania	Hombre <30	14,51	14,64	-0,13	3747	430
276 Alemania	Hombre 30-39	19,42	20,08	-0,65	3709	2327
276 Alemania	Hombre 40+	20,09	22,77	-2,68	7328	5856
31 Azerbaiyán	Mujer <30	6,08	6,81	-0,73	223	59
31 Azerbaiyán	Mujer 30-39	9,56	7,12	2,44	75	89
31 Azerbaiyán	Mujer 40+	8,14	6,74	1,40	41	72
31 Azerbaiyán	Hombre <30	6,08	8,17	-2,09	349	81
31 Azerbaiyán	Hombre 30-39	11,57	9,66	1,91	110	163
31 Azerbaiyán	Hombre 40+	8,38	8,82	-0,44	61	161
32 Argentina	Mujer <30	6,23	6,23	0,00	2315	410
32 Argentina	Mujer 30-39	8,13	7,79	0,34	1476	995
32 Argentina	Mujer 40+	8,38	9,10	-0,72	671	889
32 Argentina	Hombre <30	7,87	8,10	-0,23	2441	376
32 Argentina	Hombre 30-39	11,97	11,53	0,44	1912	1562
32 Argentina	Hombre 40+	13,52	14,75	-1,23	998	1319
348 Hungría	Mujer <30	5,45			99	7
348 Hungría	Mujer 30-39	7,17	5,92	1,25	70	105

348 Hungría	Mujer 40+	6,46	6,06	0,41	137	232
348 Hungría	Hombre <30	7,63	5,35	2,28	64	13
348 Hungría	Hombre 30-39	8,72	7,82	0,90	62	65
348 Hungría	Hombre 40+	7,64	8,48	-0,85	47	73
356 India	Mujer <30	7,61	6,66	0,95	1173	144
356 India	Mujer 30-39	11,57	11,41	0,16	441	336
356 India	Mujer 40+	13,07	16,61	-3,54	88	95
356 India	Hombre <30	9,78	9,78	0,00	4039	505
356 India	Hombre 30-39	15,49	18,59	-3,10	1957	2221
356 India	Hombre 40+	17,70	19,93	-2,23	313	1001
360 Indonesia	Mujer <30	2,77	2,74	0,03	763	131
360 Indonesia	Mujer 30-39	4,25	3,98	0,27	288	224
360 Indonesia	Mujer 40+	6,39	2,58	3,81	47	92
360 Indonesia	Hombre <30	3,29	2,92	0,37	1424	262
360 Indonesia	Hombre 30-39	4,98	3,56	1,42	691	878
360 Indonesia	Hombre 40+	5,90	3,64	2,25	145	518
398 Kazajstán	Mujer <30	5,91	6,38	-0,47	1817	696
398 Kazajstán	Mujer 30-39	7,96	7,17	0,80	548	939
398 Kazajstán	Mujer 40+	6,52	6,69	-0,17	355	531
398 Kazajstán	Hombre <30	6,17	8,03	-1,86	2202	721
398 Kazajstán	Hombre 30-39	8,86	9,23	-0,37	521	922
398 Kazajstán	Hombre 40+	7,01	7,39	-0,38	299	478
484 México	Mujer <30	4,14	3,20	0,94	632	169
484 México	Mujer 30-39	6,27	4,89	1,38	339	221
484 México	Mujer 40+	6,95	4,61	2,34	89	78
484 México	Hombre <30	5,56	4,78	0,78	949	342
484 México	Hombre 30-39	9,20	8,62	0,57	644	638
484 México	Hombre 40+	12,44	13,43	-1,00	212	376
508 Mozambique	Mujer <30	4,59	6,19	-1,60	99	42
508 Mozambique	Mujer 30-39	5,04	7,69	-2,65	41	52
508 Mozambique	Mujer 40+	5,85			14	9
508 Mozambique	Hombre <30	5,48	6,99	-1,50	186	62
508 Mozambique	Hombre 30-39	5,10	7,06	-1,96	91	107
508 Mozambique	Hombre 40+	4,81	10,89	-6,08	39	56
528 Países Bajos	Mujer <30	13,26	14,87	-1,61	6308	655
528 Países Bajos	Mujer 30-39	17,90	18,30	-0,41	2447	1760
528 Países Bajos	Mujer 40+	17,90	17,85	0,05	3701	3393
528 Países Bajos	Hombre <30	13,69	15,16	-1,48	6271	624
528 Países Bajos	Hombre 30-39	19,30	20,95	-1,64	3510	2487
528 Países Bajos	Hombre 40+	21,37	23,25	-1,88	5121	4905
56 Bélgica	Mujer <30	12,69	12,53	0,16	1560	295
56 Bélgica	Mujer 30-39	15,64	15,60	0,04	597	716
56 Bélgica	Mujer 40+	16,11	16,77	-0,66	615	700
56 Bélgica	Hombre <30	13,78	14,10	-0,32	1443	214
56 Bélgica	Hombre 30-39	17,18	17,50	-0,32	836	768
56 Bélgica	Hombre 40+	18,95	20,80	-1,85	710	888
586 Pakistán	Mujer <30	1,86	2,12	-0,27	68	58
586 Pakistán	Mujer 30-39	1,57	2,12	-0,55	28	80
586 Pakistán	Mujer 40+	1,46	2,44	-0,98	11	32
586 Pakistán	Hombre <30	1,95	1,69	0,26	77	82
586 Pakistán	Hombre 30-39	2,59	2,12	0,47	58	217
586 Pakistán	Hombre 40+	2,37	2,33	0,04	32	244
643 Fed. Rusa	Mujer <30	5,12	4,75	0,38	954	316
643 Fed. Rusa	Mujer 30-39	7,40	5,12	2,28	409	828
643 Fed. Rusa	Mujer 40+	5,45	5,25	0,20	363	750
643 Fed. Rusa	Hombre <30	6,51	6,55	-0,04	934	293
643 Fed. Rusa	Hombre 30-39	7,40	8,02	-0,62	506	720
643 Fed. Rusa	Hombre 40+	7,17	7,21	-0,04	477	672
710 Sudáfrica	Mujer <30	9,62	8,60	1,02	1544	636

710 Sudáfrica	Mujer 30-39	13,58	13,58	0,00	753	903
710 Sudáfrica	Mujer 40+	14,08	15,45	-1,37	393	449
710 Sudáfrica	Hombre <30	13,58	12,80	0,78	1630	308
710 Sudáfrica	Hombre 30-39	21,12	22,06	-0,94	870	759
710 Sudáfrica	Hombre 40+	25,14	24,89	0,25	371	509
716 Zimbabwe	Mujer <30	3,38	2,64	0,74	46	40
716 Zimbabwe	Mujer 30-39		4,23		8	18
716 Zimbabwe	Mujer 40+	6,50	4,28	2,22	25	27
716 Zimbabwe	Hombre <30	3,64	4,19	-0,55	17	31
716 Zimbabwe	Hombre 30-39	4,81	5,25	-0,44	23	11
716 Zimbabwe	Hombre 40+	7,15	8,42	-1,27	11	18
724 España	Mujer <30	10,48	8,96	1,53	855	52
724 España	Mujer 30-39	13,48	13,39	0,09	865	345
724 España	Mujer 40+	14,98	14,31	0,67	319	352
724 España	Hombre <30	11,98	12,43	-0,45	930	45
724 España	Hombre 30-39	16,85	18,80	-1,95	1248	526
724 España	Hombre 40+	18,86	21,87	-3,02	467	739
752 Suecia	Mujer <30	14,98	15,02	-0,04	276	32
752 Suecia	Mujer 30-39	17,72	17,54	0,19	271	375
752 Suecia	Mujer 40+	17,41	18,04	-0,63	310	566
752 Suecia	Hombre <30	16,04	16,70	-0,67	225	36
752 Suecia	Hombre 30-39	20,21	20,83	-0,62	315	347
752 Suecia	Hombre 40+	20,95	22,39	-1,44	245	430
76 Brasil	Mujer <30	3,21	2,79	0,42	4167	859
76 Brasil	Mujer 30-39	4,89	4,03	0,86	1716	1160
76 Brasil	Mujer 40+	5,97	5,93	0,03	581	629
76 Brasil	Hombre <30	4,19	3,99	0,20	3955	670
76 Brasil	Hombre 30-39	8,24	8,10	0,14	1932	1366
76 Brasil	Hombre 40+	11,05	12,75	-1,70	693	1013
804 Ucrania	Mujer <30	4,77	4,29	0,48	3218	1335
804 Ucrania	Mujer 30-39	5,09	4,80	0,29	1085	2203
804 Ucrania	Mujer 40+	4,52	4,53	-0,01	820	1358
804 Ucrania	Hombre <30	5,06	5,16	-0,10	2113	645
804 Ucrania	Hombre 30-39	6,52	6,31	0,21	886	1235
804 Ucrania	Hombre 40+	5,85	5,96	-0,12	698	945
826 Reino Unido	Mujer <30	15,58	14,73	0,85	458	50
826 Reino Unido	Mujer 30-39	21,50	18,69	2,81	274	134
826 Reino Unido	Mujer 40+	17,80	19,35	-1,55	241	178
826 Reino Unido	Hombre <30	18,00	18,23	-0,22	539	56
826 Reino Unido	Hombre 30-39	26,56	27,79	-1,23	390	210
826 Reino Unido	Hombre 40+	22,46	26,26	-3,80	340	314
840 Estados Unidos	Mujer <30	8,37	7,85	0,52	187	57
840 Estados Unidos	Mujer 30-39	11,49	10,48	1,01	88	119
840 Estados Unidos	Mujer 40+	13,49	13,15	0,35	212	163
840 Estados Unidos	Hombre <30	13,82	11,55	2,27	225	49
840 Estados Unidos	Hombre 30-39	21,10	23,29	-2,19	192	156
840 Estados Unidos	Hombre 40+	25,06	28,13	-3,07	256	231
894 Zambia	Mujer <30	2,50	1,78	0,72	63	26
894 Zambia	Mujer 30-39	2,34	1,98	0,35	35	60
894 Zambia	Mujer 40+		2,09		5	42
894 Zambia	Hombre <30	1,63	1,99	-0,36	74	42
894 Zambia	Hombre 30-39	2,26	1,88	0,38	50	146
894 Zambia	Hombre 40+	2,45	1,82	0,63	18	145

Fuente: Datos de WageIndicator 2010; 2011

Apéndice 2 Nota explicativa sobre las encuestas WageIndicator

El presente documento emplea datos de encuestas individuales sobre distintos países. Los datos provienen de la encuesta continua y voluntaria por Internet *WageIndicator* (www.wageindicator.org). Se trata de una encuesta internacional comparable, elaborada en los idiomas nacionales, y realizada a través de los sitios web de *WageIndicator* que reciben numerosas visitas. La encuesta incluye preguntas sobre salarios, educación, ocupación, industria, características socio-demográficas, etc. (Tijdens *et al*, 2010). En 2000, el proyecto *WageIndicator* se inició en forma de encuesta sobre el papel, teniendo como objetivo establecer una base de datos con información salarial sobre las ocupaciones de las mujeres en los Países Bajos. Para mediados de 2011, se había transformado en una herramienta de recopilación de datos en línea incluyendo más de 60 sitios web nacionales con contenido relacionado con el empleo, la legislación salarial e información sobre salarios mínimos, así como una sección gratuita Comprueba tu Salario, donde se presentan los salarios medios en distintas profesiones. La encuesta por Internet incluye el incentivo de un premio; se tarda unos 10 minutos en completar la parte 1 y otros 10 minutos para la parte 2.

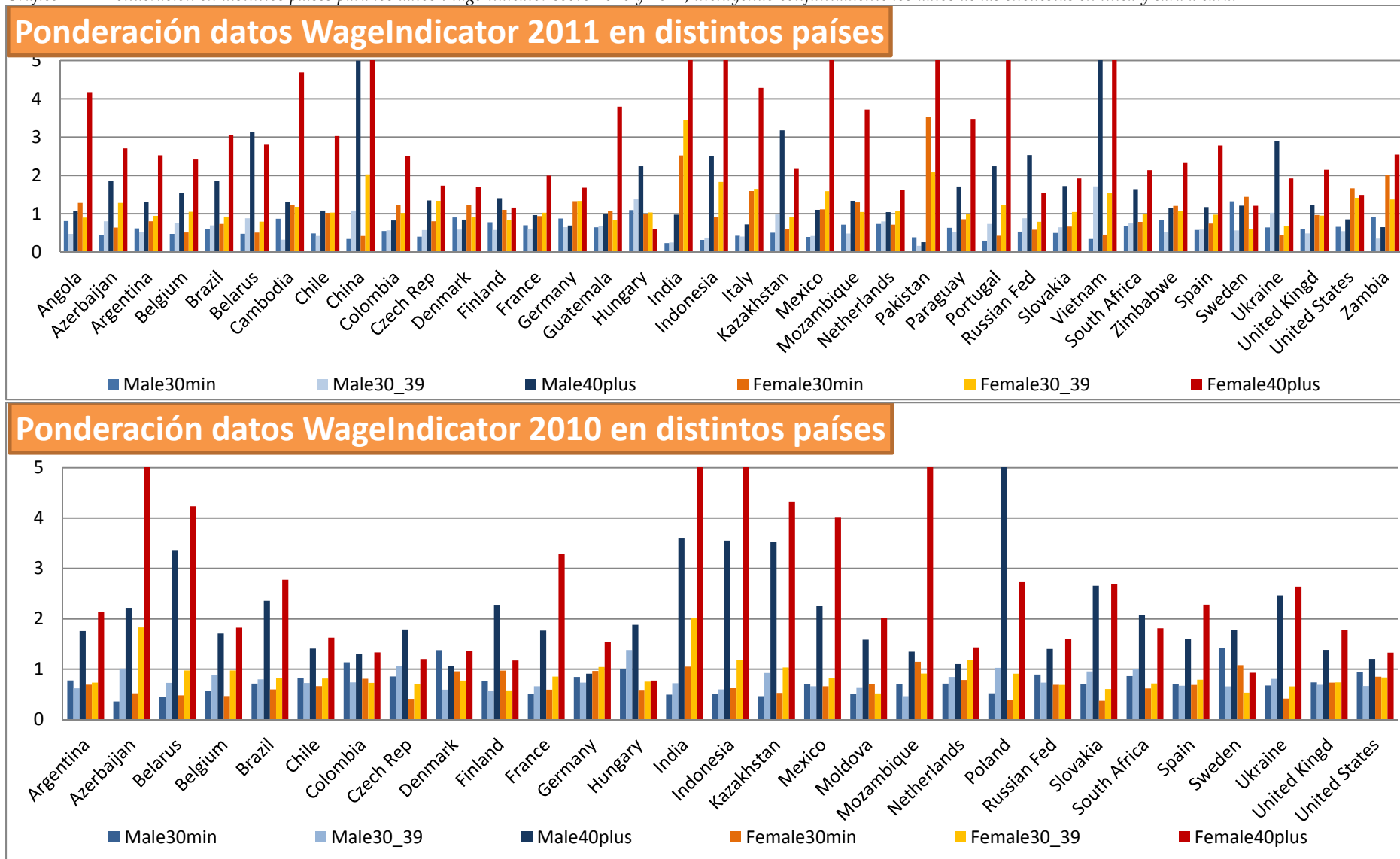
Al tratarse de una encuesta voluntaria, los datos no son imparciales y se orientan hacia las personas que disponen de acceso a Internet y que están inclinadas a completar la encuesta en línea. El Gráfico 17 muestra la ponderación para 2010 y 2011 respecto a todos los países incluidos en la encuesta, es decir más de los que se han incluido en este informe. La ponderación refleja la multiplicación necesaria para que la muestra de la encuesta se aproxime a la población activa en general. Muestra por ejemplo que en los datos de *WageIndicator* sobre Angola para 2011, la cifra correspondiente a mujeres con 40 o más años de edad debe multiplicarse por 5 para aproximarse a su proporción en la fuerza laboral en Angola.

Para contrarrestar la imparcialidad en la encuesta en línea, la Fundación WageIndicator lleva a cabo encuestas cara a cara en aquellos países con un acceso a Internet deficiente. En 2010 y 2011 se efectuaron encuestas de este tipo, revelando que particularmente las mujeres con 40 años o más están infra-representadas en Camboya, China, Hungría, Indonesia, Pakistán y Zambia. La siguiente tabla muestra el número de observaciones incluidas en los análisis de este informe.

Tabla 28 Número total de observaciones en la base de datos WageIndicator para los países tratados en este informe (sólo se han incluido los casos con información válida), las cifras subrayadas indican las encuestas sobre papel

País	2010	2011	Total	País	2010	2011	Total
Alemania	22050	17886	39936	Indonesia	<u>2455</u>	3224	5679
Argentina	9541	6688	16229	Kazajstán	2350	7953	10303
Azerbaiyán	564	984	1548	México	4004	946	4950
Belarús	9867	16934	26801	Mozambique	112	696	808
Bélgica	6418	3698	10116	Países Bajos	24439	19086	43525
Brasil	13046	7394	20440	Pakistán	11	<u>976</u>	987
Colombia	2801	783	3584	Reino Unido	2133	1254	3387
Chile	1176	1225	2401	Rep. Checa	1999	948	2947
China	5	<u>7553</u>	7558	South África	4659	4920	9579
España	4243	2943	7186	Suecia	2330	1242	3572
Estados Unidos	1629	546	2175	Ucrania	2245	14507	16752
Fed. Rusa	5594	2091	7685	Zambia	48	<u>699</u>	747
Finlandia	1295	1093	2388	Zimbabwe	54	228	282
Hungría	<u>3246</u>	433	3679				
India	6702	6257	12959	Total	135016	133187	268203

Gráfico 17 Ponderación en distintos países para los datos WageIndicator sobre 2010 y 2011, incluyendo conjuntamente los datos de las encuestas en línea y cara a cara.



Fuente: Datos de WageIndicator 2010; 2011

