



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE  
SORIA

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO FIN DE GRADO

# **La brecha salarial de género: Comparación entre España y los Países Bajos.**

Presentado por Teresa Martínez Galán

Tutelado por Juan Carlos Frechoso Remiro

Soria, diciembre de 2018

**CET**

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA



## **RESUMEN:**

El presente trabajo fin de grado se centra en el análisis de la brecha salarial de género no ajustada en España y en los Países Bajos en el periodo 2010-2016. A pesar de los grandes avances en materia de igualdad, la brecha salarial de género sigue siendo un fenómeno real y persistente, el cual se asocia a muy diversos factores que, según establece la literatura especializada, se encuentran interrelacionados. La desigualdad salarial de género se presenta de manera heterogénea entre los Estados miembros de la Unión Europea a lo largo del tiempo y, aunque, España y los Países Bajos presentan valores semejantes en cuanto a desigualdad salarial de género, estas varían en función de las variables que se analicen. Para demostrar de qué manera este indicador varía en ambos países este trabajo analizará la brecha salarial de género según el grupo de edad de los trabajadores, el tipo de jornada que realizan, la naturaleza del empleador y el sector de actividad económica.

**PALABRAS CLAVE:** brecha salarial, desigualdad, discriminación, salario, género.

## **ABSTRACT:**

The present final degree project is based on the analysis of the unadjusted gender pay gap in Spain and in the Netherlands in the period from 2010 to 2016. Despite the great progress on issues related to gender equality, the gender pay gap is still a real and persistent problem which is caused by to different interconnected factors that are examined in the literature of this specific area or research. Gender wage inequality is a heterogeneous phenomenon across European Member states and although Spain and the Netherlands show similar figures with regards to this measure, they vary depending on the variables that are considered. To demonstrate how and why the gender indicator vary in both countries, this project analyses the gender pay gap according to the employees' age group, the type of working day, the nature of the employer and the sector of economic activity.

**KEYWORDS:** gender pay gap, wage, inequality, discrimination, gender.



# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
1. La brecha salarial de género .....	3
1.1. Definición .....	3
1.2. Origen y evolución de su estudio .....	4
1.3. Factores explicativos de la brecha salarial.....	7
2. Análisis comparativo de la brecha salarial de género entre España y los Países Bajos .....	12
2.1. Metodología del análisis comparativo .....	12
2.2. Análisis comparativo descriptivo .....	14
2.2.1. Brecha salarial de género según grupos de edad .....	18
2.2.2. Brecha salarial de género según el sector de actividad.....	24
2.2.3. Brecha salarial de género según la naturaleza del empleador .....	26
2.2.4. Brecha salarial de género según el tipo de jornada.....	28
CONCLUSIONES.....	30
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	32



## INTRODUCCIÓN

La brecha salarial de género es un problema persistente y universal. Desde su incorporación al mercado laboral, las mujeres han recibido un salario inferior al de los hombres. Y, aunque la diferencia se ha reducido en los últimos años, el fenómeno todavía muestra resultados preocupantes.

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres son un problema que ha sido debatido social, económica, científica y sociológicamente. Además, el interés, cada vez mayor, por el estudio de este tema se ve reflejado en el creciente número de estudios y publicaciones acerca del mismo. Así, como rasgo común de esas investigaciones y textos, se indica que la brecha salarial de género está influenciada por muy diferentes factores, los cuales están interrelacionados. La variedad sustancial de todos estos factores ha causado que este indicador sea caracterizado de muy diferentes maneras, lo cual, en ocasiones, ha generado confusiones.

En la actualidad, reducir la brecha salarial de género en una de las prioridades fundamentales de las políticas de género en la Unión Europea y en los países miembros. Con este fin, la Comisión Europea trata de medir desde hace años la magnitud de la brecha salarial de género en los Estados miembros y su correspondiente evolución a lo largo del tiempo. Tal es la importancia de este fenómeno que, a nivel mundial, se incluye en el Objetivo 5 (Igualdad de género) de los *Indicadores de Desarrollo Sostenible* de la ONU. De aquí se concluye que es importante promover la igualdad salarial y erradicar la brecha salarial de género, ya que ello genera beneficios para la economía y la sociedad en general. No solo contribuye a mejorar las relaciones laborales, sino que, además, ayuda a crear una sociedad más justa e igualitaria.

En este trabajo fin de grado se estudiará en profundidad la brecha salarial de género en España y en los Países Bajos. El motivo por el que se ha escogido los Países Bajos como país a comparar con España es que, a pesar de su pequeño tamaño, se trata de uno de los estados más representativos en este aspecto dentro de la Unión Europea del cual se disponen de datos suficientes para realizar el estudio. Además, tiene un nivel de desigualdad salarial de género semejante a nuestro país a pesar de tener una economía más desarrollada.

Para la comparación entre los países nos centraremos en la brecha salarial de género no ajustada a las características personales y, en concreto, se analizarán las variables más relevantes según la literatura especializada. Estas variables son: los grupos de edad de los trabajadores, el sector de actividad económica, la naturaleza del empleador y el tipo de jornada realizada. El objetivo principal que se pretende alcanzar es demostrar que la brecha salarial de género es real y comprobar de qué manera este indicador varía en España y en los Países Bajos.

Para lograr el objetivo principal de este trabajo se plantean los siguientes objetivos secundarios: a) caracterizar la evolución y descomposición de la

brecha salarial de género, b) analizar los principales factores explicativos de la brecha salarial de género, c) comprobar si la brecha salarial de género varía en función de los tramos de edad en España y en los Países Bajos, d) detectar las diferencias existentes entre España y los Países Bajos respecto de la desigualdad salarial según el sector de actividad, e) investigar de qué manera afecta el tipo de jornada en la brecha salarial en España y en los Países Bajos, f) analizar cómo influye la naturaleza del empleador en la diferencia salarial de género en España y en los Países Bajos y g) determinar cuáles son las principales causas de las diferencias entre la brecha salarial en España y en los Países Bajos.

La metodología empleada para alcanzar estos objetivos se divide esencialmente en dos partes: la revisión documental necesaria para conocer los aspectos teóricos de la brecha salarial de género y el análisis estadístico de tipo descriptivo de la brecha salarial de género no ajustada en España y en los Países Bajos.

Para la revisión documental, se ha partido de un listado bibliográfico elaborado a partir de diversas fuentes internacionales y nacionales. Dicho listado incluye libros, artículos científicos, informes, noticias periodísticas y páginas web. El análisis estadístico se ha fundamentado en fuentes oficiales como el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE por su nombre en inglés) y la Oficina Europea de Estadística (Eurostat). En concreto, se ha estudiado la brecha salarial de género no ajustada mediante los datos extraídos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) publicada de manera anual por Eurostat.

La memoria se ha estructurado en dos grandes apartados. El primero aclara, primero, qué es la brecha salarial de género, su origen y evolución y, posteriormente, detalla los factores explicativos de la misma. El segundo gran apartado de este trabajo desarrolla de manera exhaustiva un análisis comparativo-descriptivo de la brecha salarial de género no ajustada en España y en los Países Bajos. Mediante datos estadísticos se comienza estudiando la brecha salarial no ajustada en general para pasar, en los siguientes subapartados, a segmentar la misma según distintas variables. En primer lugar, se analiza la brecha salarial de género según los diferentes grupos de edad de los trabajadores siguiendo la clasificación de Eurostat. La segunda variable a analizar es el sector de actividad económica. En tercer lugar, se estudia la brecha salarial de género según la naturaleza del empleador (público o privado) y, por último, se analiza este complejo indicador según el tipo de jornada (parcial o completa) que realizan los trabajadores.

Las conclusiones expresan los principales resultados finales de este trabajo.

Finalmente, las fuentes de información consultadas para la elaboración de este trabajo fin de grado son recogidas en las referencias bibliográficas.



# 1. La brecha salarial de género

## 1.1. Definición

Es importante distinguir entre la diferencia salarial y la discriminación salarial, ya que son conceptos diferentes según ha sido establecido por la literatura especializada.

Por una parte, se entiende por diferencia salarial, también denominada brecha salarial o desigualdad salarial, “la brecha existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres”, es decir, la diferencia salarial es “la distancia existente entre el salario masculino y el femenino” según indica De Cabo y Garzón (2007: 27). La Comisión Europea (2014) expresa que es la diferencia que existe entre la media de los salarios de mujeres y hombres, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de los trabajadores.

Por otra parte, la discriminación salarial o discriminación a posteriori según algunos autores, hace referencia a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, la parte de la brecha salarial que no puede justificarse por otras razones que no sean el sexo de la persona ocupada (De Cabo y Garzón, 2007). Solo puede darse en el puesto de trabajo y no debe confundirse con otros tipos de discriminación de las mujeres, como la discriminación en el acceso al empleo, también conocida como discriminación salarial a priori (Sarasola *et al.*, 2012).

Así, se puede señalar que únicamente existirá discriminación salarial por razón de sexo<sup>1</sup> cuando la mujer percibe una remuneración distinta a la del hombre por la realización de un trabajo idéntico o de valor equivalente<sup>2</sup>. Se considera que es discriminatorio en los casos en que las trabajadoras reciben una remuneración inferior a la de sus compañeros varones por el desempeño de un puesto de trabajo con las mismas tareas, funciones y responsabilidades, con las mismas condiciones laborales y en una empresa de características semejantes. La discriminación salarial puede diferenciarse en discriminación salarial directa o a posteriori y en discriminación salarial indirecta o a priori (Corominas *et al.*, 2001). La primera hace alusión a cuando una persona percibe un salario inferior exclusivamente por razón de su sexo. La segunda hace referencia a cualquier disposición, criterio o práctica laboral, aparentemente neutral, que pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, siempre y cuando este efecto adverso no tenga justificación, no se trate de una

---

<sup>1</sup> Se habla de discriminación por razón de sexo o de discriminación por razón de género. Algunos autores los consideran sinónimos, aunque no lo son. Sería más correcto usar la segunda debido a que el género es un concepto más amplio y refleja de manera más adecuada la realidad del tratamiento diferencial que una persona recibe por ser hombre y mujer. Sin embargo, a lo largo del estudio se hará referencia a la discriminación por sexo ya que es una variable cuantificable y medible a diferencia del género, el cual no puede incorporarse como categoría a un estudio econométrico.

<sup>2</sup> Entendemos por trabajos de igual valor o equivalentes aquellos que exigen un conjunto similar de requerimientos respecto a capacidades (conocimientos, aptitudes, iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión, de seguridad de recursos materiales y de información) y condiciones de trabajo.

exigencia objetiva e indispensable para el cumplimiento del trabajo o no sea idónea para el logro de tal fin (De Cabo y Garzón, 2007 y Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad, 2013).

Por tanto, no toda diferencia salarial constituye discriminación. Esta diferencia puede estar basada en una “diferencia de capacidades que pueden ser objeto de mayor remuneración, de penosidad o riesgo del puesto de trabajo, de la ubicación geográfica o de otras características determinadas que pudieran derivar en rendimientos diferenciados”, según expresa el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013: 14).

En definitiva, la brecha salarial de género es un indicador de todas las potenciales desigualdades en los salarios entre mujeres y hombres (Casas *et al.*, 2015 y Goldin, 2014). Este indicador puede medirse según la ganancia media por hora o según la ganancia media anual, variable que da lugar a la llamada brecha salarial total. Asimismo, la brecha salarial de género puede diferenciarse según su medición en brecha salarial no ajustada y brecha salarial ajustada. La primera es la que calculan y publican Eurostat y el INE, y se caracteriza por no tener en cuenta las diferencias personales de los trabajadores (nivel de formación o cualificación, sector de actividad, edad, puesto de trabajo, tipo de contrato, etc.) en su cálculo, de manera que únicamente compara el salario medio de las mujeres con el salario medio de los hombres (salarios brutos por hora) y expresa la diferencia como porcentaje sobre el salario bruto de los hombres. Por el contrario, la brecha salarial ajustada sí tiene en cuenta las diferencias personales en su cálculo. Por tanto, mediante esta medición en la que se comparan los salarios de individuos con características similares, se obtiene de manera clara la discriminación por razón de sexo que existe en el mercado laboral, sin poder achacar las diferencias salariales a causas objetivas.

## **1.2. Origen y evolución de su estudio**

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres y la discriminación salarial por razón de sexo son temas frecuentes de estudio en la literatura relacionada con la discriminación laboral de la mujer<sup>3</sup>. Hablamos de una especialidad que tiene su origen en 1848 en los trabajos de John Stuart Mill, en los cuales se empezó a manifestar la existencia de desigualdad entre los salarios femeninos y los masculinos, y en los que se planteó el estudio de por qué, en general, los salarios de las mujeres son más bajos que los salarios de los hombres.

La medición de este fenómeno no se realizó hasta una época bastante más reciente, con los trabajos de Becker (1957), pero no fue hasta 1973, gracias a Oaxaca y Blinder, cuando alcanzó su apogeo. Su metodología de estimación de la diferencia y la discriminación salariales se convirtió en referencia fundamental para las investigaciones posteriores (De Cabo y Garzón, 2007) y actualmente

---

<sup>3</sup> Se explicará el origen y evolución del estudio de la brecha salarial de género haciendo referencia a modelos econométricos a pesar de que el trabajo fin de grado se centra en un análisis descriptivo de dicha brecha que se desarrollará en los apartados siguientes. Es importante hacer esta aclaración porque es en estos modelos, principalmente en el de Oaxaca y Blinder (1973), en los que se basa Eurostat para estudiar el fenómeno.

sigue siendo la más utilizada, como se comprobará más adelante. Desde los trabajos de Oaxaca y Blinder, la diferencia salarial se ha venido explicando de dos maneras diferentes: según la teoría del capital humano y según la teoría de la discriminación de la mujer. Por un lado, la teoría del capital humano expresa que las mujeres ganan menos que sus compañeros varones puesto que son menos productivas. Esto se debe a que invierten menos en capital humano que los varones, principalmente en formación específica para un puesto de trabajo concreto, ya que esperan dedicar menos tiempo al trabajo (Plantenga y Remery, 2006). Por otro lado, la teoría de la discriminación de la mujer indica que las mujeres ganan menos porque están discriminadas en el mercado de trabajo y en las oportunidades laborales, y no porque sean menos productivas. En relación con estas dos visiones, que se han ido conjugando, existe un amplio consenso en que parte de la diferencia salarial por razón de sexo está justificada por las diferentes dotaciones de capital humano que presentan hombres y mujeres, pero otra parte de la misma no puede ser explicada por razones diferentes al sexo. Esto significa que existen diferencias en la productividad de hombres y mujeres que explican que las mujeres tengan un salario inferior a los hombres, pero, por otro lado, esto no explica la totalidad de la brecha salarial de género. Por tanto, es evidente que existe discriminación salarial de la mujer en el puesto de trabajo.

La metodología de estimación que propuso Oaxaca (1973) para descomponer la brecha salarial de la mujer en Estados Unidos según discriminación por razón de sexo y según diferencias de productividad, es conocida en la actualidad como metodología clásica o estándar para realizar este tipo de análisis. El autor tomó como base de su estudio “el hecho de que en un mercado laboral competitivo el salario ha de corresponderse con el valor del producto marginal del trabajo”, por lo que, para hablar de discriminación salarial, se han de identificar previamente los niveles de productividad de mujeres y hombres (De Cabo y Garzón, 2007: 31). Debido a que la productividad marginal del trabajo no es una variable fácil de calcular, pues lo habitual es que los otros factores productivos no permanezcan inalterados, Oaxaca empleó otras características observables que determinan la productividad de los individuos.

- Características personales: educación, estado civil y experiencia.
- Características laborales: sindicación, sector de actividad, ocupación, jornada de trabajo, tamaño del área urbana, región, distancia al trabajo y número de años migrado.

El modelo clásico se basa en una regresión lineal múltiple que explica el salario percibido por hora en función de estas variables explicadas. La regresión permite detectar cuáles son estadísticamente significativas y estimar la retribución que el mercado otorga a cada una de ellas (Quintano *et al.*, 2010 y Boll *et al.*, 2017). El modelo está formado por dos ecuaciones de tipo Mincer<sup>4</sup> (1974) independientes, una para hombres y otra para mujeres. Oaxaca plantea una predicción del salario que percibiría la mujer si sus características fuesen retribuidas de la misma

---

<sup>4</sup> Se trata de un modelo uniecuacional creado por Jacob Mincer, mediante la cual se explica el salario en función del nivel de educación y la experiencia.

manera que para el hombre, con el fin de estimar la discriminación salarial de la misma. Esto significa que la retribución del hombre se entiende como no discriminatoria, de manera que la incorporación de las características personales y laborales femeninas en la ecuación de salarios masculina muestra como resultado el salario de la mujer en ausencia de discriminación. Así, al comparar esta predicción con la estimación extraída de la ecuación salarial femenina, se obtienen la parte de la brecha salarial justificada por la discriminación de sexo.

Según el modelo de Oaxaca, la diferencia salarial es explicada en base a un vector de características personales y laborales, y se descompone en una parte explicada por la incidencia diferencial de estas características en mujeres y hombres (diferentes productividades femenina y masculina) y otra parte no explicada por estas variables (discriminación salarial).

También en el año 1973, Blinder realiza un ejercicio siguiendo la misma línea de estudio. En este caso, se pretende estimar la discriminación salarial en Estados Unidos entre blancos y negros y entre hombres y mujeres. Así, incorpora variables familiares al modelo de Oaxaca, el cual solo consideraba variables personales y laborales. Blinder clasifica las variables familiares en endógenas (educación, ocupación, sindicación, antigüedad, experiencia) y exógenas (salud, edad, residencia, condiciones de mercado de trabajo local y variables familiares, según la posibilidad de elección del individuo sobre ellas). Mediante estas variables se realizan dos tipos de estimaciones: la primera consistente en un sistema de ecuaciones en el que las variables endógenas se estiman independientemente en función de las variables exógenas, para, posteriormente, ser incluidas como explicativas junto con las exógenas en la ecuación de salarios y la segunda formada por ecuaciones de salarios explicados solo por variables exógenas. De manera análoga al método de Oaxaca, la variable a explicar es el salario por hora, las ecuaciones se estiman de forma independiente para mujeres y hombres y, por último, la diferencia salarial se divide en dos partes: la parte atribuible a las diferentes dotaciones de mujeres y hombre en las características y la parte procedente de la discriminación salarial.

A lo largo del tiempo numerosos autores han empleado el modelo Oaxaca-Blinder (1973) y han ido haciendo aportaciones al mismo. Entre las diversas variantes de este modelo es importante señalar los trabajos de Blau y Kahn (1994 y 1995), quienes interpretaron que la diferencia salarial de un país está condicionada por la estructura general de salarios del mismo. De esta forma, establecieron una regresión con el fin de determinar el papel que juega el sistema de precios de un país en la brecha salarial de género. Finalmente demostraron que, efectivamente, la estructura salarial del país condiciona los niveles de desigualdad salarial.

Pero, a pesar de su buena acogida y gran utilización, también han surgido críticas a la metodología clásica de Oaxaca y Blinder. Las críticas se han centrado principalmente en la estimación de la discriminación salarial y en el sesgo de selección de la muestra de individuos que se utiliza como base para la estimación de los modelos. En primer lugar, respecto a la estimación de la

discriminación salarial, el modelo determina como discriminación salarial la parte de la brecha salarial no explicada por las características de los trabajadores. Esto no tiene por qué ser cierto, ya que la parte no explicada también podría asociarse al efecto de otras variables que no se incluyen en el modelo. En segundo lugar, con relación al sesgo de selección, las muestras que se emplean están truncadas o censuradas, puesto que las ecuaciones de salarios en este modelo se estiman para individuos que trabajan, cuyas preferencias, oportunidades y productividad puede que sean distintas a las de los individuos fuera del mercado laboral.

Así, autores como el propio Oaxaca (Neuman y Oaxaca, 2004) o Heckman (1979) diseñaron métodos para corregir este sesgo de selección muestral. El método desarrollado por Heckman ha sido el más utilizado en la literatura. Su técnica se compone de dos etapas. La primera estima la probabilidad de participación en el mercado laboral de una persona según una serie de características personales y la segunda descompone la diferencia salarial en tres fracciones, la que tienen origen en las características personales de hombres y mujeres, la debida a la diferente retribución de mujeres y hombres con unas mismas características y la justificada en la distinta probabilidad de participación en el mercado laboral de los individuos, mujeres y hombres.

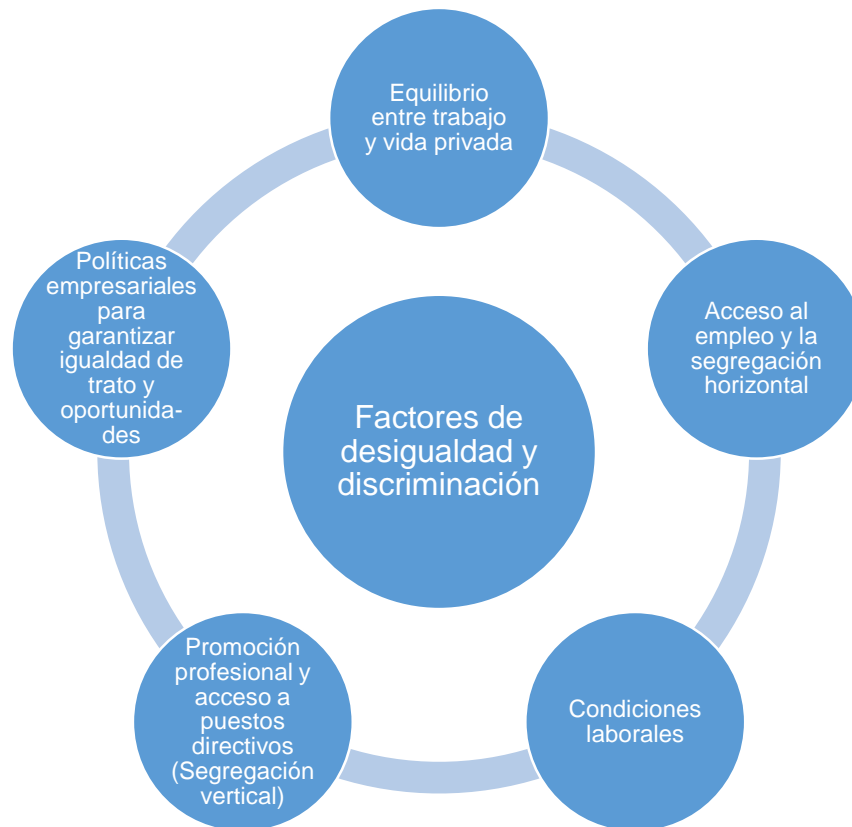
Finalmente, las últimas corrientes metodológicas emplean técnicas econométricas que incluyen aspectos distributivos. De esta forma se pretende superar uno de los inconvenientes de la metodología clásica, la cual compara la mujer media con el hombre medio, ponderando a todos los individuos por igual y sin tener en cuenta el nivel de discriminación asociado. En España, autores como Gardeazabal y Ugidos (2005) y Dolado y Llorens (2004) demuestran que la estructura salarial no se distribuye de manera homogénea a lo largo del rango salarial, de manera contraria a lo expuesto por Oaxaca y Blinder.

### **1.3. Factores explicativos de la brecha salarial**

Las principales causas de la brecha salarial son: la discriminación directa, la inferior valoración del trabajo realizado por mujeres, la segregación en el mercado laboral y la tendencia a adjudicar las responsabilidades familiares a las mujeres. Estas causas pueden relacionarse con distintos factores que son clasificados de diferente manera según los autores.

Por un lado, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013) estructura estos factores en tres bloques: según elementos atribuibles a las personas trabajadoras, según factores de la relación laboral asociados a las empresas para las que trabajan y, por último, según los condicionantes del mercado de trabajo en que se desenvuelven las relaciones laborales, de forma que, como indican los estudios de Blau y Kahn (1994 y 1995) la desigualdad salarial por sexo depende en cierto modo de la dispersión salarial global del país. Así, en los países en los que la dispersión salarial disminuye, la brecha salarial de género también lo hace. Por otro lado, Sarasola *et al.* (2012) presentan los factores de desigualdad y discriminación en cinco grupos clasificados según la misma tipología (véase figura 1).

**Figura 1. Clasificación de los factores de desigualdad y discriminación**



Fuente: Elaboración propia a partir de Sarasola *et al.*, (2013)

Respecto al primer grupo de factores, el equilibrio entre trabajo y vida privada, es frecuentemente la mejor explicación de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Este grupo se compone de distintos factores como son el estado civil y la composición de las familias, las medidas de conciliación, la discontinuidad laboral y, por último, la edad de los trabajadores. De esta forma, la composición de las familias y el estado civil afectan a los ingresos de los trabajadores. Esta influencia es especialmente notable cuando los trabajadores tienen hijos<sup>5</sup>, ya que surgen necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar, y ello conlleva, en muchas ocasiones, la interrupción de la carrera profesional e, incluso, el abandono del mercado de trabajo, principalmente en el caso de las mujeres. Además, las medidas de conciliación son todavía un gran reto en las políticas públicas y empresariales de muchos países. La influencia de este factor depende, entre otros motivos, del grado en que las empresas estén comprometidas en este ámbito y la calidad de estas medidas. Todavía son muchas las compañías con arraigo a la “norma del trabajador ideal”, que sería

<sup>5</sup> Kleven *et al.* (2018), en su estudio sobre la influencia de los hijos en la desigualdad de género en Dinamarca, demuestran que la mayor parte de la brecha salarial de género es debida a la existencia de hijos. Además, la fracción de brecha salarial debido a la penalización por tener niños ha aumentado drásticamente con el paso del tiempo: pasó de un 40% en 1980 a cerca de un 80% en 2013. Esta penalización tiene un claro impacto en la ocupación, la promoción, las horas de trabajo realizadas, los salarios, el sector de actividad y las decisiones de las empresas en cuanto a la responsabilidad familiar corporativa.

aquel que está plenamente comprometido con su empresa y se mantiene al margen de las responsabilidades familiares. La edad es otro factor incluido en este grupo. Según indica De la Rica (2017), la brecha salarial entre hombres y mujeres crece con la edad hasta los 30-34 años, cuando la mujer decide ser madre, y se mantiene en la mayoría de los casos a partir de ese momento. Otros estudios, en cambio, indican que esta brecha no se mantiene constante una vez pasado el periodo de maternidad, sino que sigue incrementándose con la edad y alcanza su mayor valor en la edad de jubilación (Larrañeta, 2018).

El segundo grupo de factores explicativos de la brecha salarial se relaciona con el acceso al empleo y la segregación horizontal. Este grupo se compone de factores como son la formación y la cualificación, la antigüedad en la empresa, los criterios de selección y la segregación horizontal.

La formación y la cualificación son aspectos que afectan positivamente a la calidad de trabajos y salarios, pero, el hecho de que las mujeres realicen trabajos para los cuales están sobreformadas y tengan un especial interés en realizar carreras universitarias tradicionalmente femeninas, con un bajo o nulo componente tecnológico y, a veces, no muy bien pagadas, afecta de manera negativa en sus salarios y, por consiguiente, en el aumento de la brecha salarial.

De la misma manera, la antigüedad es un importante complemento salarial, sin embargo, esto afecta, en ocasiones, negativamente a las mujeres, ya que se han incorporado de manera más tardía a muchos sectores y niveles laborales.

Los criterios de selección de personal juegan también un papel relevante en la explicación de la diferencia salarial de género, debido a que, en determinadas empresas, los empresarios se inclinan más hacia la contratación de hombres que a la de mujeres. Ello es debido principalmente a la maternidad de las mujeres. Otras técnicas discriminatorias en la selección de personal se dan por dos circunstancias: cuando el puesto de trabajo se asocia a características físicas más asociadas a los hombres y cuando hablamos de puestos de responsabilidad en ámbitos tradicionalmente masculinos, como, por ejemplo, el sector financiero.

Por último, dentro de este segundo grupo de factores, la segregación horizontal afecta a la desigual distribución de mujeres y hombres entre los distintos sectores de actividad. Habitualmente, las mujeres se concentran en sectores de actividad con menor prestigio y peores condiciones laborales (Torns y Recio, 2012). Además, hoy en día siguen existiendo obstáculos en el acceso de mujeres a sectores y ocupaciones tradicionalmente masculinas, con mejores condiciones laborales y mejor pagadas.

Como tercer grupo de factores que inciden en la desigualdad y discriminación salarial de género aparecen las condiciones laborales. Entre los factores relacionados con las condiciones laborales puedes distinguirse la valoración de ocupaciones, los complementos salariales, el componente subjetivo del salario, las horas extras, el tipo de jornada y, por último, el país de procedencia.

Respecto a la valoración de ocupaciones, cabe mencionar que no se cobra lo mismo por realizar un trabajo de igual valor porque no todos los convenios laborales han actualizado los criterios de valoración y de los complementos salariales. Estos complementos salariales se apoyan frecuentemente en requisitos tradicionalmente masculinos, como pueden ser la peligrosidad o los riesgos físicos. El salario tiene, además, un componente subjetivo; así, los incentivos, las retribuciones variables y los pagos en especie muestran la mayor brecha salarial de género, y especialmente cuando se trata de puestos directivos y de responsabilidad, cuyas remuneraciones se negocian de manera individual. Otro factor que se incluye dentro de este grupo son las horas extras, ya que existe una mayor predisposición a realizarlas por parte de los hombres que de las mujeres. Estas diferencias aumentan además con las responsabilidades familiares, puesto que suelen ser asumidas por las mujeres. En cuanto al tipo de jornada, el empleo a tiempo parcial<sup>6</sup> se relaciona con una penalización en el salario y son principalmente mujeres las que realizan este tipo de jornada. En último lugar, el país de procedencia tiene frecuentemente un impacto negativo en el salario, el cual, parece ser mayor en las mujeres que en los hombres. “Las mujeres inmigrantes sufren una discriminación económica muy sustancial con respecto a las mujeres autóctonas, ya de por sí discriminadas” dice Sarasola *et al.* (2013: 55). Las mujeres inmigrantes suelen trabajar en el sector de empleo doméstico, el cual posee condiciones laborales y salarios inferiores al resto de sectores.

El cuarto grupo de factores de desigualdad y discriminación es el relacionado con la promoción profesional y el acceso a puestos directivos, también conocido como segregación vertical. “La segregación vertical constituye otra forma de incidir en las desigualdades salariales”, expresa Sánchez *et al.* (2016: 7). Las mujeres suelen estar menos presentes en los puestos más elevados de la jerarquía ocupacional, de manera que están más representadas en puestos funcionales (administración o comunicación) o de conocimiento especializado. Así, este tipo de segregación en el mercado laboral afecta más a las mujeres mejor formadas y que trabajan en sectores más cualificados y masculinizados (Rubery y Grimshaw, 2014). Además, en España, las mujeres tienen más dificultades de promoción en el sector privado que en el público (Ramos, 2005). Esto es debido a que el desarrollo de la carrera profesional en el sector público se encuentra más regulado y la promoción se obtienen mediante la realización de pruebas objetivas. La cultura empresarial es uno de los principales aspectos que impide la movilidad vertical de las mujeres en las organizaciones (Ramos, 2005 y Sánchez *et al.*, 2016). Dentro de la cultura empresarial de las organizaciones se sigue valorando la dedicación plena al trabajo entre los criterios de promoción y la definición de los perfiles directivos según universalización del modelo y rol masculinos. Así, se da prioridad a los estilos

---

<sup>6</sup> La gran sobrerrepresentación femenina en el empleo a tiempo parcial establece la expresión laboral de un contrato social que se basa en el modelo *male breadwinner*, el cual se centra en que un miembro de la familia, el padre, es quien gana dinero para mantener al resto.



directivos y comunicativos masculinos basados en el estereotipo que asocia la buena dirección con ser hombre (Sarasola *et al.*, 2013).

El último grupo hace referencia a las políticas empresariales para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Así, fuentes como la Unión Europea y la Wage Indicator Foundation (2018) expresan que, en la medida en que se apliquen criterios para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva y en las políticas de responsabilidad social corporativa, la brecha salarial de género disminuirá. En los últimos años está tomando cada vez más relevancia la proposición de la Ley de transparencia salarial como medida efectiva para eliminar la brecha salarial y luchar por una igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Según datos de la Comisión Europea (2018), el 64% de los europeos están a favor de la publicación de los salarios medios por sexo y tipo de trabajo en las empresas. Esta opinión se distribuye de manera desigual entre los países europeos. En los Países Bajos, la mayor parte de la población (un 73%) está de acuerdo con esta nueva medida, lo que le convierte en el segundo país, por detrás de Suecia, con mayor interés en esta medida. En España, el porcentaje es muy similar al de la media europea (65%). Cabe mencionar también que, desde principios de 2018, la ley de transparencia salarial ya está vigente en Alemania, país con una de las brechas salariales más elevadas dentro del contexto europeo y cuyo gobierno parece que quiere poner fin a este problema.

Además de los cinco grupos de factores de desigualdad y discriminación ya identificados, Sarasola *et al.* (2013) expresan que las creencias derivadas de la división sexual del trabajo y de la asignación a las mujeres de las responsabilidades familiares tienen un rol muy importante en el estudio de la brecha salarial de género y sus correspondientes causas. Esto es debido a que la mayoría de los factores anteriormente mencionados son relacionados con estas creencias que marcan la influencia de una sociedad patriarcal<sup>7</sup>. Entre las creencias derivadas de la división sexual del trabajo pueden encontrarse: las creencias vinculadas a la idea de que las responsabilidades familiares corresponden exclusivamente a las mujeres, la creencia de que el salario de las mujeres es visto como un complemento y, por ello, estas renuncian con más frecuencia a su vida laboral, la creencia por la cual las diferencias biológicas son el justificante de las diferentes habilidades y competencias, elecciones de estudios y ocupaciones (por ejemplo, la idea de que las mujeres no son buenas realizando tareas del sector tecnológico o de la ingeniería) e, incluso, la tradicional creencia de que los hombres tienen mejores habilidades directivas y de liderazgo, lo que conlleva, entre otros motivos, a que la mayoría de directivos y altos cargos sean varones.

---

<sup>7</sup> El término “patriarcado” deriva del griego y significa gobierno de los padres. “Este término se ha utilizado a lo largo de la historia para designar un tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el hombre como jefe de familia, dueño del patrimonio y cuya opinión, deseo y voluntad se cree que es más importante que la de la mujer (su esposa) y sus hijos e hijas” expresa Maime Mujer (2018).

## 2. Análisis comparativo de la brecha salarial de género entre España y los Países Bajos

Anteriormente hemos visto que la brecha salarial de género es un fenómeno estudiado en profundidad en los últimos años por diversos autores. Para ello se han aplicado distintas metodologías y se han incluido múltiples variables en su estudio, dando lugar a distintos resultados y causas explicativas. No cabe duda de que la diferencia salarial entre hombres y mujeres es real y sigue afectando a la vida profesional de las mujeres y a la sociedad y economía en general, pero ¿de qué manera varía este indicador en España y en los Países Bajos?

En este apartado nos centraremos en resolver la pregunta previamente formulada. Hablamos de dos países europeos de gran relevancia pero que, a su vez, presentan grandes diferencias entre ellos en relación a su economía, mercado laboral y cultura. Su estudio comenzará haciendo alusión a la metodología para, posteriormente, pasar a investigar en profundidad las principales diferencias existentes en cuanto al salario de mujeres y hombres en uno y otro país, mediante un estudio de tipo descriptivo dentro del contexto de la Unión Europea.

### 2.1. Metodología del análisis comparativo

Con el fin de alcanzar el objetivo de este trabajo, se analizará la brecha salarial de género en España y en los Países Bajos en el periodo 2010-2016. Se escoge este periodo de tiempo ya que recoge los datos de las últimas Encuestas de Estructura Salarial publicadas, como se detallará más adelante. El análisis se centrará en el estudio de la brecha salarial de género no ajustada a las características individuales. Según Eurostat (2018b), la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres<sup>8</sup>, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Es un indicador publicado anualmente por Eurostat en cooperación con los institutos nacionales de estadística de los países miembros de la Unión Europea, el INE en el caso de España y Statistics Netherlands (CBS) en el caso de los Países Bajos. El motivo por el cual Eurostat emplea este indicador en vez de la brecha salarial total (*overall*, según sus informes oficiales) es que esta última presenta desventajas a las que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral como por ejemplo el menor número de horas trabajadas en actividades remuneradas. La brecha salarial total a diferencia de la no ajustada analiza la diferencia salarial en función al salario bruto anual, sin tener la cuenta el número de horas trabajadas por mujeres y hombres, lo que da lugar a valores aún más elevados y no del todo objetivos.

A pesar de que la brecha salarial ajustada, la cual ha sido explicada en el apartado 1.1, expresaría de manera más adecuada los determinantes reales de

---

<sup>8</sup> De aquí en adelante cuando nos refiramos únicamente a brecha salarial de género estaremos haciendo alusión a la no ajustada.

la diferencia salarial entre hombres y mujeres, y las posibles fuentes de discriminación por razón de género, se utilizará la brecha salarial no ajustada para alcanzar el objetivo de nuestro trabajo. Escogemos este indicador, primero, porque es el que Eurostat ha elegido y, por ello, tenemos acceso a datos de ambos países y, segundo, porque el cálculo de la brecha salarial ajustada es muy complejo y necesita de un análisis muy específico, el cual nos resulta imposible realizar, entre otras razones porque, en la ecuación, deberían incluirse aspectos referentes a las competencias personales o transversales de los individuos (capacidad de liderazgo, motivación, desempeño de su trabajo en equipo, etc.) que requerirían exámenes personales.

La brecha salarial de género, cuando se utiliza un indicador no ajustado, muestra una perspectiva general de las diferencias entre los salarios de mujeres y hombres y mide un concepto que va más allá del de “a igual trabajo, igual salario”. Se trata de un indicador complejo, puesto que su medición alcanza tanto la posible discriminación que existe entre hombres y mujeres asociada a “salario desigual, por igual trabajo” como las diferencias existentes en las características medias de mujeres y hombres trabajadores (Leythienne y Ronkowski, 2018). Así, puede descomponerse en dos partes: parte explicada y parte no explicada. La primera hace referencia a las diferencias por género en características medibles de los individuos asalariados (edad, educación, ocupación, experiencia, tipo de jornada, tamaño de la empresa, sector de actividad, naturaleza del empleador) y la segunda se atribuye, al menos parcialmente, a la discriminación (Blau y Kahn, 2000).

Con el fin de diferenciar los distintos factores que afectan a la brecha salarial de género no ajustada, Eurostat desarrolló una metodología para descomponer este indicador. Esta metodología está basada en el modelo de descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), anteriormente explicado. Los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) empleados para la descomposición proveen información sobre los salarios de los individuos asalariados, así como de algunas características personales, del propio trabajo y de la empresa u organización.

Para el estudio de la brecha salarial de género no ajustada nos basaremos en la última ronda de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial<sup>9</sup> perteneciente al periodo 2010-2014. Adicionalmente, para completar esta información con datos más actuales, se utilizarán también los datos extraídos de las últimas Encuestas Anuales de Estructura Salarial<sup>10</sup>, de 2015 y 2016, publicadas por Eurostat. En estas encuestas, la brecha salarial de género no ajustada recoge la actividad económica de las secciones B a S, excluyendo la sección O (industria, construcción y servicios excepto Administración Pública, defensa y Seguridad Social obligatoria), según la clasificación estadística de las actividades

---

<sup>9</sup> La Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial se trata de una operación estadística que se viene realizando desde 1995 en el marco de la Unión Europea, siguiendo criterios comunes de metodología y contenidos con el fin de obtener unos resultados comparables sobre la estructura y distribución de los salarios en sus Estados Miembros.

<sup>10</sup> La Encuesta Anual de Estructura Salarial se viene realizando desde 2004 por los distintos países miembros de la Unión Europea.

económicas de la Comunidad Europea (NACE Rev. 2). Además, solo contempla empresas de 10 trabajadores o más, no hace restricciones según edad y horas trabajadas, e incluye tanto trabajadores a jornada completa como a jornada parcial.

En el trabajo se analizan diferentes variables de varios ámbitos, personales (sexo, edad), laborales (tipo de jornada laboral) y de empresa (sector de actividad económica y naturaleza del empleador). Se han escogido estas variables debido a que son las que se encuentran disponibles para el estudio de ambos países y, además, según distintos estudios empíricos, como Boll y Lagemann (2018) o Plantenga y Remery (2006), son las más relevantes y estudiadas.

## **2.2. Análisis comparativo descriptivo**

La brecha salarial de género se presenta de manera heterogénea entre los Estados miembros de la Unión Europea a lo largo del tiempo.

La figura 2 muestra la brecha salarial de género no ajustada en el año 2016 en los países de estudio, España y Países Bajos. A su vez, se diferencian por colores, de más claro a más oscuro según aumenta la diferencia, la brecha salarial de género en otros países europeos cuyos datos están disponibles en la actualidad. En 2016, este indicador europeo oscila entre 5,2% y 25,3%.

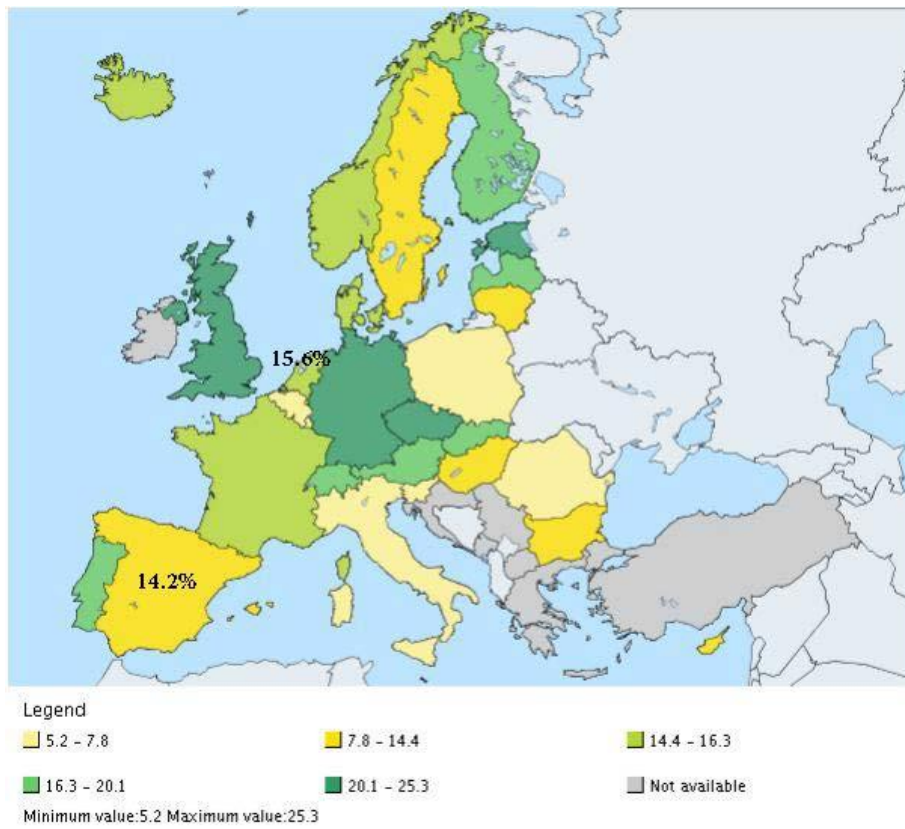
Puede observarse como, para el año 2016, última fecha para la cual se han obtenido datos oficiales de la Encuesta de Estructura Salarial, la brecha salarial de género en España (14,2%) es menor que en los Países Bajos (15,6%). Además, cabe mencionar que ambos países se encuentran por debajo de la media europea (16,2%) en cuanto a diferencia salarial de género. Dentro del contexto europeo, entre los países con mayor valor del indicador destacan Estonia (25,3), República Checa (21,8%), Alemania (21,5%) y Reino Unido (21%). Por el contrario, los países con menor diferencia salarial son Rumanía (5,2%), Italia (5,3%), Bélgica (6,1%) y Polonia (7,2%).

El gráfico 1 muestra la descomposición de la brecha salarial de género no ajustada en 2014<sup>11</sup>. La brecha salarial no ajustada en España se compone de un 4% de parte explicada y un 10,9% de parte no explicada. En cambio, en los Países Bajos, el porcentaje perteneciente a la parte explicada es algo mayor (7,6%) y, por tanto, la parte no explicada es menor a la española (8,5%). En comparación con la media de la Unión Europea, ambos países de estudio presentan un porcentaje menor en la parte no explicada. Estos datos indican que, en los Países Bajos, la diferencia salarial de género se debe más a causas objetivas, en concreto al tipo de jornada, a la naturaleza del empleador y a la ocupación de los individuos, que a causas discriminatorias en comparación con lo que sucede en España y en el conjunto de la Unión Europea.

---

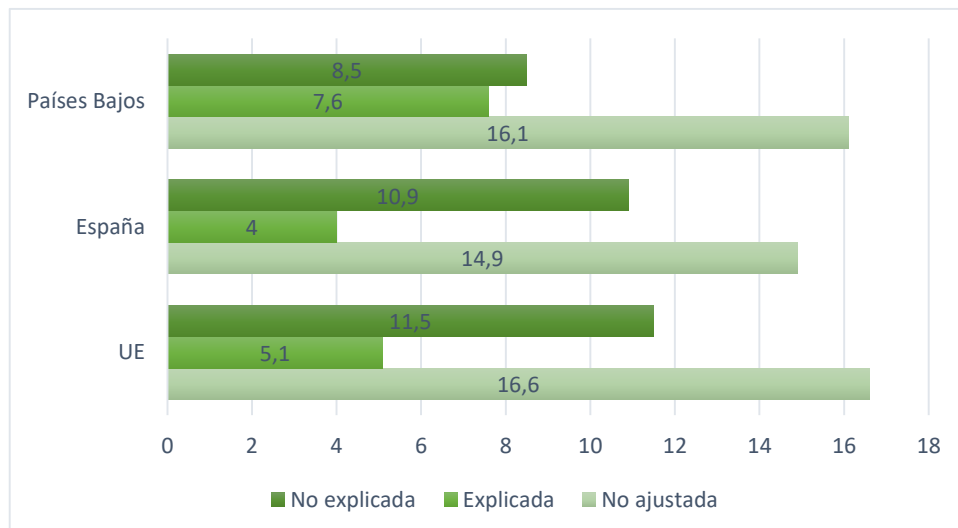
<sup>11</sup> No se han encontrado estudios posteriores que descompongan este indicador.

**Figura 2. Brecha salarial de género no ajustada (en %) en 2016**



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

**Gráfico 1. Descomposición de la brecha salarial no ajustada 2014**

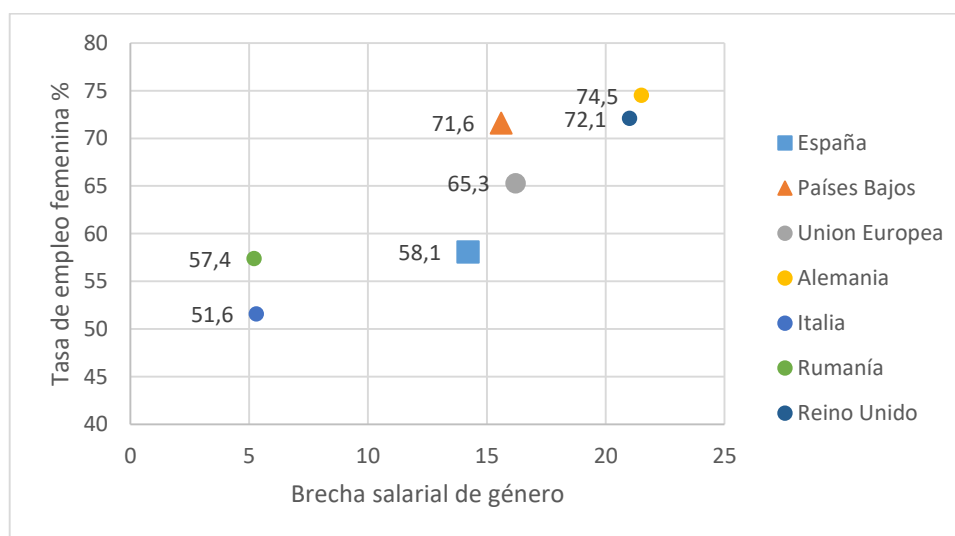


Fuente: Elaboración propia a partir de Leythienne y Ronkowski (2018), y Boll y Lagemann (2018).

Una vez hecha la correspondiente descomposición de la brecha salarial de género no ajustada en sus dos fracciones, el estudio se centrará en la brecha salarial de género no ajustada general debido a la disponibilidad de datos encontrados.

Las mujeres en la Unión Europea ganan de media un 16,2% menos por hora que los hombres, hecho que puede verse relacionado con la tasa de empleo femenina. El gráfico 2 muestra la tasa de empleo femenina (para trabajadoras entre 20 y 64 años) y la brecha salarial de género perteneciente al año 2016 en España, Países Bajos, Alemania, Reino Unido, Italia, Rumanía y la media del conjunto de países que componen la Unión Europea. En España, las mujeres ganan de media un 14,2% menos por hora que sus compañeros varones. La brecha salarial de género en España es menor que en los Países Bajos y, además, su tasa de empleo femenina resulta ser también más baja que la de los Países Bajos y la Unión Europea, ya que es de 59,6%, a diferencia de la tasa masculina, la cual es de 71,5%. Por su parte, los Países Bajos reflejan una tasa de empleo femenina superior (72.8%) al igual que un mayor índice de brecha salarial (15,6%).

**Gráfico 2. Relación entre la Tasa de empleo femenina y la brecha salarial de género en 2016**



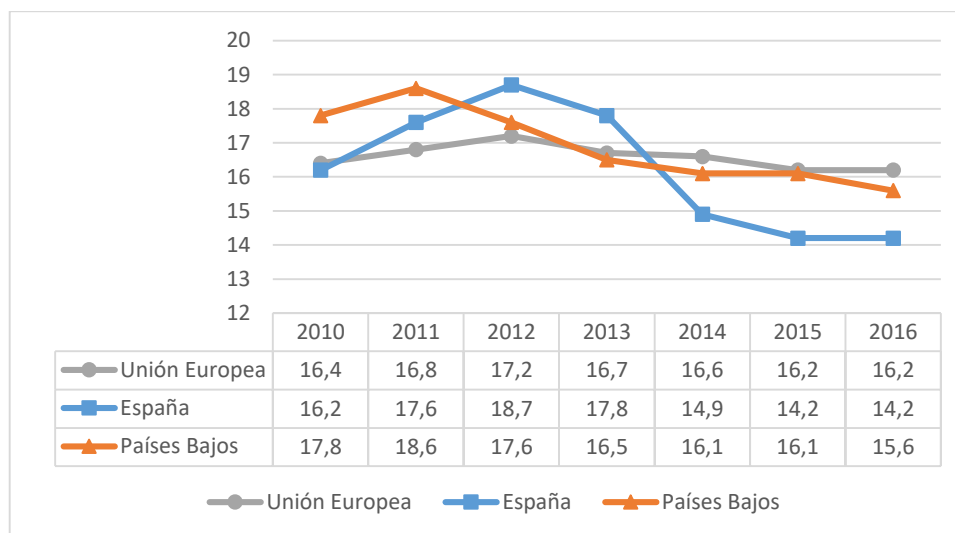
Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

Algunos autores como Leythienne y Ronkowski (2018) y Anghel *et al.* (2018) han estudiado la relación entre la tasa de empleo de las mujeres y la brecha salarial de género no ajustada a las características personales y han expuesto que, existe una relación positiva entre estas variables: los países con una mayor tasa de empleo femenina tienden a tener también una mayor brecha salarial de género no ajustada, y viceversa. Efectivamente, lo mencionado se corrobora en los países de nuestro estudio, España y los Países Bajos, además del resto de países representados, según puede observarse en el gráfico 2. La explicación

de esta relación puede deberse a la autoselección<sup>12</sup> de las mujeres del trabajo remunerado.

A pesar de presentar todavía resultados elevados, la brecha salarial de género ha ido evolucionando a lo largo de los años. Como puede observarse en el gráfico 3, en el periodo 2010-2016 se percibe un cambio en el indicador de género, tanto en la media de la Unión Europea como en los países de nuestro estudio, España y los Países Bajos.

**Gráfico 3. Evolución de la brecha salarial de género (en %)**



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial. Eurostat.

De 2010 a 2016 la brecha salarial ha experimentado en ambos países europeos una evolución positiva. Por un lado, en España, el indicador se ha reducido dos puntos, pasando de 16,2% en 2010 a 14,2% en 2016. Sin embargo, en el transcurso hasta este último año, la brecha creció hasta llegar a alcanzar una diferencia de 18,7% (2012) entre el salario percibido por las mujeres y el percibido por los hombres. A partir de este año, la brecha salarial comenzó a disminuir de manera drástica. Por otro lado, en los Países Bajos, la brecha salarial también se ha ido reduciendo con el paso del tiempo, aunque en menor medida que en España. En 2010, las mujeres ganaban una media de 17,8% menos de lo que ganaban los varones por hora, dato que supera las cifras de España y la Unión Europea. Un año después, en 2011, el indicador se incrementó alcanzando una cifra de 18,6%, y fue a partir de este mismo año cuando comenzó a descender hasta alcanzar el dato más bajo en 2016 (15,6%), el cual supera el indicador español, pero se encuentra por debajo de la media europea. Un dato a destacar es que, en el último año de estudio, ambos países presentan cifras más bajas que la media de países europeos, la cual es de

<sup>12</sup> Término traducido del inglés *self-selection*, el cual se refiere al fenómeno por el cual las mujeres con un nivel de educación y cualificación bajo, el cual se relaciona con un salario potencial bajo, prefieren no participar en el mercado laboral, a diferencia de las que tienen un salario potencial superior, que tienen una mayor probabilidad de participar en el mercado laboral y suelen estar más vinculadas al mismo.

16,2%, lo que indica que dentro del contexto europeo no tienen malos resultados en cuanto a la diferencia del salario entre mujeres y hombres.

Mediante el análisis de la evolución de la brecha salarial de género en 2016 podemos conocer que, a pesar de que ni España ni los Países Bajos presentan unas cifras especialmente bajas, sí que han mostrado una evolución positiva, especialmente España, y tienen las cifras más bajas hasta ahora observadas. Esta significativa mejora de la brecha salarial de género podría hacernos pensar que es debida principalmente a la eficacia de las medidas que se están empleando a nivel internacional, europeo y nacional para su reducción, o que la sociedad es cada vez más consciente de la importancia de la igualdad de género y más en concreto de la igualdad salarial. Entre las políticas para poner fin a la brecha salarial de género dentro del contexto europeo han de destacarse la Directiva 2009/54/CEE en relación a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, en concreto su artículo 4 referente al principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, así como la Recomendación de la Comisión Europea sobre transparencia salarial, de 7 de marzo de 2014, además de otros planes de acción, como el último *Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres*.

Pero esta disminución también puede verse relacionada, simplemente, con factores coyunturales, según indica Ungría (2017), quien expresa que el descenso de la brecha salarial en España ha sido motivado por un empeoramiento de las retribuciones masculinas.

Debido a la complejidad de este indicador y a las múltiples variables interrelacionadas que se ven implicadas, no es sencillo determinar con facilidad cual es la causa principal de este descenso. Con el fin de conocer en profundidad las diferencias existentes entre la brecha salarial de género en España y los Países Bajos, y así poder alcanzar el objetivo del trabajo, se estudiará la brecha salarial segmentando los grupos de individuos, de manera que nos informe de manera más detallada sobre la diferencia salarial entre mujeres y hombres. En los siguientes subapartados se analizará de manera comparativa la brecha salarial por grupos de edad, sector de actividad, propiedad de la empresa y tipo de jornada en España y en los Países Bajos.

### **2.2.1. Brecha salarial de género según grupos de edad**

Como se ha expuesto con anterioridad, la edad es uno de los factores determinantes de la brecha salarial de género, por lo que segmentaremos a los individuos según grupos de edad para poder analizar la influencia de este factor en España y en los Países Bajos. Se seguirá la clasificación realizada por Eurostat, la cual diferencia a los trabajadores en seis grupos de edad: trabajadores menores de 25 años, trabajadores de 25 a 34 años, trabajadores de 35 a 44 años, trabajadores de 45 a 54 años, trabajadores de 55 a 64 años y, por último, aquellos trabajadores mayores de 65 años.

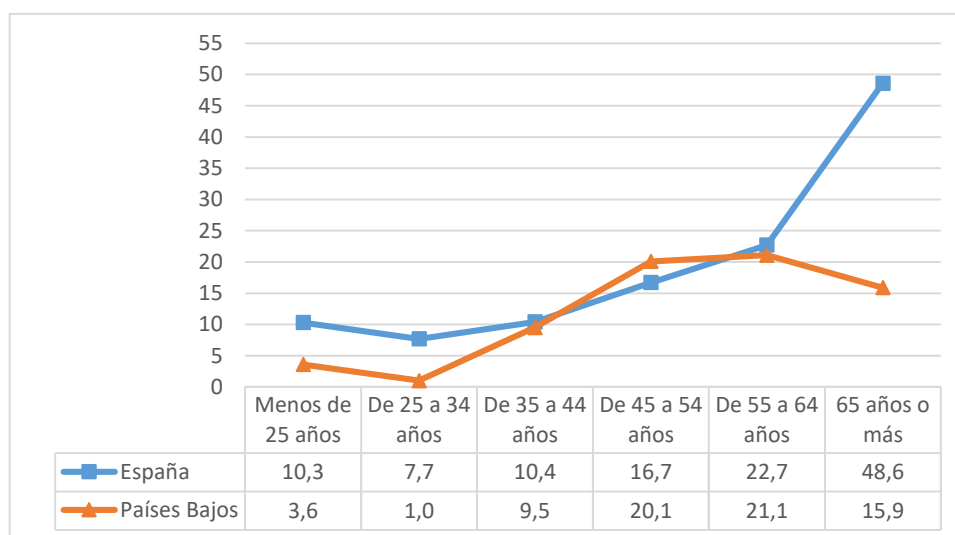


En primer lugar, el gráfico 4 representa la brecha salarial de género no ajustada en España y en los Países Bajos por tramos de edad para el año 2016<sup>13</sup>. Puede contemplarse como existen grandes diferencias entre ambos países. Mientras que la diferencia salarial de género en España aumenta progresivamente a medida que avanza la edad de los individuos, en los Países Bajos este indicador sufre mayores fluctuaciones. En primer lugar, desciende cuando se pasa del primer grupo de edad (menores de 25 años) al segundo (trabajadores entre 25 y 34 años), a partir del cual comienza a aumentar hasta alcanzar su punto máximo en 20.1% en el grupo de trabajadores de 45 a 54 años. De ahí en adelante, la brecha salarial vuelve a descender, pero nunca llega a los valores presentados en el primer grupo de edad. En definitiva, en 2016, ambos países presentan sus brechas salariales de género más bajas en los primeros grupos de edad, especialmente en el grupo de trabajadores de 25 a 34 años.

También es importante indicar que, en España, en comparación con los Países Bajos, las mujeres ganan por hora menos que los varones en todos los tramos de edad con excepción del tramo de los 45 a los 54 años, en el cual en España la diferencia es de 16,7% y en los Países Bajos es de 20,1%.

Puede decirse, por tanto, que existe un gran salto generacional en la brecha salarial de género, con datos diferentes entre los países a analizar. Parte de este efecto se asocia a la desigualdad en el número de años de experiencia entre mujeres y hombres, puesto que las mujeres se han incorporado al mercado laboral más tarde. (Anghel *et al.*, 2018).

**Gráfico 4. Brecha salarial de género según grupos de edad (en %) en 2016**



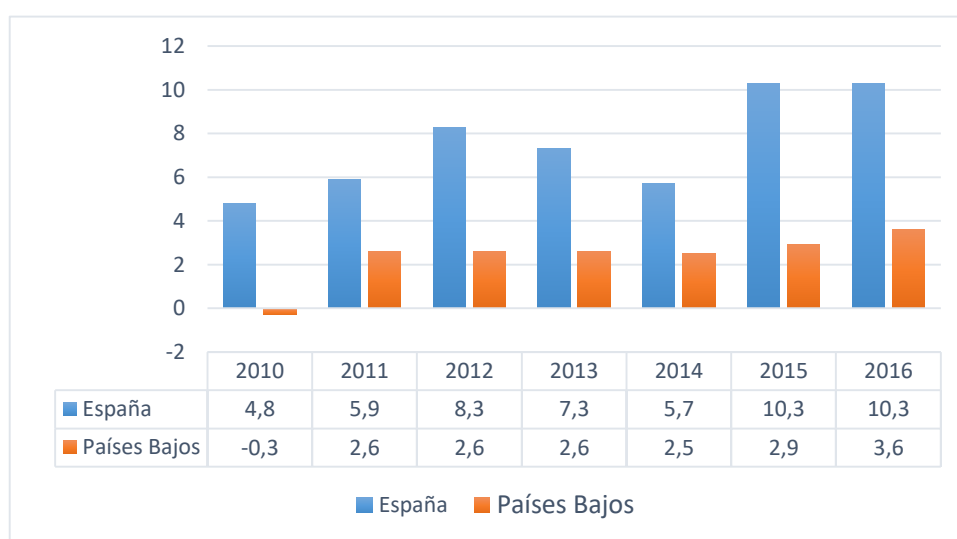
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016. Eurostat.

<sup>13</sup> Se representa únicamente este año con el fin de mostrar de manera clara cómo evoluciona la diferencia salarial de género en España y en los Países Bajos según avanzamos por los grupos de edad.

En los siguientes gráficos se observará de manera comparada la evolución de la brecha salarial de género de manera independiente en los distintos grupos de edad en España y en los Países Bajos. El análisis seguirá el orden de menor a mayor edad.

En relación al primer grupo de edad a estudiar, los trabajadores menores de 25 años, al que se refiere el gráfico 5, puede observarse como existen notables diferencias entre España y los Países Bajos, presentando el primero una brecha salarial relativamente mayor a lo largo del periodo analizado. La diferencia salarial tiene en ambos países una tendencia positiva desde 2010. Si bien es cierto que, en el caso de España, sufre una disminución en los años 2013 y 2014, la cual vuelve a recuperarse en el año siguiente, en el que se alcanza el mayor valor (10,3%). Esta cifra se mantiene estable para 2016. En los Países Bajos, la brecha salarial entre los trabajadores menores de 25 años es bastante menor que en España. De hecho, comienza siendo un dato negativo (-0,3%) en 2010, lo cual indica que, en ese año, las mujeres no ganaban menos, sino más, que los hombres por hora trabajada. A partir de 2011, el indicador comienza a incrementarse hasta alcanzar su valor más elevado (3,6%) en 2016, fenómeno que ocurría de igual modo en España, si bien es cierto que con una diferencia entre estos países de 7 puntos porcentuales.

**Gráfico 5. Brecha salarial de género para trabajadores menores de 25 años**

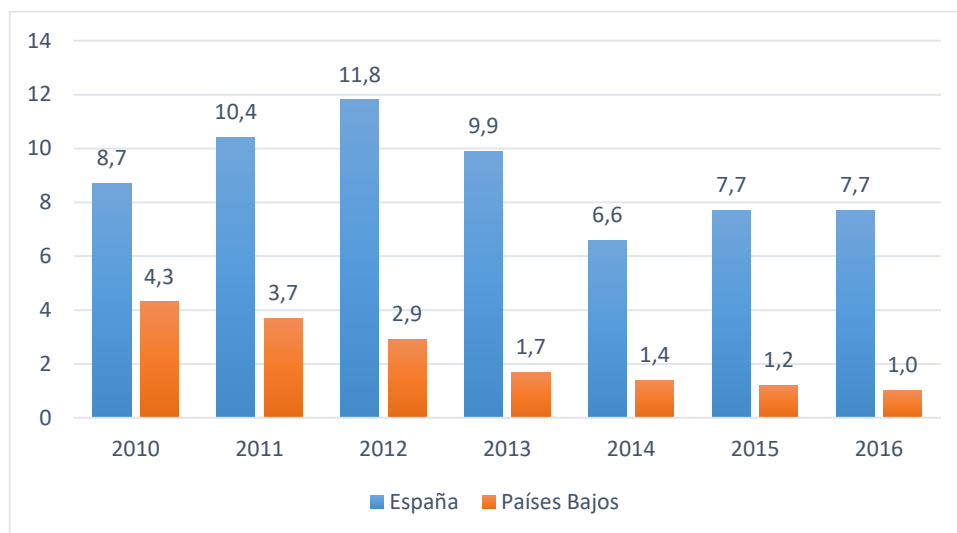


Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial. Eurostat.

Respecto al segundo grupo de edad a estudiar, correspondiente a los trabajadores entre 25 y 34 años, el gráfico 6 revela diferencias en relación al grupo anteriormente analizado (trabajadores menores de 25 años), si bien es cierto que la brecha salarial en España continúa siendo más elevada que en los Países Bajos. En este segundo país, al contrario que lo que ocurría en el anterior grupo de edad, la brecha salarial muestra una tendencia negativa. Esta disminuye de manera progresiva desde 2010 (4,3%) hasta 2016 (1%). En España, también se observa una tendencia negativa, aunque con mayores

fluctuaciones. El porcentaje más elevado corresponde al año 2012 (11,8%). Se trata de un año que marca un punto de inflexión puesto que, en años previos, el indicador fue incrementándose y, en años posteriores, fue disminuyendo, con excepción de 2015 (7,7%), que aumenta, y 2016, que se mantiene estable.

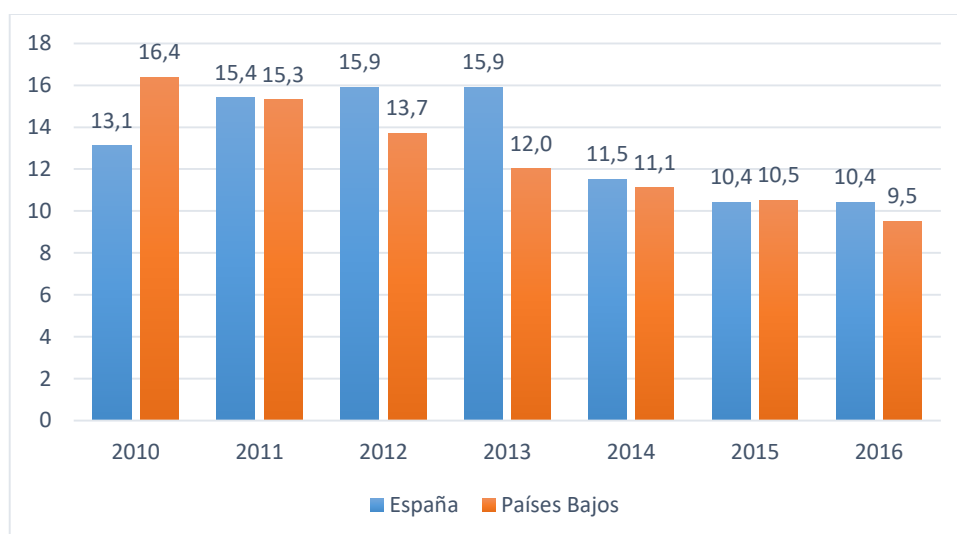
**Gráfico 6. Brecha salarial de género para trabajadores entre 25 y 34 años**



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial. Eurostat.

La brecha salarial de género en los trabajadores entre 35 y 44 años experimenta un incremento respecto a los dos grupos previamente analizados, aunque lo que se mantiene igual es que la brecha salarial en España continúa siendo mayor que en los Países Bajos, con excepción del año 2010. En los últimos años las diferencias salariales de género entre un país y otro son menores que en años previos. Además, se observa un descenso en los valores de brecha salarial desde 2010 a 2016.

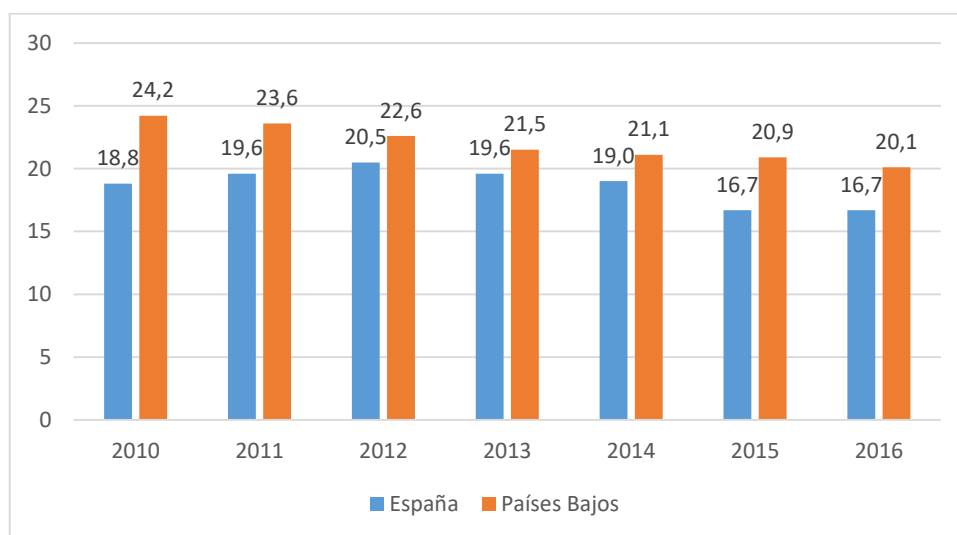
**Gráfico 7. Brecha salarial de género para trabajadores de 35 a 44 años**



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial. Eurostat.

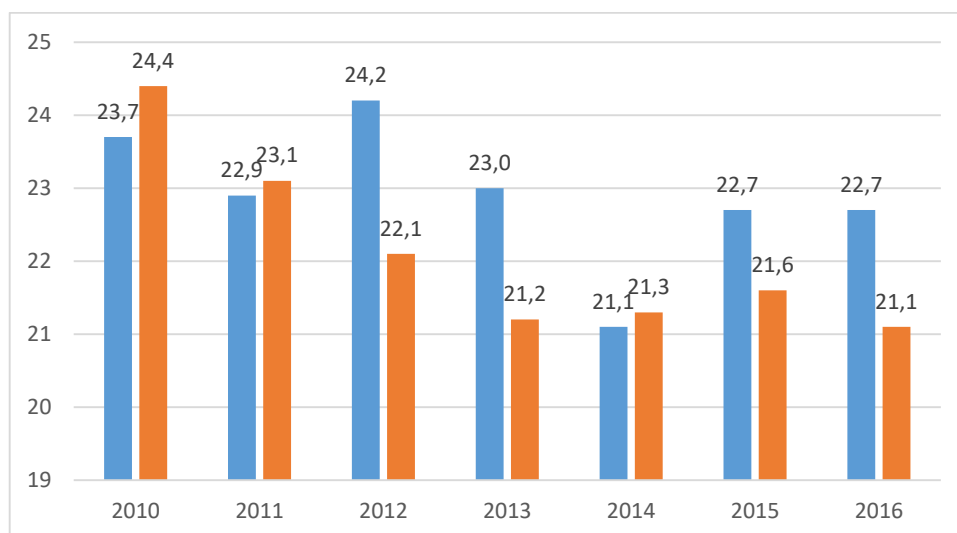
De manera distinta a los anteriores grupos de edad, la brecha salarial de género en los Países Bajos es mayor que en España en los individuos cuyas edades oscilan entre los 45 y los 54 años. Se observa, además, que desde 2010 a 2016 la brecha salarial de género ha ido reduciéndose en ambos países, si bien es cierto que en el caso de España durante el periodo 2011-2014 los valores aumentaron. En 2016, la diferencia existente entre las brechas salariales de ambos países es de 2 puntos, menor a la que había en 2010 (5,4 puntos).

**Gráfico 8. Brecha salarial de género para trabajadores de 45 a 54 años**



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial. Eurostat

**Gráfico 9. Brecha salarial de género para trabajadores de 55 a 64 años**



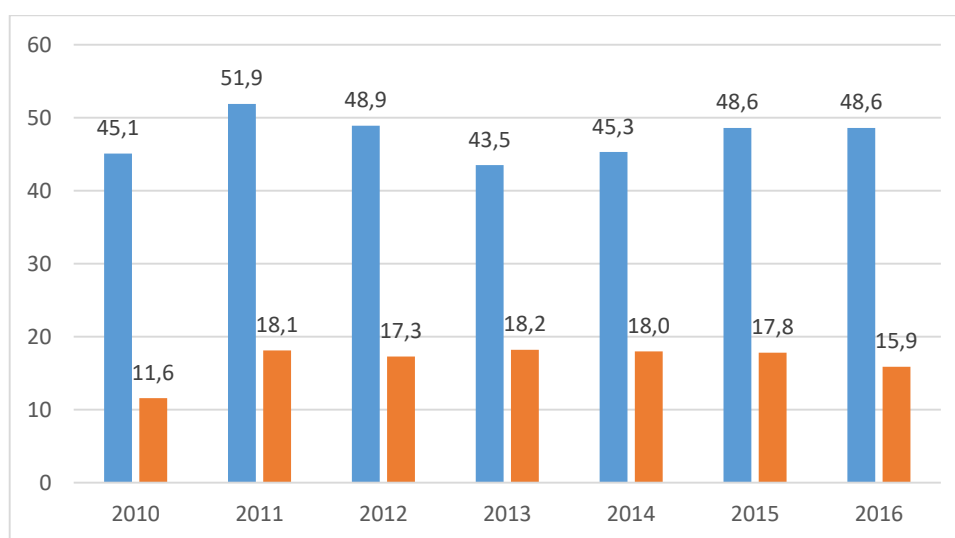
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial. Eurostat

El gráfico 9 muestra de nuevo un aumento del indicador de desigualdad salarial según aumenta la edad, el cual es mayor en España. Pero, a pesar de este incremento y de que las cifras sean elevadas, puede observarse una tendencia negativa en ambos países. En el último año de estudio, 2016, el indicador se ha incrementado 4 puntos en España y 1 punto en los Países Bajos respecto al

grupo de edad anterior. Una vez más, debido a la complejidad del indicador y a que en el influyen múltiples variables no podemos detallar más acerca del porqué de estas variaciones.

Por último, la diferencia entre el salario percibido por mujeres y hombres es aún mayor en los trabajadores de más de 65 años, es decir, las mujeres pensionistas reciben de media en España cerca del 50% menos por hora de lo que reciben los hombres pensionistas varones<sup>14</sup>. Este fenómeno no ocurre de igual manera en los Países Bajos, donde, sorprendentemente, la brecha salarial se ve reducida en varios puntos en comparación con los grupos de edad anteriores. Asimismo, resulta llamativo que, en España, en los últimos años de estudio, la brecha salarial haya aumentado, hecho que no ocurría en ninguno de los grupos de edad anteriormente estudiados.

**Gráfico 10. Brecha salarial de género para trabajadores de 65 años y mayores**



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial. Eurostat.

En definitiva, mediante todos los gráficos analizados puede expresarse que la brecha salarial de género avanza en función de la edad en España y en los Países Bajos (hasta los 64 años de edad) y ello es debido a multitud de factores, los cuales se encuentran interrelacionados.

La explicación principal de este fenómeno se asocia al elevado número de mujeres que deciden o tienen que interrumpir su vida laboral con motivo de la maternidad, lo que ocasiona que estas suelen tener una menor cantidad de años trabajados que los varones. Este efecto comienza a ser observado en el grupo de trabajadores entre 35 y 44 años y se verá extendido durante el resto de grupos

<sup>14</sup> Este hecho fue denunciado por la vicesecretaria general de UGT este mismo año 2018. Esta indicaba que la pensión contributiva de las mujeres es un 37% inferior y que casi la mitad de las personas que reciben una pensión contributiva son mujeres (48,1%), quienes también representan el 73,5% de las personas que reciben pensiones más bajas en España. Por otro lado, los varones representan el 80,3% de quienes reciben pensiones entre 1.800 y 2.000 euros y el 83% de las pensiones superiores a los 2.000 euros (20 minutos, 2018)

según vamos avanzando en la edad de los trabajadores. Así a mayor edad, mayor brecha salarial entre mujeres y hombres.

Como se ha demostrado en otro Trabajo Fin de Grado<sup>15</sup>, los hijos afectan de manera negativa en el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores, especialmente en el caso de las mujeres. Cuando las mujeres tienen hijos, sus tasas de empleo se ven drásticamente reducidas, y este perjuicio se incrementa según aumenta el número de hijos. Estamos ante un fenómeno conocido como *motherhood penalty* (penalización por maternidad), el cual consiste en tener menos oportunidades laborales y salariales al ser madres (Chinchilla, Jiménez y Grau, 2017). Esta penalización en la tasa de empleo, en los salarios y en el estancamiento de la carrera profesional de las mujeres en general, no vuelve a recuperarse en muchos casos. También ha de mencionarse que la existencia de hijos también se ve reflejada de manera negativa en las tasas de empleo de los hombres, pero de una manera muy inferior al caso de las mujeres. Estos, a diferencia de las madres, suelen beneficiarse de la denominada *fatherhood premium* (prima de paternidad), que premia su contribución económica a la familia y el compromiso empresarial.

De la misma manera, el incremento de la brecha salarial de género también puede deberse a la diferencia en el número de años de experiencia entre mujeres y hombres, puesto que un elevado número de mujeres realizan interrupciones largas en su vida laboral causadas habitualmente por la maternidad, lo que indica que las mujeres suelen tener un menor número de años trabajados que los hombres (Anghel *et al.*, 2018).

Finalmente, el motivo por el cual la diferencia salarial entre lo que perciben las mujeres y lo que perciben los hombres es mayor en los Países Bajos que en España, probablemente sea que las mujeres del primer país dedican más tiempo al cuidado de los hijos que las del segundo. Esto es debido, no solo a que las políticas de conciliación en los Países Bajos facilitan en mayor medida a las mujeres la posibilidad de disfrutar más tiempo junto a sus hijos, sino también a la diferencia cultural entre ambos países respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores.

Cabe mencionar, además, que en la mayoría de grupos de edad se percibe una evolución positiva de la reducción de la brecha salarial en el periodo de 2010 a 2016 y también existe una notable desigualdad entre el indicador entre los dos países de estudio.

### **2.2.2. Brecha salarial de género según el sector de actividad**

El sector de actividad económica, como se expuso en el apartado 1.3, es otro de los factores determinantes de la brecha salarial de género. Este factor se asocia con la todavía persistente segregación ocupacional, la cual es, en muchos casos, la mejor explicación de la diferencia salarial entre hombres y mujeres según el

---

<sup>15</sup> *Las políticas de conciliación laboral y familiar en España: Análisis de los trabajadores con hijos a su cargo*. TFG de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos elaborado por Martínez Galán (2018).

sector de actividad económica en el que estén empleados. Así, a mayor nivel de feminización del sector, existirá una mayor diferencia salarial de género. UGT Cataluña (2015) expone que el elevado nivel de feminización de algunos sectores “es reflejo de la segregación horizontal que sufren las mujeres en el mercado laboral, es decir, ellas están ocupadas en determinados sectores de actividad económica más relacionados a servicios y de atención y cuidados, quedando atrapadas en lo que se denomina suelo pegajoso, manteniéndoseles en la base de la pirámide económica”. Esto indica que no casual que sea en estos sectores donde la brecha salarial es mayor, puesto que son ellas las que probablemente tengan una peor remuneración y un nivel inferior de la clasificación profesional (segregación vertical).

En la tabla 1 se pueden observar las diferencias existentes entre la brecha salarial en España y en los Países Bajos según el sector de actividad en 2016<sup>16</sup>. La tabla representa los 18 sectores de actividad clasificados según Eurostat y el INE. Se observan diferencias en cuanto a la brecha salarial según sector de actividad de un país y otro. Por un lado, en España, la mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres se concentra en las actividades sanitarias y de servicios sociales (23,1%), el comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (21,5%) y las actividades inmobiliarias (22,8%). Por otro lado, en los Países Bajos, los sectores con mayor índice de brecha salarial son las actividades financieras y de seguros (28,8%), el comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (26,3%) y las actividades profesionales científicas y técnicas (23%).

De otra manera, es destacable la reducida brecha salarial que presentan en España sectores como las industrias extractivas (-12,6%), la construcción (3,3%) y la educación (5,2%). En los dos primeros casos, Estas cifras se asocian a que son sectores ampliamente representados por hombres y, en el último caso, a que, en España, la educación se relaciona en mayor medida al control público, el cual presenta diferencias salariales menores, como se analizará en el punto 2.2.3. En los Países Bajos, los sectores con menor porcentaje de brecha salarial son: suministro de agua, saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (1,1%), la administración pública y defensa, y Seguridad Social Obligatoria (2,5%) y el transporte y almacenamiento (8,7%). La explicación de estos bajos porcentajes se asocia a los mismos motivos que los expuestos para el caso español.

---

<sup>16</sup> Se escoge únicamente el año 2016 con el fin de reflejar de forma más clara la diferencia salarial de género según el sector de actividad económica. Además, la selección permite simplificar la información mostrada, puesto que las diferencias según sectores en el resto de años analizados se asemejan bastante a las de 2016, que es el último año para el que existe información de este indicador.

**Tabla 1. Brecha salarial de género según sector de actividad en 2016**

<b>Sectores</b>	<b>España</b>	<b>Países Bajos</b>
Industrias extractivas	-12,6	17,5
Industria manufacturera	19,2	18,2
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	16,1	15,5
Suministro de agua, saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	14,7	1,1
Construcción	3,3	11,6
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas	21,5	26,3
Transporte y almacenamiento	9	8,7
Hostelería	13,7	12,2
Información y comunicaciones	13,2	17,6
Actividades financieras y de seguros	18,2	28,8
Actividades inmobiliarias	22,8	17
Actividades profesionales, científicas y técnicas	19,6	23
Actividades administrativas y servicios auxiliares	16,5	9,5
Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	5,7	2,5
Educación	5,2	11,2
Actividades sanitarias y de servicios sociales	23,1	21,1
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	15,8	20,1
Otros servicios	17,5	16,9

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial. Eurostat

### **2.2.3. Brecha salarial de género según la naturaleza del empleador**

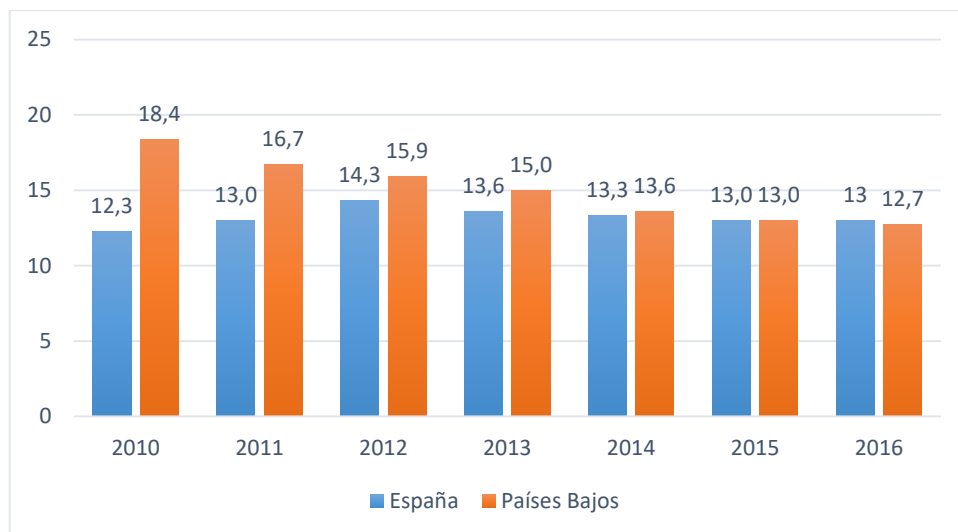
En cuanto a la naturaleza del empleador, es decir, si este es el sector público o si pertenece al sector privado, también existen diferencias en materia salarial entre mujeres y hombres. En los siguientes gráficos se muestra de manera comparada la evolución desde 2010 a 2016 de este factor en España y en los Países Bajos. En primer lugar, se mostrará los datos referentes al sector público para, más adelante, analizar los datos relacionados con el sector privado.

El gráfico 11 muestra una mayor brecha salarial en el sector público neerlandés que en el español a lo largo de los años de estudio. Cabe mencionar que la brecha salarial en los Países Bajos disminuye de manera progresiva con el paso de los años, pasando de un 18,4% en 2010 a un 12,7% en 2016. De otro modo, la diferencia entre el salario público femenino y masculino en España muestra una trayectoria más estable en el periodo 2010-2016. De 2010 a 2012 se observa un incremento de dos puntos porcentuales de este indicador, alcanzándose la



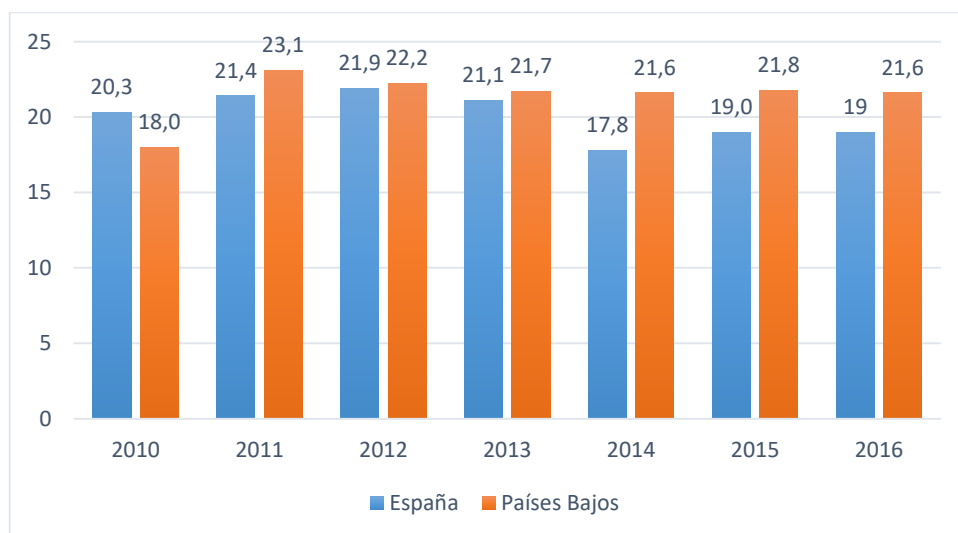
cifra de 14,3% en 2012. De 2013 en adelante la cifra comienza a descender hasta 13%, dato superior al de origen en 2010 (12,3%). En los últimos años las brechas salariales de ambos países de estudio se ven equiparadas con valores cercanos al 13%.

**Gráfico 11. Brecha salarial de género en el sector público (en %)**



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial. Eurostat

**Gráfico 12. Brecha salarial de género en el sector privado (en %)**



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial. Eurostat

Respecto a la brecha salarial de género en la propiedad o control privado, los datos expuestos en el gráfico 12 muestran cifras superiores en ambos países en comparación con la información anteriormente analizada en relación al sector público. Se continúan percibiendo diferencias entre España y los Países Bajos, y también en esta ocasión la diferencia de los salarios medios de las mujeres y los hombres por hora es mayor en el segundo país. Desde 2010 a 2016 se observa como ambos indicadores aumentan y disminuyen, pero finalmente, en 2016, el indicador español (19%) es menor que en 2010 mientras que el

indicador de los Países Bajos se ha visto incrementado en más de cuatro puntos, alcanzando el 21,6% en el último año.

Una vez analizados ambos empleadores, cabe mencionar que las trabajadoras del sector público sufren una menor desigualdad salarial de género que las trabajadoras del sector privado. Esto puede ser debido a que, en el sector público, los salarios se distribuyen de una manera distinta al sector privado. En el primero, las características personales de los trabajadores (por ej., motivación, habilidades de liderazgo, capacidad de negociación o comunicación...) no influyen en la determinación del salario, algo que sí que puede afectar en el salario de un trabajador en el sector privado. Además, la legislación contra la discriminación salarial seguramente será aplicada de manera más estricta al sector público.

#### **2.2.4. Brecha salarial de género según el tipo de jornada**

Merece la pena analizar la brecha salarial de género según el tipo de jornada puesto que, de manera semejante a lo que ocurría en apartados previos, los salarios percibidos por mujeres y hombres presentan diferencias, en esta ocasión, en función del tipo de jornada (a tiempo parcial o a tiempo completo) que estos realicen. Las mujeres, tanto en España como en los Países Bajos, continúan siendo las protagonistas del empleo a tiempo parcial, lo que, como veremos más adelante, se tratará de un aspecto fundamental en el estudio de esta variable.

El gráfico 13 refleja en porcentaje la brecha salarial de género de los trabajadores que tienen una jornada a tiempo parcial en España y en los Países Bajos. Los datos expuestos revelan que la diferencia salarial es mayor en el primer país que en el segundo en todos los años en los que se realiza el estudio. Este fenómeno puede ser debido a que el empleo a tiempo parcial en los Países Bajos es bastante más frecuente que en España.

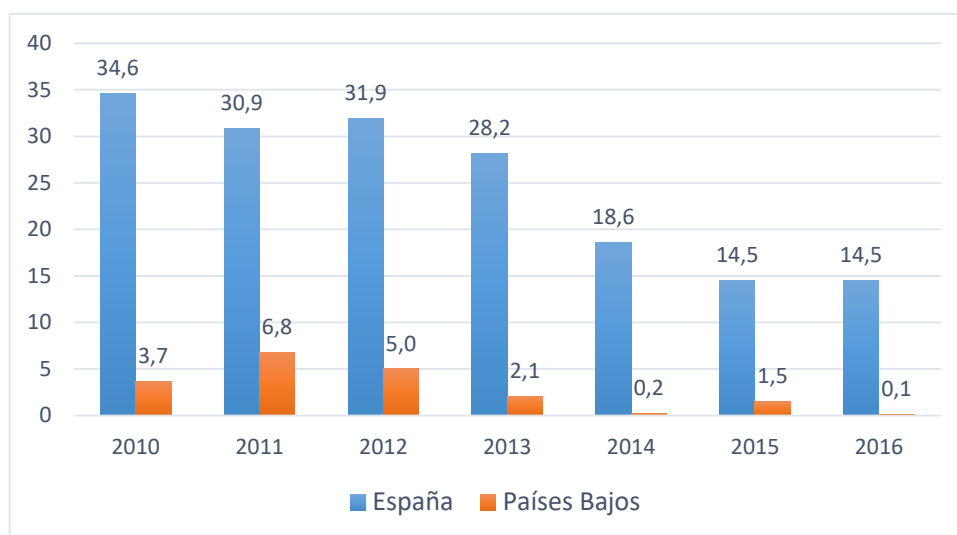
Asimismo, en los Países Bajos, el empleo a tiempo parcial representa el 46,6% del total, es decir, casi la mitad de los trabajadores que se encuentran empleados realizan jornadas a tiempo parcial. Mientras que, en España, el empleo a tiempo parcial tan solo representa el 14,6%. Además, los Países Bajos es el país europeo con mayor tasa de mujeres empleadas a tiempo parcial, casi tres cuartas partes (74,8%) de las mujeres realizan este tipo de jornada. En cambio, en España las mujeres que trabajan a tiempo parcial representan el 23,9% del total de las mujeres que están empleadas. En el caso de los hombres solo el 7,4% del total en España y el 22,1% del total en los Países Bajos. Puede concluirse así, que la jornada parcial es un modelo de trabajo mucho más arraigado en los Países Bajos que en España.

La jornada parcial está estrechamente relacionada con la conciliación laboral y familiar de los trabajadores, mujeres y hombres. En nuestra sociedad, la necesidad de conciliar el trabajo con la familia se presenta en muy diversas situaciones como son: el cuidado de adultos enfermos, de mayores, de incapacitados y, por último, el cuidado de los hijos, el cual es el más frecuente

en ambos países de estudio. En la misma línea, las políticas de conciliación, tanto públicas como privadas, siguen mostrando mayores ventajas para conciliar a las mujeres que a los hombres. Sin embargo, lo que parece no tenerse demasiado en cuenta es que este tipo de ventaja “a priori” para la mujer es un arma de doble filo, puesto que, a su vez, genera desventajas en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, fenómeno que no ocurre en el caso de los trabajadores varones. El último *Plan de Acción 2017-2019*, publicado por la Comisión Europea, ya indicaba como nuevas medidas a implantar la extensión de los periodos de paternidad de manera que la maternidad no afecte tanto en el aspecto profesional de las mujeres.

Además, es importante mencionar que en ambos países se percibe una tendencia negativa, lo que indica que las diferencias salariales entre mujeres y hombres que realizan jornada parcial son cada vez menores.

**Gráfico 13. Brecha salarial de género a jornada parcial (en %).**

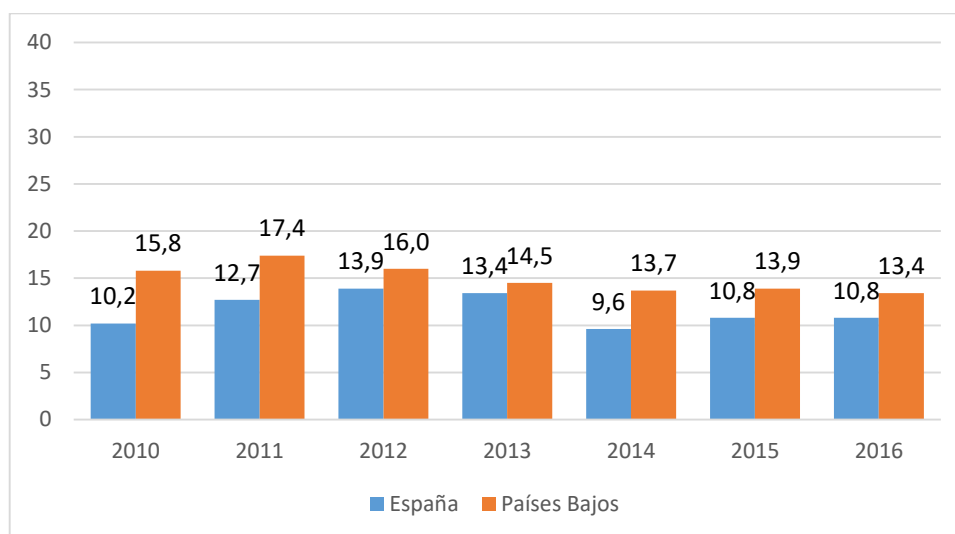


Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial. Eurostat.

En relación con la jornada completa, el gráfico 14 revela datos opuestos a los expuestos previamente para la jornada parcial. A diferencia de lo que ocurría en la jornada a tiempo parcial, la diferencia salarial de género en los Países Bajos es mayor que en España cuando se trata de empleo a jornada completa. Desde 2010 a 2016, se observa cómo, en España, la brecha salarial se mantiene prácticamente estable, pues nunca varía en más de dos puntos, si bien es cierto que de distinta manera a lo que ocurre en el caso neerlandés, en el que la brecha se ve reducida si se compara la cifra de 2010 (15.8%) y de 2016 (13.4%).

El principal motivo explicativo de que la brecha salarial en los Países Bajos sea mayor que en España puede ser que, en el primer país, el porcentaje de mujeres que trabajan es menor que en el segundo y, además, como hemos visto en apartados anteriores, las mujeres frecuentemente tienen ocupaciones peor remuneradas y valoradas que las de los varones, es decir, hacemos alusión a la segregación vertical y horizontal.

**Gráfico 14. Brecha salarial de género a jornada completa (en %)**



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial. Eurostat

De la misma manera, el hecho de que las mujeres neerlandesas trabajen principalmente a tiempo parcial, casi tres cuartas partes, explica que la desigualdad salarial en el empleo a tiempo parcial sea menor que a tiempo completo. Seguramente los trabajos a tiempo parcial en los Países Bajos se centren en posiciones de no muy alto nivel jerárquico, en las cuales el nivel de desigualdad salarial es menor entre mujeres y hombres. Habitualmente las posiciones directivas y de alta responsabilidad no permiten realizar este tipo de jornada.

## CONCLUSIONES

La brecha salarial de género también denominada desigualdad o diferencia salarial por razón de género, es un fenómeno real y complejo que persiste en la sociedad a lo largo del tiempo a pesar de las políticas y medidas desarrolladas para su erradicación. Se trata de un tema estudiado desde mediados de los años cincuenta, década en la que también fue firmado el Convenio nº 100 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

A pesar de las diferentes teorías e investigaciones, muchas de ellas contradictorias, en relación a este tema, la literatura especializada coincide en señalar que son muchas las variables, factores y causas que componen este indicador de igualdad. Por ello, es importante saber interpretar y hacer un uso correcto de la información para evitar incurrir en errores y deducciones no adecuadas.

En general, la brecha salarial de género nos muestra, por un lado, la parte de desigualdad salarial entre hombres y mujeres motivada por las diferentes características personales y objetivas de los individuos y, por otro lado, nos revela la parte de esta desigualdad que es debida a la discriminación de género.

Dentro del contexto europeo, la igualdad salarial entre hombres y mujeres ha experimentado una evolución positiva en el periodo de estudio 2010-2016. Especialmente en España, donde la mejora ha sido más notable que en los Países Bajos. En 2016, último dato referente a este indicador, la brecha salarial en España era de 14,2%, algo más de un punto inferior a los Países Bajos (15,6%). Ambos países presentan en la actualidad unas brechas salariales de género que se sitúan por debajo de la media de la Unión Europea (16,2%). Aunque ambos países de estudio presentan cifras semejantes en cuanto a desigualdad salarial de género, estas varían en función de las variables que se analicen.

La edad es una variable que afecta en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en ambos países de estudio. Así, a medida que aumenta la edad de los trabajadores, aumenta también la brecha salarial de género. En España, a diferencia de los Países Bajos, el indicador se incrementa a partir de los 25 años y no deja de aumentar con el paso de los años, mostrando su cifra más alta en los trabajadores en periodo de jubilación (mayores de 65 años). Los Países Bajos muestran de igual manera un aumento a partir de los 25 años de edad, si bien es cierto que a partir de los 65 años este indicador vuelve a reducir sus cifras, hecho que mediante los datos que disponemos no hemos podido explicar.

Según el sector de actividad económica, la brecha salarial en España y los Países Bajos presenta variaciones. Mientras que, en España, las cifras más elevadas de este indicador se localizan en sectores como las actividades sanitarias y de servicios sociales, el comercio al por mayor y al por menor, y las actividades inmobiliarias, en los Países Bajos, las mayores brechas salariales se producen en actividades financieras y de seguros, comercio al por mayor y al por menor (de igual modo que en España) y actividades profesionales científicas y técnicas. También existen diferencias entre uno y otro país en cuanto a los sectores con menor brecha salarial de género, aunque si es cierto que en ambos coincide que son sectores en los que predomina el trabajo masculino (industrias extractivas, construcción, transporte) o bien pertenecen al sector público (educación o administración pública y defensa y Seguridad Social obligatoria).

Respecto a la naturaleza del empleador, ambos países reflejan que la brecha salarial de género se concentra en mayor proporción en el sector privado. De otra manera, en el sector público existe una mayor igualdad salarial entre mujeres y hombres en los dos países de nuestro estudio, pero especialmente en el caso de los Países Bajos.

El tipo de jornada que realizan los trabajadores afecta de manera desigual a la brecha salarial en España y en los Países Bajos. Mientras que el primer país presenta una elevada diferencia salarial por género en la jornada parcial, en el segundo apenas existe desigualdad. Este fenómeno es debido a la importancia de la jornada parcial en los Países Bajos (46,6% del empleo total), siendo además casi tres cuartas partes de las mujeres de este país quienes están empleadas bajo este tipo de jornada (74,8%). En el caso de la jornada completa,

la distancia entre las brechas salariales de uno y otro país es menor. Los Países Bajos (13,4%) presentan una brecha tres puntos porcentuales mayor que España (10,8%) en 2016.

Mediante la comparación de la brecha salarial de España y los Países Bajos puede concluirse que existen notorias diferencias en todas las variables estudiadas, aunque en algunas la disparidad entre ambos países es mayor. Estas diferencias entre países en términos de desigualdad salarial de género son asociadas principalmente al modelo de relaciones laborales y al mercado laboral de cada país, junto con la cultura de su sociedad. Cabe destacarse que los Países Bajos es el país europeo con mayor arraigo al empleo a tiempo parcial y a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores, hecho que influye en gran medida en la desigualdad salarial existente entre mujeres y hombres. Por el contrario, España es un país más tradicional, donde se mantiene un modelo de relaciones laborales más antiguo, en el cual se prima el trabajo a tiempo completo y la presencia en el centro de trabajo por encima de la flexibilidad en el tiempo y en el espacio.

Es importante, de cara a avanzar en igualdad salarial entre hombres y mujeres, que no dejen de desarrollarse políticas y medidas a nivel internacional y nacional y que, además, se trabaje en el fomento de un cambio cultural en relación principalmente a los estereotipos de género, todavía muy arraigados en la sociedad patriarcal en la que vivimos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso, P. (2018). La brecha salarial: tendencias y explicaciones. *CTXT*. 3 de abril. Disponible en: <https://ctxt.es/es/20180328/Politica/18747/Brecha-salarial-tendencias-explicacion-estudio.htm>

Anghel, B., Conde-Ruiz, J.I. y Marra de Artíñano, I. (2018). Brechas Salariales de Género en España. *Estudios sobre la Economía Española- 2018/06*. Fedea. Disponible en: <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2018-06.pdf>

Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.

Blau, F.D. y Kahn, L.M. (2000). Gender differences in Pay. *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, núm. 4, pp.75-99. American Economic Association.

Blau, F. y Kahn, L.M. (1994). Rising Wage Inequality and the U.S. Gender Gap. *The American Economic Review*, vol. 84. núm 2, Papers and Proceedings of the Hundred and Sixth Annual Meeting of the American Economic Association, pp. 23-28.

Blau, F. y Kahn, L.M. (1995): Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison. *Economica*, vol. 63, Supplement Economic Policy and Income Distribution, pp. 29-62.

Blinder, A.S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, Vol 8, nº 4, pp. 436-455. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/144855>

Bolaños, A. (2018). ¿Qué es la brecha salarial? Lo que cuenta, y lo que no cuenta, de la discriminación. *El País*. 9 de marzo. Disponible en: [https://elpais.com/economia/2018/03/07/actualidad/1520446618\\_332181.html](https://elpais.com/economia/2018/03/07/actualidad/1520446618_332181.html)

Boll, C. y Lagemann, A. (2018). *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

Boll, C., Rossen, A. y Wolf, A. (2017). The EU Gender Earnings Gap: Job Segregation and Working Time as Driving Factors. *Journal of Economics and Statistics*, 237 (5), pp. 407-452. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/308889708\\_The\\_EU\\_Gender\\_Earnings\\_Gap\\_Job\\_Segregation\\_and\\_Working\\_Time\\_as\\_Driving\\_Factors](https://www.researchgate.net/publication/308889708_The_EU_Gender_Earnings_Gap_Job_Segregation_and_Working_Time_as_Driving_Factors)

Casas Baamonde, M.E., Quintanilla Navarro, B., Menéndez Calvo, R. y Serrano García, J.M. (2015). *Guía de buenas prácticas. Propuesta de herramientas convencionales para combatir la brecha salarial por razón de sexo*. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.

Chinchilla, N., Jiménez, E y Grau, M. (2017). *Maternidad y trayectoria profesional. Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas*. Disponible en: [https://www.ordesa.es/club\\_padres/ebooks/maternidad-y-trayectoria-profesional/](https://www.ordesa.es/club_padres/ebooks/maternidad-y-trayectoria-profesional/)

Comisión Europea. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

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

Comisión Europea. (2018). *Eurobarómetro especial sobre la igualdad de género en la UE*. Comisión Europea. Disponible en: <http://europa.eu/rapid/press-release-IP-17-4711-es.htm>

Conde- Ruiz, J.I. y Marra de Artiñano, I. (2016). *Brechas Salariales de Género en España*. Fundación Alternativas. Disponible en: [http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/laboratorio\\_documentos\\_archivos/401f4eee1725d972b7e644a16f9e9f59.pdf](http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/laboratorio_documentos_archivos/401f4eee1725d972b7e644a16f9e9f59.pdf)

Corominas, A., Coves, A.M., Lusa, A., Martínez, C. y Ortega, M.A. (2001). Valoración de los puestos: un medio para detectar y eliminar la discriminación salarial. *Capital Humano*, 141, pp. 16-26. Vigo

De Cabo Serrano, G y Garzón, M.J. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Instituto de la Mujer (MTAS).

De la Rica, S. (2017). Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida. *Revista de Ciencias y Humanidades*,

Fundación Ramón Areces, núm. 16, pp. 59-75. Disponible en: <http://www.asesec.org/COSME/cSYRZ/wp-content/uploads/Invited-article.pdf>

De la Rica, S., Dolado, J.J. y Vegas, R. (2010). *Performance pay and gender wage gap: evidence from Spain*. Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 7936. London.

Díaz Martínez, C. y Simó-Noguera, C.X. (2016). *Brecha salarial y brecha de cuidados*. Valencia: Tirant Humanidades.

Dolado, J. y Llorens, V. (2004). Gender Wage Gaps by Educations in Spain: Glass Floors versus Glass Ceilings. *CEPR Discussion Papers*. Nº 4203. Disponible en: [http://www.cepr.org/active/publications/discussion\\_papers/dp.php?dpno=4203](http://www.cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=4203)

El Diario. (2018). Da igual tu ocupación o tu formación: si eres mujer la brecha salarial te roba más de una hora de sueldo al día. *El Diario*. 21 de febrero. Disponible en: [https://www.eldiario.es/economia/Empezar-febrero-salarial-dependienta-abogada\\_0\\_742626505.html](https://www.eldiario.es/economia/Empezar-febrero-salarial-dependienta-abogada_0_742626505.html)

European Institute for Gender Equality. (2018). *Gender Statistics Database*. European Institute for Gender Equality. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

Eurostat. (2018a). *Gender pay gap in unadjusted form*. Eurostat. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn\\_grgpg2\\_esms.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_grgpg2_esms.htm)

Eurostat. (2018b). *Salarios y costes laborales*. Eurostat. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Wages\\_and\\_labor\\_costs/es&oldid=400969#Brecha\\_salarial\\_entre\\_hombres\\_y\\_mujeres](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Wages_and_labor_costs/es&oldid=400969#Brecha_salarial_entre_hombres_y_mujeres)

Eurostat. (2018c). *Earnings database*. Eurostat. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/database>

Eurostat. (2018d). *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age*. Eurostat. Disponible en: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Ferrer, I. (2018). Las holandesas prefieren menos horas y más calidad. *El País*. 26 de enero. Disponible en : [https://elpais.com/elpais/2018/01/25/opinion/1516897047\\_745744.html](https://elpais.com/elpais/2018/01/25/opinion/1516897047_745744.html)

Fransen, E., Plantenga, J. y Vlasblom, J.D. (2010). Why do women still earn less than men? Decomposing the Dutch gender pay gap, 1996-2006. *Discussion Paper Series 10-09*. Utrecht: Utrecht School of Economics. Disponible en: [www.uu.nl/rebo/economie/discussionpapers](http://www.uu.nl/rebo/economie/discussionpapers)

Gardeazabal, J. y Ugidos, A. (2005). Gender wage discrimination at quantiles. *Journal of Population Economics*, Vol 1, nº 1, pp. 165-179. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s00148-003-0172-z>

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *The American Economic Review*, 104 (4), pp. 1091-1119.



Heckman, J.J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, Vol. 47, nº 1, pp. 153-161.

Instituto Nacional de Estadística (2018a). *Encuestas de estructura salarial*. Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596)

Instituto Nacional de Estadística. (2018b). *Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*. Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout)

Kleven, H., Landais, C. y Egholt, J. (2018). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *Working Paper 24219*. Cambridge: National Bureau of Economic Research. Disponible en: <http://www.nber.org/papers/w24219>

Larrañeta, A. (2018). La brecha laboral te afecta si eres trabajadora y... madre, directiva, precaria, parada o pensionista. *20 minutos*. 13 de febrero. Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/3260652/0/perfiles-brecha-salarial-mujer-hombre/>

Leythienne, D. y Ronkowski, P. (2018). *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/8979317/KS-TC-18-003-EN-N.pdf/3a6c9295-5e66-4b79-b009-ea1604770676>

Maime Mujer. (2018). *¿Qué es el patriarcado?* Maime Mujer [Web]. Disponible en: <https://www.maimemujer.com/qu-es-el-patriarcado>

Martínez Galán, T. (2018). *Las políticas de conciliación laboral y familiar en España: Análisis de los trabajadores con hijos a su cargo*. (Trabajo fin de Grado). Universidad de Valladolid, España. [En prensa]

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2013). *Determinantes de la brecha salarial de género en España. Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa*. Colección Economía, Mujer, Empresa.

Neuman, S. y Oaxaca, R. L. (2004). Wage decompositions with selectivity – corrected wage equations: a methodological note. *Journal of Economic Inequality*, 2, pp. 3-10.

Nueva Tribuna. (2018). La brecha salarial de género en la Administración Pública supone un 16% y se agranda hasta el 27.23% en Sanidad. *Nueva Tribuna*. 21 de febrero. Disponible en: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/economia-social/brecha-salarial-genero-administraciones-publicas-supone-16-agranda-2723-actividades-sanitarias/20180221181722148856.html>

Oelz, M., Olney, S. y Tomei, M. (2013). *Igualdad salarial: Guía introductoria*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Oficina Internacional del Trabajo. (2017). *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017: La desigualdad salarial en el lugar de trabajo*. Ginebra: OIT.

Plantenga, J. y Remery, C. (2006). *The gender pay gap – Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Quintano, C., Castellano, R. y Rocca, A. (2010). Male-Female Discrimination: An analysis of gender pay gap and its determinants. *Statistica*, 70 (2), pp. 13-67. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/227377653\\_Male-female\\_discrimination\\_an\\_analysis\\_of\\_gender\\_gap\\_and\\_its\\_determinants](https://www.researchgate.net/publication/227377653_Male-female_discrimination_an_analysis_of_gender_gap_and_its_determinants)

Ramos, M. A. (2005). *Mujeres y liderazgo. Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Publicacions Universitat de Valencia (PUV).

Rubery, J y Grimshaw, D. (2014). The 40-year pursuit of equal pay. A case of constantly moving goaposts. *Cambridge Journal of Economics*, pp. 1-25.

Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*, Vol 14, nº 3, pp. 693-709.

Sánchez, N., Trinidad, A., Recio, C. y Torns, T. (2016). *La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español*. Comunicación presentada en XII Congreso Español de Sociología Laboral, Ciudad de la Cultura, Gijón, Asturias. Disponible en: [https://ddd.uab.cat/pub/poncom/2016/163730/Comunicacion\\_FES\\_Brecha\\_Salarial.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/poncom/2016/163730/Comunicacion_FES_Brecha_Salarial.pdf)

Sánchez, X. (2018). Tomar perspectiva en el análisis de la brecha salarial. *Nova Consultores*. 2 de abril. Disponible en: <http://novaconsultores.es/2018/04/02/tomar-perspectiva-en-el-analisis-de-la-brecha-salarial/>

Sarasola, M., Sarasola, S. y García, E. (2012). *Brecha salarial: causas e indicadores*. Vitoria-Gasteiz: EMAKUNDE- Instituto Vasco de la Mujer.

Sereno, E. (2018). La brecha salarial aumenta en los puestos directivos. *El Economista*. 6 de agosto. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/aragon/noticias/9371465/09/18/La-brecha-salarial-aumenta-en-los-puestos-directivos.html>

Statistics Netherlands. (2014). *Gender pay gap: fact or fiction?* CBS. 18 de noviembre. Disponible en: <https://www.cbs.nl/en-gb/news/2014/47/gender-pay-gap-fact-or-fiction->

Torns, T. y Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, núm. 14, pp. 178-202. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/309250029\\_Las\\_desigualdades\\_de\\_genero\\_en\\_el\\_mercado\\_de\\_trabajo\\_entre\\_la\\_continuidad\\_y\\_la\\_transformacion](https://www.researchgate.net/publication/309250029_Las_desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_entre_la_continuidad_y_la_transformacion)

UGT Catalunya. (2015). La Brecha Salarial y su relación con el grado de segregación laboral. UGT Cataluña. Disponible en: <http://www.ugtcatalunya.cat/FMAC/brecha/?author=2>

UNECE. (2018). *Snapshot: Gender equality in the UNECE region*. UNECE. Disponible en: <http://www.unece.org/genderwelcome-new/snapshot-gender-equality.html>

Ungría, C. C. (2017). La falaz reducción de la brecha salarial en España. *CTXT Revista Contexto*, nº 105. 22 de febrero. Disponible en: <https://ctxt.es/es/20170222/Firmas/11263/Desigualdad-salarial-mujeres-desempleo.htm>

Wage Indicator Foundation. (2018). *Gender Pay Gap*. Wage Indicator Foundation. Disponible en: <https://wageindicator.org/salary/gender-pay-gap-1>

Zornoza, L. (2018). El progreso contra la brecha salarial en la UE se estanca en torno al 16%. *RTVE*. 7 de marzo. Disponible en: <http://www.rtve.es/noticias/20180307/progreso-contrabrecha-salarial-union-europea-se-estanca-torno-16/1691385.shtml>