



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**Resultados de las políticas para reducir la brecha
salarial de género en los países de la Unión
Europea en el periodo 2010-2015 a partir de las
acciones establecidas por la Comisión Europea
en la *Estrategia para la igualdad entre hombres y
mujeres 2010-2015.***

TESINA

Que para obtener el título de Licenciada en Relaciones Internacionales

P R E S E N T A

Gema Carina Carranza Sánchez

DIRECTOR DE TESIS

Ricardo Tapia Basurto



Ciudad Universitaria, CDMX, 2022



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Índice

Introducción	4
1. Contextualización de la brecha salarial de género en la Unión Europea	10
1.1 La brecha salarial de género y la respuesta de la Unión Europea.....	10
1.2 Causas de la brecha salarial de género.....	15
1.2.1 Segregación en el mercado laboral.....	15
1.2.2 Empleos a tiempo parcial.....	16
1.2.3 Infravaloración de las capacidades de las mujeres y discriminación laboral.....	17
1.2.4 Escasa presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones.....	18
1.2.5 Conciliación de la vida profesional y personal.....	19
1.3 Consecuencias de la brecha salarial de género.....	21
1.4 Beneficios de eliminar la brecha salarial de género.....	21
1.5 Mercado laboral y brecha salarial en la Unión Europea.....	23
1.5.1 Análisis por país miembro.....	24
1.5.2 Análisis a nivel comunitario: El mercado laboral en la Unión Europea.....	43
1.6 Acciones de cooperación supranacional: Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015.....	48
2. Reducción de la brecha salarial de género en la Unión Europea: Análisis de los resultados de la Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015	52
2.1. Acciones clave para disminuir la brecha salarial de género en los países miembros de la Unión Europea.....	52
2.2. Exposición de los resultados de las acciones clave de la Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015 para contribuir a la disminución de la brecha salarial de género en la Unión Europea.....	54
2.2.1 Resultados Acción 1.....	54
2.2.2 Resultados Acción 2.....	56

2.2.3 Resultados Acción 3.....	57
2.2.4 Resultados Acción 4.....	59
2.3. Resultados de las acciones emprendidas para reducir la brecha salarial de género en la Unión Europea por los países miembros durante el periodo de la Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015.....	60
2.3.1. Resultados por país miembro.....	60
2.3.2. Resultados a nivel comunitario.....	83
Consideraciones finales.....	88
Anexos.....	92
Anexo I. Población en la Unión Europea (2010-2015).....	92
Anexo II: Tasas medias de empleo por población total y género en los países de la Unión Europea 2010-2015.....	97
Anexo III: Brecha de empleo por género en los países de la Unión Europea durante el periodo 2010-2015, comparativo y diferencia anual.....	103
Anexo IV: Brecha salarial de género no ajustada en los países de la Unión Europea durante el periodo 2010-2015.....	105
Fuentes de consulta.....	107

Introducción

Como se establece en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, uno de los principios fundamentales para alcanzar la libertad, la paz, la justicia y el progreso social con el fin de elevar el nivel de vida de las personas es el reconocimiento y respeto de los Derechos Humanos (DDHH). La Organización de las Naciones Unidas considera a la igualdad entre los géneros como un derecho humano fundamental, sosteniendo que facilitar un trato igualitario para las mujeres y niñas en el acceso a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente y a la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, impulsa economías sostenibles, el empoderamiento y beneficia a la sociedad.¹

Aún cuando la igualdad de género es un derecho inalienable, las mujeres se enfrentan a situaciones de desigualdad, exclusión y obstáculos que violentan sus DDHH sin permitirles llevar una vida digna. Algunos de estos; son la discriminación laboral, brechas salariales de género, violencia, subrepresentación en los procesos de toma de decisiones, falta de acceso a la educación, recursos (sociales y económicos), oportunidades y atención médica.

El Derecho Internacional de los DDHH establece la obligación de los gobiernos de proteger, promover y garantizar los derechos humanos de todos los individuos.² Diversos organismos internacionales, instituciones estatales, organizaciones no gubernamentales, asociaciones civiles y países han implementado herramientas y programas para visibilizar y hacer frente a la desigualdad entre mujeres y hombres.

Algunos países de Europa, sobretodo aquellos miembros de la Unión Europea, han puesto en marcha políticas comunitarias para contribuir a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, la sociedad y los puestos de decisión; reconociendo que las desigualdades por motivo de género afectan directamente a la cohesión

¹ Objetivos de Desarrollo Sostenible, *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*, [en línea], Organización de las Naciones Unidas, dirección URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

² Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *¿Qué son los Derechos Humanos?*, [en línea], dirección URL: [¿Qué son los DDHH?](#)

económica y social, así como al crecimiento sostenible, la competitividad y el desarrollo demográfico.³

De acuerdo con datos publicados por la Comisión Europea, la tasa de empleo en las mujeres es menor porque ellas suelen interrumpir su carrera profesional a fin de dedicarse a trabajos no remunerados como el cuidado del hogar, los hijos o familiares. También por la dificultad que las trabajadoras enfrentan para romper el *techo de cristal*; definido por María Elena Camarena y María Luisa Saavedra como los obstáculos que impiden a una mujer acceder a puestos de alto nivel en las organizaciones. Otro factor es la obtención “más rápida” de puestos en sectores con menor salario como son el sanitario, educativo o de servicios, frente a otros como el tecnológico.⁴

Nuestra sociedad y sistema han propiciado que a pesar de las transformaciones en el mercado laboral las relaciones sociales de género no se alteren totalmente, propiciando la división sexual del trabajo⁵ y perpetuando la desigualdad a través de la imposición de roles sociales, considerando a los hombres como proveedores económicos y a las mujeres como encargadas de tareas orientadas al cuidado del hogar y la familia.⁶

En el marco de los objetivos *Europa 2020*, cuyo fin es crear condiciones propicias para un crecimiento inteligente, sostenible e integrado en un contexto de post crisis económica mundial. Para combatir la desigualdad de género, la Comisión Europea desarrolló la *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015* un plan de trabajo quinquenal con acciones encaminadas a combatir la desigualdad en los países de la Unión Europea.⁷

³ Comisión Europea, *Strategy for equality between women and men 2010-2015*, [en línea], 2010, pp. 8-9, dirección URL: <https://op.europa.eu/publication/c58de824-e42a-48ce-8d36-a16f30ef701b/>

⁴ Página web de la Comisión Europea, *No más brecha salarial*, Bruselas, 2018, dirección URL: [No más brecha salarial: así trabaja la Comisión para conseguir la igualdad de género](#)

⁵ La división sexual del trabajo se entiende como la asignación y reparto de las tareas (remuneradas y no remuneradas) en función del sexo.

⁶ Claudia Anzorena, *Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral*, Utopía y Praxis Latinoamericana, vol. 13, [en línea], Universidad de Zulia, Venezuela, 2008, p. 2

⁷ Comisión Europea, *Strategy Europe 2020*, [en línea], dirección URL: [Europe 2020](#)

La *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015* no es un programa aislado, es la continuación del *Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010* y antecedente del *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*. Todos son planes desarrollados por la Comisión Europea para combatir la desigualdad entre mujeres y hombres.

En cuanto a la *Estrategia* se refiere, su objetivo es crear condiciones propicias para un crecimiento inteligente, sostenible e integrado en un contexto de post crisis económica mundial que estimule el progreso en materia de igualdad de género, a través del establecimiento y ejecución de acciones fundamentadas en cinco áreas prioritarias dentro de los Estados miembros de la UE para el periodo 2010-2015:

- Igual independencia económica.
- Igualdad de retribución para un trabajo de igual valor
- Igualdad en la toma de decisiones.
- Dignidad, integridad y fin de la violencia de género.
- Promoción de la igualdad de género en el exterior de la UE.⁸

La delimitación de las áreas de acción permite la elaboración de herramientas concretas con perspectiva de género que reconozcan los distintos tipos de discriminación de género que viven las mujeres, posibilitando, con ayuda de los gobiernos e instituciones europeas, la coordinación de políticas comunitarias entre los países miembros de la Unión Europea.⁹

El Consejo de Europa, la institución encargada de la promoción y configuración del espacio político y jurídico común del continente; define a la perspectiva de género como la incorporación de un enfoque donde se tomen en cuenta los intereses y preocupaciones de las mujeres al formular políticas. Asimismo, se refiere a la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos de creación de

⁸ Página web de la Comisión Europea, *Brecha salarial entre hombres y mujeres*, dirección URL: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm

⁹ Página web de la Comisión Europea, *Strategy for equality between women and men: Frequently asked questions*, 2010, dirección URL: [MEMO](#)

políticas para incorporar la igualdad de género en todas las etapas y niveles de aplicación de las mismas.¹⁰

El apartado “Igualdad de retribución para un trabajo de igual valor” de la *Estrategia* destaca la diferencia salarial que viven las mujeres y presenta cuatro acciones clave enfocadas en reducir la brecha salarial de género. Sus repercusiones van más allá de la disparidad económica, reflejan desigualdades laborales que afectan principalmente a las mujeres trabajadoras, como la carga desproporcionada de las responsabilidades familiares y las dificultades para conciliar el trabajo con la vida privada.¹¹

A fin de contar con libertad en la toma de decisiones y tener control sobre su vida, las mujeres necesitan ser económicamente independientes pero no pueden serlo cuando existen desigualdades de género y salariales. Por ejemplo, aunque en los últimos 20 años las trabajadoras europeas han obtenido más grados educativos en comparación con los hombres, perciben una remuneración económica hasta 16% menor por hora que ellos para puestos laborales iguales o similares.¹²

Si bien la *Estrategia* busca reducir la desigualdad para las mujeres en cinco áreas específicas, la presente tesina se enfocará únicamente en la sección concerniente a la disminución de las disparidades salariales con base en el género, es decir: “Igualdad de retribución para un trabajo de igual valor”. Con el objetivo de exponer si con base en los resultados obtenidos a partir de la implementación de las acciones clave de dicho apartado de la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015* elaborada por la Comisión Europea, se modificó la brecha salarial de género en los países miembros de la Unión Europea durante el periodo 2010-2015

Este trabajo de investigación pretende responder a la siguiente pregunta: ¿qué resultados obtenidos a partir de las acciones del apartado “Igualdad de retribución

¹⁰ Portal del Consejo de Europa, *What is gender mainstreaming?*, [en línea], dirección URL: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>

¹¹ Página web de la Comisión Europea, *Strategy for equality between women and men: Frequently asked questions*, 2010, dirección URL: [MEMO](#).

¹² Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, *Report on equality between women and men 2015*, [en línea], Luxemburgo, 2016, p. 17, disponible en: [Report 2015](#)

para un trabajo de igual valor” de la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015* reflejan una disminución de la brecha salarial de género dentro de los países miembros de la UE en los años 2010 a 2015?

Para resolver esta interrogante se plantea como hipótesis que la implementación de acciones comunitarias, establecidas por la Comisión Europea en la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015*, ha contribuido a disminuir la brecha salarial de género en los países de la Unión en el mismo periodo.

La comprobación de dicha hipótesis se realizará con base en el análisis de los resultados que la puesta en práctica de las herramientas establecidas en la sección “Igualdad de retribución para un trabajo de igual valor”, ha arrojado en cada uno de los países donde se llevaron a cabo, entendiendo que estas acciones no son individuales sino comunitarias y reflejan los esfuerzos de cooperación supranacional de la UE.

Su carácter supranacional es posible gracias a que los países de la Unión transfieren parte de su soberanía hacia una autoridad central (las instituciones europeas) dispuesta a incidir en el sistema político internacional, a cambio de ser parte de una comunidad. Esta incidencia es posible porque, de acuerdo con Esther Barbé, la Unión Europea se convirtió en un actor del sistema internacional¹³ cuando se establecieron las bases jurídicas del proceso de integración a partir de la incorporación de la Política Exterior y de Seguridad Común (PESC) y la Política Europea de Seguridad y Defensa (PESD) en el Tratado de Maastricht en 1993.¹⁴

Sabiendo que la UE es un actor del sistema internacional, será preciso valernos de una teoría de Relaciones Internacionales como es el constructivismo para sustentar la presente investigación. La corriente teórica constructivista se ha concentrado en la influencia que las ideas y normas poseen en el comportamiento de los Estados,

¹³ Académicos de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM definen a un actor internacional como un ente de poder que influye en las formas de aproximación política entre los Estados, su clasificación puede sustentarse por el derecho internacional público, en el que destacan los Estados y las organizaciones internacionales debido a su carácter centralizado de operar en un marco normativo concertado institucionalmente.

¹⁴ Esther Barbé, *La Unión Europea en el sistema internacional*, [en línea], 2014, pp. 297-300, disponible en: <http://www.cries.org/wp-content/uploads/2015/12/018-resena-1.pdf>

en especial aquellas compartidas a las cuales ajustan su comportamiento los diferentes actores del sistema internacional.¹⁵

Este enfoque de la teoría de las Relaciones Internacionales, sostiene la idea de que el sistema internacional es una construcción humana basada en ideas compartidas. Barbé explica que la interdependencia de la Unión Europea responde a un orden caracterizado principalmente porque el Estado, principal protagonista de las RRII., ha perdido mucha de su utilidad y capacidad de resolver problemas como la seguridad y el bienestar, cuyas soluciones terminan buscándose en estructuras globales o regionales.¹⁶

Los autores que se adscriben a esta teoría afirman que la estructura del sistema internacional está compuesta primordialmente por ideas. Este hecho abre un debate interesante en términos de policy-making de la política exterior de la UE, ya que el interés nacional pasa a ser visto como un interés en clave constructivista como resultado del proceso de europeización.¹⁷

La tesina consta de dos capítulos, el primero contextualiza la brecha salarial de género en la Unión Europea con el propósito de comprender este fenómeno dentro de sus 28 países miembros¹⁸ y conocer cuáles fueron las causas que derivaron en la creación de la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015*.

En el segundo capítulo se explican cuáles fueron las acciones establecidas en la *Estrategia* para disminuir la brecha salarial de género en la Unión Europea en el periodo 2010-2015 para posteriormente, exponer los resultados obtenidos a nivel comunitario y por cada país miembro a partir de la implementación de dichos instrumentos. Por último, se abordan una serie de consideraciones finales a modo de conclusión.

¹⁵ Gino Pauselli, *Teorías de relaciones internacionales y la explicación de la ayuda externa*, Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo, vol. 2, [en línea], Universidad de San Andrés, Argentina, 2013, p.86, disponible en: <http://ried.unizar.es/index.php/revista/article/viewFile/65/29>

¹⁶ Esther Barbé, *La Unión Europea en el sistema internacional*, [en línea], 2014, p. 299, disponible en: <http://www.cries.org/wp-content/uploads/2015/12/018-resena-1.pdf>

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ En 2015, al término del periodo establecido por la *Estrategia*, aún había 28 países miembros ya que el Reino Unido salió de la UE hasta el 31 de enero de 2020.

Capítulo 1: Contextualización de la brecha salarial de género en la Unión Europea

1.1 La brecha salarial de género y la respuesta de la Unión Europea.

La Unión Europea cuenta con un carácter supranacional que le permite crear e implementar políticas comunes en los veintiocho¹⁹ países independientes y soberanos que son miembros de su comunidad. Para entender qué es esta condición, debemos comprender cómo se constituye, cómo funciona y cuáles son las competencias de la Unión.

La UE se define a sí misma como una asociación económica y política compuesta por 28 estados europeos que a sus inicios, en 1958, buscaba impulsar la cooperación financiera para disminuir los conflictos en el continente a medida que aumentara la interdependencia económica. Tiene como objetivo promover la paz, los valores y el bienestar de sus ciudadanos, ofreciendo libertad, seguridad y justicia para favorecer un desarrollo sostenible basado en un crecimiento económico equilibrado, el combate a la exclusión social y la discriminación, la promoción del progreso científico y tecnológico, así como el respeto a la diversidad cultural y lingüística, a través del refuerzo de la cohesión territorial, financiera y social entre los Estados que la integran.²⁰

En sus más de 60 años, la Unión Europea ha evolucionado y pasó de enfocarse únicamente en la cooperación económica, a convertirse en una organización activa en distintos frentes políticos (cambio climático, medio ambiente, salud, relaciones exteriores, seguridad, justicia y migración), con un mercado único para el libre tránsito, una moneda común (euro) y un área con fronteras abiertas (espacio Schengen). Gracias a que la Unión es una organización internacional con una base constitucional hecha a partir de la conclusión de Tratados internacionales por sus países miembros,²¹ es posible que cree políticas comunitarias para atacar problemáticas existentes en su sociedad.

¹⁹ Al 2015, la UE aún contaba con 28 países miembros.

²⁰ Página web de la Unión Europea, *Qué es la UE*, [en línea], dirección URL: https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_es

²¹ Manuel Medina Ortega, *La Unión Europea como organización política*, p. 205, en "Teoría y Realidad Constitucional", [en línea], UNED, España, no. 32, 2013, disponible en: <https://doi.org/10.5944/trc.32.2013.11786>

Para gozar de las competencias e instrumentos jurídicos que le permiten a la Unión organizar la vida de sus ciudadanos, los Estados parte le confieren plenitud de competencias en sus Constituciones estatales, sin limitar la facultad de sus gobiernos nacionales. La UE se rige mediante el principio de democracia representativa y funciona a través de un sistema de quince instituciones con tareas específicas, donde destacan cinco principales: el Parlamento Europeo, el Consejo Europeo, el Consejo de la Unión Europea (también conocido como Consejo de Ministros), la Comisión Europea y el Tribunal de Justicia.²²

De éstas, el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea se encargan de elaborar la legislación y políticas de toda la Unión gracias al *procedimiento legislativo ordinario*. En él, la Comisión propone nuevas leyes, el Parlamento y el Consejo las adoptan; la Comisión y los Estados miembros aplican esta legislación y al final, la Comisión Europea vela por que las leyes se cumplan correctamente. Es decir, la Comisión tiene injerencia en la aplicación y seguimiento de las políticas comunitarias en la UE.²³

Para salvaguardar la soberanía de los Estados parte, la Unión está obligada a respetar las competencias de los mismos con base en el art. 5 del Tratado de la Unión Europea. No obstante, su carácter supranacional es una característica única que le faculta para influir en casi todos los ámbitos de la vida social de los ciudadanos europeos, desde la paz y la seguridad internacional hasta la organización de los mercados, la política social, la protección del medio ambiente, la salud y la defensa de los derechos fundamentales.²⁴

Aunque la Comisión Europea sostiene que la UE ha logrado una Europa más sostenible, inteligente e inclusiva, esta comunidad enfrenta retos y amenazas que pueden poner en riesgo el proceso de integración. La xenofobia, la crisis de

²² Osnar Oswaldo Molina González, *La familia supranacional de la Unión Europea*, en "Revista Exlege", [en línea], Facultad de Derecho de la Universidad de la Salle del Bajío, no. 16, 2013, disponible en: http://bajio.delasalle.edu.mx/revistas/derecho/no_13/la_familia_supracional.html

²³ Página web de la Unión Europea, *Instituciones y organismos de la UE*, [en línea], dirección URL: https://europa.eu/about-eu/institutions-bodies_es

²⁴ Manuel Medina Ortega, *La Unión Europea como organización política*, pp. 210-213, en "Teoría y Realidad Constitucional", [en línea], UNED, España, no. 32, 2013, disponible en: <https://doi.org/10.5944/trc.32.2013.11786>

refugiados, el desempleo, el ultranacionalismo, las fuerzas políticas de ultraderecha, la recesión económica de 2008, el euroescepticismo y la desigualdad de género son algunas situaciones alarmantes que se manifiestan en prácticamente todos los miembros de la Unión.²⁵

Si bien existen problemas presentes en mayor medida en unos Estados de la Unión Europea en comparación con otros, también hay situaciones que persisten en los veintiocho países que la conforman como la desigualdad de género. En 2012 el Parlamento Europeo realizó una encuesta a más de 25 mil ciudadanos europeos para conocer su percepción sobre las problemáticas de género en la UE; el 60% de ellos opinaba que aunque las disparidades habían tendido a disminuir en los últimos diez años, para el 52% de los entrevistados sentían continúa siendo un tema problemático e importante de tratar.²⁶

Con estas respuestas, vertidas en el Eurobarómetro²⁷, sabemos que el 69% de los europeos opinan que la brecha salarial es una de las principales desigualdades de género existentes. Asimismo, consideran que las soluciones más adecuadas para actuar en contra de esta diferencia en la retribución deberían adoptarse a escala de la UE, después a nivel nacional y al final, local o regionalmente. También se preguntó a los encuestados qué medidas ayudarían a reducir la disparidad en los sueldos, destacaron: facilitar el acceso a las mujeres y a los hombres a cualquier tipo de empleo, imponer multas económicas en empresas que no respeten la igualdad de género y escalas salariales transparentes en las compañías.²⁸

A pesar que la igualdad entre mujeres y hombres está establecida como uno de los objetivos de la Unión Europea, las disparidades de género violentan y obstaculizan el acceso de las mujeres a una vida digna. Para contrarrestar la diferencia en las remuneraciones económicas, la UE instauró el principio de igualdad de retribución

²⁵ Dr. Pedro Manuel Rodríguez Suárez, *La Unión Europea: amenazas, retos y perspectivas en el marco del siglo XXI*, pp. 5-16, Revista Enfoques, [en línea], vol. 17, no. 31, BUAP, México, 2019, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7499131>

²⁶ Parlamento Europeo, *Eurobarómetro: Las desigualdades de género en la Unión Europea*, [en línea], dirección URL: <https://www.europarl.europa.eu/eurobarometer/gender-inequalities-eu>

²⁷ El Eurobarómetro hace referencia a encuestas de opinión pública encargadas regularmente por Instituciones europeas. Los sondeos solicitados por el Parlamento

²⁸ Parlamento Europeo, *Eurobarómetro: Las desigualdades de género en la Unión Europea*, [en línea], dirección URL: <https://www.europarl.europa.eu/eurobarometer/gender-inequalities-eu>

entre mujeres y hombres para un mismo trabajo desde 1957, en la actualidad queda contemplado en el artículo 157 del TFUE. Al ser un problema existente en todos los Estados que la conforman, la responsabilidad de combatir la brecha salarial de género corresponde a los gobiernos e instituciones comunitarias en conjunto con las empresas e interlocutores sociales.²⁹

Un ejemplo de la importancia de legislar en comunidad para combatir las violencias de género es el caso de Gabrielle Defrenne, donde se invocó con éxito el principio de igualdad de retribución. Ella trabajaba como azafata de una línea aérea belga y demandó a la aerolínea para obtener una pensión justa tras retirarse.³⁰ Este suceso fue coyuntural para la legislación comunitaria, ya que ratificó la aplicación de las primeras directivas europeas sobre igualdad de género, constituidas durante la Cumbre de París de 1972. El caso derivó en la expansión del principio de igualdad salarial, lo transformó en un derecho para eliminar cualquier tipo de distinción con base en el sexo y comenzó a utilizarse como referencia para otros campos relacionados, como la discriminación a personas embarazadas.³¹

La importancia que la igualdad de retribución para mujeres y hombres tiene en la Unión Europea está plasmada desde la creación de sus organismos antecesores, donde se reflejan los esfuerzos pioneros de la comunidad en materia de igualdad de género. Ésta fue asumida como un valor común en la conformación de la Comisión Económica Europea en 1957 y establecida como un principio elemental con la premisa “a igual trabajo, igual sueldo” del Artículo 141 de los Tratados de Roma.

La igualdad de género es fundamental porque contribuye al crecimiento económico y al desarrollo sostenible, se encuentra plasmada dentro de la estrategia común

²⁹ Interlocutores sociales o *social partners* son organizaciones que representan los intereses de los trabajadores y empresarios europeos, como sindicatos y uniones.

³⁰ La ley belga obligaba a las azafatas a jubilarse a los 40 años, perjudicando su derecho a acceder a una pensión digna y al tratamiento equitativo frente a sus compañeros hombres, quienes podían retirarse a los 55 años y obtener una pensión adicional después de cumplir 23 años de servicio. En 1968 Gabrielle Defrenne fue jubilada por Sabena teniendo 40 años de edad y junto con la abogada Éliane Vogel-Polsky, demandó a la aerolínea para obtener una remuneración justa por su trayectoria profesional. Tras casi 10 años de deliberaciones perdidas ante el Tribunal Laboral de Bélgica, en 1976 obtuvo un fallo a su favor en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea apelando al Art. 119 del Tratado de Roma (no discriminación entre mujeres y hombres trabajadores).

³¹ Sarah Tas, *The Court of Justice in the Archives Project Analysis of the Defrenne II case (43/75)*, [en línea], Academy of European Law, pp. 5-10, dirección URL: https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/71578/AEL_WP_2021_09.pdf

sobre *Empleo y Política Social*, e incluso la UE cuenta con la “Carta de la Mujer”; una declaración de la Comisión Europea³² hecha en 2010 como un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre hombres y mujeres. En ella propone cinco ámbitos de acción específicos para combatir la desigualdad de género entre los que destaca la brecha salarial.

Es claro que la Unión Europea cuenta y continúa desarrollando herramientas para promover la igualdad en el sueldo percibido por las mujeres y hombres a partir de la realización de un trabajo, pero ¿por qué son necesarias? ¿Cuáles son las causas de la brecha salarial de género? ¿Qué repercusiones tiene en la vida de las mujeres?

La Comisión Europea define a la brecha salarial de género como la diferencia existente en la retribución económica bruta promedio por hora recibida por los trabajadores de ambos sexos.³³ Se expresa en porcentaje (%) con respecto a los ingresos de la población masculina y es calculada sobre la media de los salarios brutos³⁴ por hora de todos los trabajadores de una empresa donde laboren 10 o más empleados.³⁵

Este porcentaje es denominado oficialmente como *gender pay gap in unadjusted form* (brecha salarial de género no ajustada) porque para obtenerlo se considera únicamente a la disparidad entre los sueldos brutos por hora (incluyendo pagos por horas extra) pero no a factores externos que puedan influir en ella, como el nivel educativo, experiencia laboral, gratificaciones extraordinarias o tipo de empleo.³⁶ En resumen, es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia salarial del personal femenino y masculino, entre el salario de los hombres.

Con los últimos datos presentados en 2018 por la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT) se expone que las mujeres trabajadoras de la UE percibían un sueldo

³² Institución de la UE que ostenta el poder ejecutivo y la iniciativa legislativa.

³³ Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, [en línea], Comisión Europea, Bélgica, 2014, p. 2, disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5>

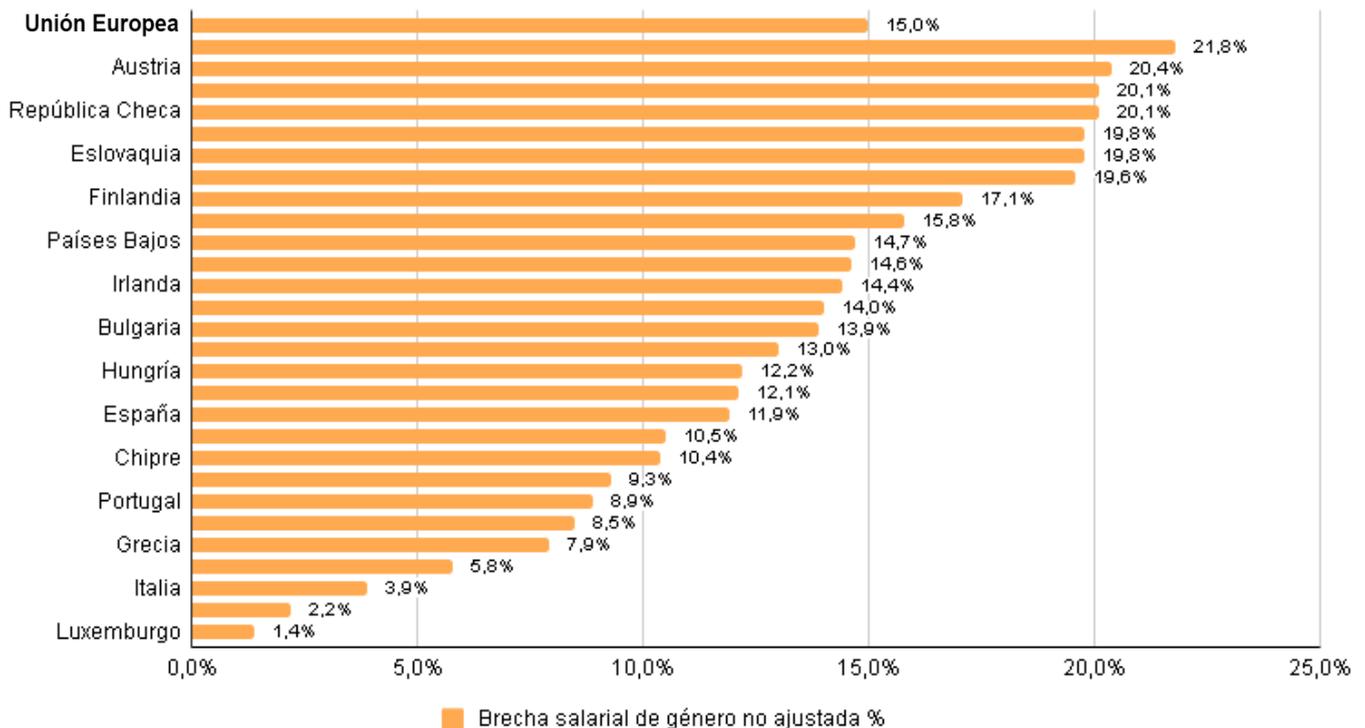
³⁴ Los ingresos brutos son los pagos abonados directamente a los trabajadores antes de aplicarse deducciones de impuestos o para la seguridad social.

³⁵ Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, [en línea], Comisión Europea, Bélgica, 2014, p. 3, disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5>

³⁶ *Ídem*, p.5

por hora 15% menor en comparación con los hombres, en promedio ganaban 85 centavos por cada euro obtenido por sus compañeros. Este porcentaje no es igual en todos los países de la Unión, en Luxemburgo la brecha salarial era de 1.4% mientras que en Estonia ascendía a 21.8%, como podemos ver en la siguiente gráfica:

Gráfica 1. Brecha salarial de género en la UE - 2018



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Gender pay gap in unadjusted form*, [en línea], 2018, disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/GPG>

1.2 Causas de la brecha salarial de género.

Las causas principales de la disparidad en los sueldos percibidos van más allá de la discriminación o la búsqueda por la igualdad en la remuneración económica, la brecha salarial de género constituye un problema complejo que existe y persiste hoy en día debido a factores como:

1.2.1 Segregación en el mercado laboral.

A pesar de contar con un nivel educativo más alto, al 2016 el 57.6% de estudiantes que completaron estudios superiores y obtuvieron un grado académico fueron

mujeres, frente al 42.4% de hombres graduados de una universidad europea.³⁷ Además, las trabajadoras suelen tener mayores probabilidades de ser contratadas en empleos dentro de áreas “tradicionales” relacionadas con servicios, administración pública, educación, atención sanitaria y bienestar (EHW³⁸) donde los salarios suelen ser menores. Por ejemplo en 2014 aunque el 76% de estudiantes graduados de disciplinas STEM³⁹ en la UE eran mujeres, el sector laboral estaba dominado en un 66% por hombres.⁴⁰

La disparidad entre el nivel de estudios alcanzado por las mujeres y sus perspectivas profesionales da como resultado una sobrerrepresentación de las mismas en los sectores antes mencionados, frente a una poca representación en industrias como las telecomunicaciones, ingenierías o construcción, por considerarse “masculinas”. Este fenómeno se conoce como *segregación horizontal* y parte de la división sexual del trabajo, que explica la perpetuación de la desigualdad de género a través de la imposición de roles sociales y el reparto de tareas en función del sexo.⁴¹

1.2.2 Empleos a tiempo parcial.

De acuerdo a información de ONU Mujeres, las trabajadoras acortan su jornada para hacer frente a tareas no remuneradas de cuidado familiar, limitando su disponibilidad de laborar horas pagadas y teniendo como consecuencia la obtención de ingresos menores aunque sigan un horario completo. En este tipo de trabajos los empleados perciben un salario menor, en las parejas y asociado a un rol patriarcal, el ingreso de las mujeres se concibe complementario al del hombre.⁴²

³⁷ Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Graduates by education level, programme orientation, completion, sex and age*, [en línea], dirección URL: https://ec.europa.eu/eurostat/educ_grad/table

³⁸ EHW es el acrónimo en inglés para Education, Health and Welfare (Educación, Salud y Bienestar).

³⁹ STEM es el acrónimo en inglés para Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

⁴⁰ Comisión Europea, *2018 Report on equality between women and men in the EU*, [en línea], Bélgica, 2018, p. 21, disponible en: <https://files/2018ReportonequalitybetweenwomenandmenintheEU>

⁴¹ Consejo de la Unión Europea, *Gender segregation in education, training and the labour market*, [en línea], 2017, p. 5, disponible en: <https://consilium.europa.eu/doc/ST-14624-2017-ADD-2/>

⁴² ONU Mujeres, *Causas de la brecha salarial*, [en línea], dirección URL: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/causas-de-la-brecha>

En 2014 en la Unión Europea 1 de cada 5 empleadas sin hijos entre 25 y 49 años de edad, tenía un contrato de trabajo a tiempo parcial en contraste con 1 de cada 12 hombres en una posición igual, una variación del 20% frente al 8.2% respectivamente. Ahora bien, esta cifra alcanza el 45.1% cuando se trata de trabajadoras madres con hasta tres hijos, frente al 7% de trabajadores padres en la misma situación.⁴³

Al 2019, 18.3% de los trabajadores de la UE entre 15 y 64 años laboraban bajo un esquema de tiempo parcial, con o sin hijos las mujeres constituyen la mayoría de trabajadores en este rubro. Ello repercute negativamente en el desarrollo de su carrera profesional, designación de puestos de responsabilidad, formación, derecho a una pensión, riesgo de caer en pobreza y prestaciones por desempleo, impactando en la brecha salarial al obtener una remuneración económica menor.⁴⁴

1.2.3 Infravaloración de las capacidades de las mujeres y discriminación laboral.

Las habilidades de las trabajadoras son a menudo menospreciadas porque se consideran características femeninas intrínsecas en lugar de competencias adquiridas, la Comisión Europea asegura que en industrias donde se concentran más mujeres que hombres, ellas tienden a recibir un sueldo menor y sus capacidades suelen ser subestimadas. Por ejemplo, el sector de salud europeo cuenta con 84% de enfermeras y 53% de médicas que perciben una remuneración económica 12% y 13% más baja, respectivamente, en comparación con los hombres que se encuentran en las mismas ocupaciones y tienen competencias similares.⁴⁵

Además de afectar la remuneración económica de las trabajadoras, la infravaloración de sus capacidades resulta en una discriminación laboral indirecta

⁴³ Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Part-time employment of women in the EU increases drastically with number of children*, [en línea], marzo 2016, p.1, disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/>

⁴⁴ Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, [en línea], Comisión Europea, Bélgica, 2014, p. 4, disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5>

⁴⁵ Organización Mundial de la Salud, *Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries*, [en línea], marzo 2019, pp. 5-6, disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf>

que afecta sus posibilidades de acceder a puestos de mayor nivel y desarrollarse profesionalmente. Este tipo de segregación se considera indirecta por ser resultado de prácticas o criterios laborales aparentemente neutros que en realidad ponen a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres.⁴⁶

Ejemplos de discriminación indirecta podemos verlos en situaciones donde las mujeres se ven obligadas a renunciar a un ascenso por la dificultad de conciliar su realidad familiar con la laboral o la implementación de reglas perjudiciales para trabajadores de medio tiempo, considerando que la mayoría de empleadas bajo este tipo de contrato son mujeres.⁴⁷ Si bien la legislación de la Unión Europea prohíbe cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral, se plasma en la Ley de la Igualdad de Género de la Unión Europea (EU Gender Equality Law), lamentablemente ésta continúa sucediendo y permeando en la sociedad de Europa.

1.2.4 Escasa presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones.

Para alcanzar puestos directivos o de mayor rango dentro de los sectores donde laboran, las mujeres enfrentan obstáculos como el techo de cristal y la segregación vertical. Esta última indica la concentración de trabajadores en puestos jerárquicos altos en las industrias, basándose en atributos deseables (ingresos, prestigio o estabilidad laboral).⁴⁸

Por ejemplo, un estudio realizado en España por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) sobre la brecha salarial de género, arrojó que ésta es más elevada cuanto mayor es el nivel de los sueldos porque al ocupar menos puestos directivos, el porcentaje de mujeres es inferior en los percentiles superiores de salario. De igual manera menciona que las diferencias más significativas en la remuneración entre trabajadores de distinto género se

⁴⁶ Comisión Europea, *EU Gender Equality Law*, [en línea], septiembre 2008, pp. 7-8, disponible en: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1771&langId=en>

⁴⁷ Escuela de Administración Pública de Extremadura, *Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública*, [en línea], España, 2012, p. 60, disponible en: http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/guia.pdf

⁴⁸ European Institute for Gender Equality - EIGE, *Glosario: segregación vertical*, [en línea], dirección URL: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1423?lang=es>

encuentran en sectores con mayor proporción de hombres (consecuencia de la segregación horizontal).

De acuerdo con la Base de Datos y Estadísticas de Género (Gender Statistics Database) del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), en el segundo trimestre del 2020 la proporción de mujeres en las juntas directivas de las mayores empresas que cotizan en la bolsa dentro la UE fue del 29% y solamente ocuparon el 8.2% de los puestos directivos dentro de las mismas. En el ámbito político, en el mismo año en los Parlamentos Nacionales europeos 32% de los puestos correspondieron a funcionarias y 21.5% de los partidos contaron con una líder mujer; ello indica que alrededor de 2/3 partes de los funcionarios políticos en la Unión Europea son hombres.⁴⁹

1.2.5 Conciliación de la vida profesional y personal.

Aunque en los últimos 10 años, la tasa de empleo entre la población femenina de 15 a 64 años se ha incrementado del 60% al 64% en los Estados miembros de la Unión Europea, la brecha de género en este rubro (Gender Employment Gap)⁵⁰ se encuentra en 11.5%.⁵¹ Los roles de género tradicionales consideran a las mujeres como las responsables del cuidado del hogar y a pesar de contar con un empleo pagado, siguen dedicando más horas a trabajos no remunerados ya que el aumento de las horas laborales pagadas, no significa que automáticamente haya un balance en las tareas domésticas o de cuidado familiar, esto se traduce en actividades extra sin paga y una jornada laboral más amplia para las mujeres.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) menciona que en promedio las trabajadoras de la UE de entre 15 y 64 años pasan 8 horas diarias laborando, 3.6 corresponden a tiempo pagado y 4.4 a tareas no remuneradas. Por otro lado, los hombres del mismo rango de edad utilizan 7.3 horas

⁴⁹ Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), *Gender Statistics Database: Women and men in decision making*, [en línea], dirección URL: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/wmidm>

⁵⁰ Se le conoce como *Gender Employment Gap* a la diferencia entre la tasa de empleo de las mujeres y hombres económicamente activos (edades 15-64 años).

⁵¹ Página web de la Comisión Europea, *Women and unpaid work: recognise, reduce, redistribute!*, marzo 2016, dirección URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&news>

al día para realizar sus tareas, 5 enfocadas en labores remuneradas y 2.3 dedicadas a trabajos domésticos.

Al usar más tiempo de su día en tareas de cuidado y domésticas, las oportunidades de las trabajadoras para progresar en sus empleos y recibir un mayor sueldo se ven afectadas. Si sumamos las horas de trabajo remuneradas y no remuneradas que realiza una mujer, el resultado es una jornada laboral más larga que la de los hombres, aún cuando ellas laboren bajo un esquema de tiempo parcial.⁵²

Los permisos de maternidad, paternidad y flexibilidad laboral también cumplen un rol importante en la conciliación de la vida personal y profesional. Si bien las características de estas políticas varían considerablemente alrededor de los Estados de la UE, en promedio se otorgan dieciséis semanas de licencia de maternidad pagada a las mujeres y once días consecutivos a los padres. La Comisión Europea hace hincapié en que, a pesar de estar prohibido por la legislación de la Unión, la interrupción de las actividades en el trabajo puede impactar negativamente en el desarrollo profesional de las mujeres.⁵³

Desafortunadamente las tradiciones y roles sociales de género han sido factores determinantes para la perpetuación del papel que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad. Desde la segregación vertical o el considerar a las mujeres como responsables del trabajo doméstico hasta la falta de representación en puestos de toma de decisiones y en sectores considerados “masculinos”, las mujeres viven con las consecuencias de la desigualdad por el hecho de ser.

La discriminación en los sistemas de educación y capacitación, en las prácticas de contratación, remuneración, ascenso y movilidad horizontal, las condiciones de trabajo inflexibles, la falta de acceso a los recursos productivos, la distribución inadecuada de las tareas familiares son factores que propician la persistencia de la brecha salarial de género. Junto con la falta o insuficiencia de servicios tales como los de guardería siguen restringiendo el empleo así como las oportunidades

⁵² Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, [en línea], Comisión Europea, Bélgica, 2014, p. 7, disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5>

⁵³ Página web de EUROpean Employment Services (EURES), *Leave (annual leave, parental leave, etc)*, [en línea, Comisión Europea, dirección URL: <https://ec.europa.eu/eures/catId=8434acro=liv>

económicas, profesionales y la movilidad de las mujeres, que aumentan los problemas relacionados con su participación en las actividades económicas.⁵⁴

1.3 Consecuencias de la brecha salarial de género.

Contrario a lo que podría pensarse, la brecha salarial no es sólo percibir un sueldo distinto por un trabajo de igual valor, es una cuestión que refleja y afecta la posición de la mujer tanto en el mercado laboral como en la sociedad en general. Considerando que sus causas son profundas y complejas, las consecuencias de obtener de una menor remuneración económica impactan a las mujeres en aspectos como:

- **Calidad de vida:** Tener una menor capacidad económica dificulta el acceso a servicios básicos de salud, educación o alimentación y deteriora la calidad de vida de las mujeres.
- **Pensiones:** Un salario más bajo implica una reducción en las pensiones; EUROSTAT menciona que al 2019, 49% de las trabajadoras de 16 a 64 años de edad en niveles de actividad media se encontraban en riesgo de caer en la pobreza durante la tercera edad.
- **Desarrollo profesional:** Al constituir la mayoría de trabajadores a tiempo parcial de la UE, siendo un 34.9% frente a solo el 8.6% de los hombres, las mujeres pueden encontrar dificultades para desarrollarse y crecer profesionalmente, repercutiendo negativamente en su formación, derecho a una pensión y prestaciones por desempleo.⁵⁵

1.4 Beneficios de eliminar la brecha salarial de género.

Entendiendo las causas y consecuencias de este problema, los beneficios que tendría eliminarlo no solo mejorarían la calidad de vida de las mujeres, a su vez tendría efectos como:

⁵⁴ ONU Mujeres, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, [en línea], 1995, p. 116, disponible en: https://beijing20.unwomen.org/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf

⁵⁵ Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, [en línea], Comisión Europea, Bélgica, 2014, p. 2, disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5>

- **Transición a una sociedad más justa e igualitaria:** Una remuneración igual para un trabajo del mismo valor contribuiría a la reducción de los niveles de pobreza y aumentaría los ingresos percibidos por las mujeres, ayudando a evitar que caigan en riesgo de pobreza tras jubilarse e incrementando su poder adquisitivo para acceder a servicios que les permitan tener una mejor calidad de vida.
- **Valoración de trabajadores por sus capacidades y disminución de la desigualdad laboral:** La Comisión Europea subraya que las expectativas de carrera de las mujeres son cada vez más altas (ello podría estar relacionado con el incremento en el número de graduadas universitarias en la UE) y si las empresas desean atraer a talentos sobresalientes, debe alcanzarse la igualdad laboral. Para lograrlo es indispensable crear empleos de calidad que ofrezcan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, así como aplicando planes y estrategias en materia de igualdad de género que propicien un ambiente laboral de respeto donde se valore a todo el personal.
- **Base para el progreso económico:** Durante la crisis financiera del 2008 la participación de la mujer y su contribución a la economía familiar aumentaron, EUROSTAT afirma que la población femenina económicamente activa incrementó 1.4% entre el 2008 y 2010, mientras que la masculina disminuyó 0.2%. Del 2009 al 2010, el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita⁵⁶ de la Unión Europea creció ligeramente a pesar de la recesión y pasó de 24.400€ a 24.900€, resaltando la importancia de las mujeres para la recuperación.
- **Disminución del número de procesos judiciales y reclamaciones:** En organizaciones donde se garantice a los empleados una retribución igualitaria por un trabajo del mismo valor, las empresas evitarían reclamaciones por discriminación y prácticas injustas. A su vez, se ahorrarían el tiempo y recursos invertidos en atender demandas y procesos judiciales, pudiendo utilizarlo en mejorar las retribuciones y prestaciones de sus empleados. Ello

⁵⁶ El PIB per cápita es un indicador calculado a partir de la división del PIB real entre la población promedio de un país en un año específico. Es una medida limitada a denotar el bienestar económico y se utiliza como indicador del desarrollo del nivel de vida (material) de un Estado. .

podría traducirse en un aumento en la productividad e innovación para realizar sus tareas⁵⁷

1.5 Mercado laboral y brecha salarial en la Unión Europea.

El lugar donde los empleadores actúan con los trabajadores es conocido como mercado laboral y conocer la situación de las mujeres en él es indispensable para entender más acerca de la problemática que supone la brecha salarial de género. ¿Cuál es la relación existente entre el mercado laboral y la brecha salarial de género? En él es donde se da esta diferencia en la remuneración, resultado de distintos factores explicados en el apartado anterior.

En 2019 la tasa promedio de empleo de personas económicamente activas entre 20 y 64 años de edad en la UE alcanzó un 73.9%, no obstante se registró una brecha de empleo por género⁵⁸ del 12.1% entre la población trabajadora femenina y masculina, la cual favorece a esta última. En cuanto al periodo comprendido por la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015*, como consecuencia de la crisis económica del 2008 y eventual recuperación, la tasa media de empleo fluctuó pasando del 68.5% en 2010 al 70.1% en 2015.⁵⁹

A pesar de experimentar un ligero incremento, la representación de las mujeres en el mercado laboral también es desigual porque siguen cargando en su mayoría con las responsabilidades del hogar y de cuidado. Si bien este aumento es resultado de acciones emprendidas tanto a nivel comunitario como nacional,⁶⁰ para entender mejor el fenómeno de la brecha salarial de género en el periodo estudiado (2010-2015) es importante conocer el contexto del mercado laboral no solo a nivel comunitario sino también por cada Estado perteneciente a la Unión Europea.

⁵⁷ Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, [en línea], Comisión Europea, Bélgica, 2014, pp. 8 - 9, disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5>

⁵⁸ La OIT define a la brecha de empleo por género como la diferencia en el índice de participación de la población femenina y masculina activa en el mercado laboral, se expresa en porcentaje.

⁵⁹ Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Employment and activity by sex and age - annual data*, [en línea], disponible en: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

⁶⁰ La *Estrategia Europea de Empleo* es un ejemplo de las acciones de la UE emprendidas en materia laboral, en ella los países miembros establecieron objetivos comunes de la política de empleo.

1.5.1 Análisis por país miembro.

La Unión Europea es una comunidad diversa en todos los ámbitos, desde el cultural, social y lingüístico; hasta en cuestiones jurídicas y económicas. Para ahondar acerca de las particularidades en materia laboral experimentadas por cada país miembro, hablaremos por orden alfabético sobre las estructuras particulares de los mercados de trabajo en cada uno de ellos compartiendo información estadística sobre los habitantes, industrias predominantes y población económicamente activa durante el periodo 2010-2015. Es importante mencionar que este apartado abordará la situación que atravesaron las trabajadoras europeas en este tiempo y la brecha de empleo por género, para retomar en el capítulo dos su relación con la diferencia salarial percibida entre las mujeres y hombres.

Alemania

Considerada la cuarta economía y base industrial más grandes del mundo, Alemania contaba con 81.8 millones de habitantes (41.6 millones y 40.2 millones de mujeres y hombres respectivamente) a enero 2010.⁶¹ De acuerdo con datos de la Oficina Federal de Estadísticas Alemana, los puestos de trabajo con mayor ocupación femenina fueron administrativos, de ventas, servicios y actividades terciarias como la agricultura, pesca y silvicultura. Por otra parte, los hombres se concentraron principalmente en puestos relacionados con la industria y manufactura.

En el periodo 2010-2015, establecido para la puesta en marcha de la *Estrategia*, el país contó una brecha de género promedio de empleo del 9.8% entre la población de entre 20 y 64 años de edad, menor en comparación con la media de la Unión Europea [ver Tabla 12, Anexo III]. Además, la participación de los hombres en el mercado laboral aumentó un 1.9% y la de las trabajadoras se incrementó en un 3,9%. A pesar de estos avances, con base en información de la Encuesta de Fuerza de Trabajo de la UE, 46 de cada 100 trabajadores en Alemania son mujeres y

⁶¹ Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Population change - Demographic balance and crude rates at national level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/>

siendo aproximadamente el 50.8% de la población alemana, se infiere que continúan subrepresentadas en el mercado laboral germano.⁶²

Austria

Con un promedio de 8.4 millones de habitantes entre 2010 y 2015, la población femenina durante el mismo periodo se mantuvo en aproximadamente 51.2% y la mayoría de los puestos de trabajo se condensaron en comercios (comida, farmacéutica y turismo), construcción e industria manufacturera.⁶³ Cuenta con una brecha de género de empleo del 9.2% (menor en comparación con la media de la UE) y, con los datos presentados en las tablas 12 y 13 del Anexo III apreciamos que aunque la tasa laboral masculina se redujo entre el 2011 y 2014, la participación laboral femenil siempre subió.

El Banco de Estadísticas Austriaco - STATcube - informó que al 2015 los hombres trabajaban un promedio de 44.8 horas por semana y las mujeres 39 horas, no obstante alrededor del 68% de ellas laboraban bajo un esquema de tiempo parcial a diferencia del 12% de hombres que se encontraban en la misma situación. Ello provocaría que las empleadas tuvieran una remuneración menor a pesar de haber incrementado su presencia en el mercado laboral de Austria en un 2.2%.⁶⁴

Bélgica

11 millones de personas conforman la densidad demográfica en Bélgica, de las cuales el 50.89% son mujeres y 49.11% hombres.⁶⁵ Pese a tener una brecha de género de empleo del 10.3% (por debajo del 12.1% de la Unión Europea), la participación femenina en el mercado laboral aumentó 1.4% aunque la masculina cayó un 2.2% [ver Tablas 5 y 6, Anexo I]. La OCDE explica que este incremento puede deberse a que las ciudadanas belgas de entre 25 y 34 años, han obtenido

⁶² DESTATIS Statistisches Bundesamt, *Participation of women in working life*, [en línea], Alemania, dirección URL: https://www.destatis.de/Labour-Market/1_3_ParticipationWomenWorkingLife.html

⁶³ EURES, *Labour market information Austria - National Level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=AT>

⁶⁴ Comisión Europea, *Labour Force Participation of Women*, [en línea], 2015, pp. 2-3, disponible en: https://ec.europa.eu/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women

⁶⁵ Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Population change - Demographic balance and crude rates at national level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/>

más grados de educación superior en comparación con los hombres de la misma edad, 49% a 36% respectivamente, pero siguen concentrándose en posiciones no relacionadas con STEM.⁶⁶

De acuerdo con la plataforma EURES, el país cuenta con pocas compañías del sector industrial por lo cual los empleos se concentran en el área de servicios (comercio, transportes y hotelería), comunicaciones, finanzas y distribución. Pero como sucede en Austria, la mayoría de las mujeres en Bélgica laboran bajo contratos de medio tiempo, alcanzando una cifra aproximada del 60% al 2015, y también se enfrentan a una baja representación en puestos directivos en las empresas a pesar de formar más del 45% de la fuerza laboral.⁶⁷

Bulgaria

Después de la crisis financiera del 2008 incrementó la emigración de nacionales búlgaros a otros Estados europeos, el país contaba con 7.4 millones de habitantes al 2010 pero esta cifra bajó a 7.2 millones en 2015 y continuó disminuyendo hasta 6.9 millones en 2019. Uno de los sectores más afectados después de la recesión fue el de la construcción, donde predominaban trabajadores hombres, ello ocasionó que en 2011 Bulgaria registrara la tasa de empleo masculina más baja de la UE con 66% y, a pesar de la reducción en la participación laboral de las mujeres en el mismo año, a partir de 2012 ésta se incrementó anualmente, aunque ello no refleja necesariamente una mejora en las condiciones de igualdad para las trabajadoras.⁶⁸

La disminución en la participación laboral también está relacionada con la edad de las personas. Con base en datos de EUROSTAT, en 2010 el 18.2% de la población búlgara tenía 65 años de edad o más y para el 2015 esta cifra llegó al 20%. De 0 a 25 años se concentra un 25% del total de habitantes, pero este número ha disminuido gradualmente alcanzando un 23.9% en 2015. Además, es importante destacar que la Unión Europea ha suspendido fondos destinados a este país por un

⁶⁶ Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), *Closing the Gender Gap ACT NOW - Belgium*, [en línea], dirección URL: <https://www.oecd.org/belgium/ClosingtheGenderGap>

⁶⁷ *Ibidem*.

⁶⁸ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFUND), *Impact of the crisis on working conditions in Europe*, [en línea], p.26, disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1212025s/tn1212025s.pdf

mal manejo financiero, en este sentido la corrupción y el crimen organizado han afectado la percepción que las empresas tienen de Bulgaria.⁶⁹

Chipre

Con 819,140 personas en 2010 y 847,008 en 2015, Chipre es el tercer país con menor densidad poblacional de la Unión Europea.⁷⁰ Aunque el 51.34% de sus nacionales son mujeres, su participación en el mercado laboral estuvo disminuyendo en comparación con los hombres y persiste una brecha de género de empleo del 10.4%. Al respecto, la Comisión Europea menciona que las trabajadoras chipriotas son quienes tienden a asumir las responsabilidades de cuidado familiar y en 2015, un 40% de la fuerza laboral femenina se inactivó por motivos personales relacionados con esto.⁷¹

Cuenta con una posición geográfica importante en la intersección de Europa con Asia y Medio Oriente, también fue uno de los Estados donde la crisis financiera del 2008 impactó fuertemente. El Observatorio para la Igualdad de Género en Chipre (CGEO) mencionó que las mujeres fueron de los grupos más afectados en cuanto a desempleo e inseguridad laboral en el periodo posterior a la recesión, por ello se redujo su participación en el mercado de trabajo desde el 2011 y comenzó a recuperarse lentamente hasta el 2014. Pasó de ser el tercer país con la tasa de promedio de empleo más alta en 2010 al vigésimo en 2015.⁷²

Croacia

EUROSTAT refiere que alrededor del 70% de la población chipriota participa en el mercado laboral, no obstante persiste una brecha de empleo del 10.6% entre las mujeres y los hombres, siendo ellas el 51.76% de habitantes del país [ver Tabla 4,

⁶⁹ Anna Dimitrova, *Public Opinion in Bulgaria with Regard to the EU Membership in the Context of the Economic Crisis*, pp. 289-304, en "L'Europe en formation", [en línea], Centre International de Formation Européenne, no. 364, Francia, 2012, disponible en: <https://www.cairn.info/l-europe-en-formation/>

⁷⁰ Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Population change - Demographic balance and crude rates at national level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/>

⁷¹ Comisión Europea, *Labour Force Participation of Women*, [en línea], 2015, p.4, disponible en: https://ec.europa.eu/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women

⁷² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFUND), *Impact of the crisis on working conditions in Europe*, [en línea], pp. 9-10, disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1212025s/tn1212025s.pdf

Anexo I]. La estructura de este mercado laboral se caracteriza por la escasez de mano de obra como consecuencia de tendencias demográficas vinculadas al envejecimiento de la población y la emigración a otros Estados miembros de la Unión Europea. Como en el caso de Bulgaria, esto resultó en que Croacia tuviera la tasa de empleo masculina más baja en 2013 porque los trabajos están concentrados en el sector manufacturero, industrial y de la construcción.⁷³

En este análisis se incluyen estadísticas del 2010 al 2015 pero no debemos olvidar que Croacia ingresó a la UE en 2013, si bien a partir de este año comenzó un ligero aumento en la participación dentro del mercado laboral, el país se enfrentó a una recesión desde 2009 a raíz de la crisis financiera del 2008 y la tasa de desempleo comenzó a disminuir ligeramente hasta 2014.⁷⁴

Dinamarca

Con una población de 5.6 millones, y un 50.4% de mujeres, en Dinamarca la brecha de género por empleo es de alrededor del 6.8%, ello lo convierte en uno de los Estados europeos donde la diferencia en la participación de las mujeres y hombres en el mercado laboral no es tan grande en comparación con el promedio del 12.1% de la UE [ver Tablas 12 y 13, Anexo III]. Para incrementar la fuerza de empleo femenina el gobierno danés ha implementado campañas enfocadas en los padres de familia, con el fin que tras el nacimiento de sus hijas y/o hijos tomen permisos de ausencia por paternidad.⁷⁵

El sector de servicios acaparó el 39% de los trabajos, seguido por la industria de la construcción y la agricultura. Es importante destacar que la crisis financiera del 2008 afectó de manera negativa al mercado laboral danés y resultó en un aumento en la incertidumbre económica, así como en un deterioro en las condiciones laborales. Ello provocó una disminución en la tasa media de empleo que comenzó a recuperarse hasta 2014, auxiliada en parte, por la población de entre 15 y 24 años

⁷³ EURES, *Labour market information Croatia - National Level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=HR>

⁷⁴ Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Employment and activity by sex and age - annual data*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>

⁷⁵ Comisión Europea, *2018 Report on equality between women and men in the EU*, [en línea], Bélgica, 2018, p. 25, disponible en: <https://files/2018ReportonequalitybetweenwomenandmenintheEU>

de edad, ya que alrededor del 8.1% de ellos se incorporaron a la fuerza laboral en trabajos de medio tiempo.⁷⁶

Eslovaquia

La diferencia entre las mujeres y los hombres activos en el mercado laboral eslovaco es de 14.8% en promedio, superando la media de 12.1% de la UE. Si bien ha habido un ligero incremento en la tasa de empleo femenina, pasando de 57.4% en 2010 a 60.4% en 2015, persiste una diferencia considerable frente a la masculina.⁷⁷ La Comisión Europea estima que la incorporación de más mujeres al mercado laboral supondría un gran potencial para aumentar la oferta de mano de obra en Eslovaquia, sin embargo ello se ve afectado por un rápido envejecimiento demográfico.

A pesar de haber periodos donde la empleabilidad masculina disminuyó, la tasa media de empleo femenina aumentó anualmente y ello impactó positivamente en el promedio nacional del país. EURES considera que el desarrollo en el empleo fue influenciado por un número creciente de trabajadores en nuevas industrias como la agricultura, servicios, información y comunicaciones, así como en actividades científicas y técnicas, frente al sector de la construcción que era predominante.⁷⁸

Eslovenia

Cuenta con 2 millones de habitantes, convirtiéndolo en el sexto país con menor densidad poblacional de la UE y como sucede en los demás Estados europeos, la mayoría de sus nacionales son mujeres (aproximadamente 50.49%).⁷⁹ Aunque ello no significa que su participación en el mercado laboral sea superior a la de los hombres, con datos publicados por EUROSTAT, sabemos que la brecha de género de empleo es del 7.8%, 4.3% menor que el promedio de la Unión [ver Anexo II].

⁷⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFUND), *Impact of the crisis on working conditions in Europe*, [en línea], p. 30, disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1212025s/tn1212025s.pdf

⁷⁷ Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Employment and activity by sex and age - annual data*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>

⁷⁸ EURES, *Labour market information Slovakia - National Level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=SK>

⁷⁹ Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Population change - Demographic balance and crude rates at national level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/>

El sector de servicios y manufacturero (especialmente la producción de equipamiento industrial) abarcan una gran mayoría de los puestos de trabajo, pero en los últimos años las principales fuentes de empleo han sido el comercio, la educación, el transporte y almacenamiento, así como las actividades relacionadas con la salud, seguridad social, ciencia y tecnología. Es importante mencionar que como consecuencia de la recesión económica del 2008, la tasa media de empleo se redujo anualmente desde 2010 y comenzó a recuperarse hasta 2014.⁸⁰

España

La crisis económica del 2008 afectó fuertemente al mercado laboral en España y sus consecuencias impactaron a la sociedad española durante varios años. A inicios de la recesión la tasa promedio de empleo se encontraba en 68.5%, disminuyó progresiva y anualmente (como podemos observar en la Tabla 6 del Anexo II) hasta encontrarse en su punto más crítico en 2013 con un 58.6%. Además, el incremento en el desempleo tuvo como consecuencia que el país tuviera el promedio de ocupación masculina más bajo de la Unión en 2012 y, como sucede en casi todos los miembros de la UE, las mujeres son la mayoría de habitantes, representando un 50.71% de la población total.⁸¹

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística (INE), los puestos de trabajos en España se concentran en los sectores de servicios, industrial y de la construcción. A pesar de sufrir fuertemente las consecuencias de la recesión financiera, la brecha de empleo por género se situó en 10.9%, 1.2 puntos porcentuales menos que el promedio de la UE. El Observatorio Nacional de Empleos para el Sector Público menciona que un fenómeno presente en el país es la dificultad de cubrir posiciones para puestos técnicos relacionados con ingenierías, logística, tecnologías de la información y salud; a pesar de existir una alta demanda de las empresas por contratar trabajadores para ocupar este tipo de puestos.⁸²

⁸⁰ EURES, *Labour market information Slovenia - National Level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=SI>

⁸¹ Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Employment and activity by sex and age - annual data*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>

⁸² EURES, *Labour market information Spain - National Level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=ES>

Estonia

Con una brecha de empleo por género promedio de 5.9%, Estonia se encuentra por debajo de la media de 12.1% de la Unión Europea en este aspecto [ver Anexo II]. Una acción que promovió el desarrollo del mercado laboral estonio, fue la implementación de un nuevo Registro Nacional de Empleo (impulsado por la agencia gubernamental Tax Customs and Board) en julio de 2014, para que los patrones incluyan en el padrón de trabajadores no solo a quienes cuenten con contratos de tiempo completo, sino a todos aquellos que laboren bajo esquemas distintos como prestación de servicios.⁸³

Según el Banco Central de Estonia (Eesti Pank) la regularización de la situación laboral de los empleados ocasionó un crecimiento en la ocupación anual del 2.2% así como, del número de trabajadores no asalariados y con contratos de medio tiempo. El sector de servicios agrupa más del 60% de los puestos, seguido por el industrial, la agricultura, pesca y silvicultura.⁸⁴ Además, es necesario mencionar que el país enfrenta una fuerte crisis demográfica derivada de la migración de sus nacionales a otros Estados europeos, la tasa de fecundidad de reemplazo⁸⁵ y una baja emigración.

Finlandia

5.4 millones de personas conformaban la totalidad de habitantes en Finlandia al 2015, siendo las finlandesas el 50.88% de la población [ver Tabla 4, Anexo I]. La fluctuación en su tasa de empleo en los años posteriores a la recesión financiera del 2008 fue de entre 0.2% y 0.8%, alcanzando una participación femenina en el mercado laboral del 72% frente a un 74.7% de los trabajadores hombres. Esta diferencia del 2.8% en la tasa de empleo lo vuelve el segundo país de la Unión Europea con la brecha de empleo por género más baja.⁸⁶ A pesar de estos avances,

⁸³ Eesti Pank (Central Bank of the Republic of Estonia), *Labour Market Review*, [en línea], Estonia, 2015, p. 4, disponible en: <https://www.eestipank.ee/en/publication/labour-market-review/2015/>

⁸⁴ EURES, *Labour market information Estonia - National Level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=EE>

⁸⁵ CONAPO define a la fecundidad de reemplazo (sub-replacement fertility) como el nivel de fecundidad que se necesita mantener, por un periodo grande de tiempo, para asegurar que la población se sustituya o reemplace a sí misma.

⁸⁶ Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Employment and activity by sex and age - annual data*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>

EURES asegura que el número de personas económicamente activas disminuirá en el futuro como consecuencia del aumento en las y los jubilados. .

La Comisión Europea ha mencionado que un factor determinante para el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo finlandés es el apoyo durante la maternidad, ya que el promedio de empleadas con hijos de 6 años o menos que son parte de la fuerza de empleo es 20% menor en comparación con aquellas sin hijos. Para resolver esta situación, Finlandia introdujo los permisos de paternidad en 1978 con el objetivo de incentivar a los padres de familia a compartir las responsabilidades de cuidado; sin embargo solo 2 de cada 5 papás utilizan estos beneficios afectando la reincorporación laboral de las madres.⁸⁷ Es importante destacar que el sector de servicios acapara la mayoría de los puestos, seguido por el comercial, de transportes, hotelería, educación y servicios de salud.

Francia

66 millones de personas eran el total de habitantes en Francia hasta 2015 y con un 51.58% de mujeres, se mantuvieron como mayoría poblacional al igual que en casi todos los estados miembros de la UE. El país cuenta con una brecha de empleo por género promedio del 8.5%, 3.6 puntos por debajo de la media de la Unión Europea [ver Anexos II y III]. A pesar de haber más mujeres que hombres en la sociedad francesa, su situación y distribución dentro del mercado laboral es desigual; por ejemplo, 30% de las trabajadoras laboran bajo esquemas de medio tiempo frente a un 8% de hombres que se encuentran en la misma situación.⁸⁸

Los puestos con más demanda varían conforme la temporada, EURES menciona que los empleos más solicitados se agrupan en cuatro categorías dependiendo de la dificultad para reclutar trabajadores, sus habilidades y la temporada del año. De acuerdo con datos presentados en un estudio del Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos (Institut national de la statistique et des études économiques -

⁸⁷ National Institute for Health and Welfare, *Only half of fathers take care of a child independently on paternity leave*, [en línea], Finlandia, 2019, dirección URL: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/>

⁸⁸ Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Employment and activity by sex and age - annual data*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>

Insee), los sectores comercial, de servicios e industrial son los que concentran entre el 50% y 10% de todos los trabajos en Francia.⁸⁹

Grecia

La crisis financiera del 2008 afectó fuertemente a Grecia, deteriorando una estructura económica que se encontraba frágil a partir de un manejo gubernamental ineficiente, la implementación de un sistema de impuestos arbitrario, baja competitividad, deuda externa alta, malas prácticas de partidos políticos y problemas con la zona euro.⁹⁰ Ello, aunado a la recesión económica, resultó en que el país registrara la tasa de empleo más baja del 2011 al 2015 de entre todos los Estados miembros de la UE, en específico la tasa de empleo femenina más baja del 2012 al 2015 y masculina entre 2014 y 2015, alcanzando una brecha de empleo por género del 20.8%.⁹¹

Las mujeres griegas tienen una participación media en el mercado laboral del 46.6%, 16.3 puntos menos en comparación con el promedio de la Unión Europea [ver Tabla 8, Anexo II]. Desde el 2008 los puestos denominados como “low-skilled non-manual occupations” han acaparado a los trabajadores en Grecia, de igual forma la agricultura, silvicultura, pesca, actividades administrativas y de servicio incrementaron su número de empleados, a diferencia del sector de la construcción y las actividades científicas (STEM) donde se redujeron.⁹²

Hungría

Con un total de 9,7 millones de habitantes, Hungría se ha enfrentado a una disminución anual en su población desde principios de la década de los 80. Este déficit demográfico se atribuye a una tasa de natalidad menor en comparación con

⁸⁹ Olivier Marchand, Claude Minni, *Les grandes transformations du marché du travail en France depuis le début des années 1960*, Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), Economie et Statistique, 501-511-512, [en línea], Francia, 2019, p. 101 disponible en: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4253035?sommaire=4253159>

⁹⁰ Serdar Ozturk, Ali Sozdemir, *Effects of Global Financial Crisis on Greece Economy*, [en línea], Procedia Economics and Finance, 2nd Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism, Czech Republic, 2014, p. 2, disponible en: <https://core.ac.uk/pdf/82489636.pdf>

⁹¹ Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Employment and activity by sex and age - annual data*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>.

⁹² Konstantinos Pouliakas, *A Balancing Act at Times of Austerity: Matching the Supply and Demand for Skills in the Greek Labour Market*, [en línea], Institute of Labor Economics (IZA), no. 7195, 2014, p. 30, disponible en: <http://ftp.iza.org/dp7915.pdf>

la mortalidad, al igual que a altos índices de emigración relacionados con salarios reducidos y pocas vacantes disponibles. Este fenómeno dio como resultado que en 2010 fuera el Estado con la tasa promedio de empleo más baja de la Unión Europea.⁹³

EUROSTAT menciona que la brecha de empleo por género es del 12.1% en promedio y, de acuerdo con la Oficina Central de Estadísticas Húngara (KSH-Központi Statisztikai Hivatal), las ocupaciones relacionadas con el sector comercial y de servicios, manufactura, industria de la construcción y operadores de maquinaria congregan al 55.5% de la fuerza laboral aproximadamente. En específico, alrededor del 80% de esos trabajadores se agrupan en puestos de producción de alimentos, bebidas, tabaco, textiles, madera, papel y derivados del petróleo.⁹⁴

Irlanda

Con 4.6 millones de habitantes, en Irlanda las mujeres son el 50.43% de la población y mantienen una tasa media de empleo del 61.5%, pero hacen frente a una brecha de empleo por género promedio del 10.1% [ver Tabla 12, Anexo III]. La crisis financiera del 2008 tuvo un severo impacto en el mercado laboral irlandés, que se había consolidado desde principios del 2000 gracias al crecimiento del sector de la construcción y este se vio fuertemente afectado durante la recesión, teniendo como consecuencia que entre 2007 y 2013 el desempleo pasara de un 5% total nacional a un 15.5%.⁹⁵

La tasa media de empleo vio un aumento hasta 2013, alcanzando casi 2 puntos porcentuales anuales más a partir de ese año [ver Tablas 6 y 7, Anexo II]. Si bien la participación femenina en el mercado laboral también incrementó con la recuperación tras la recesión financiera, EURES hace referencia a que alrededor del 45% de las mujeres de entre 54 y 64 años de edad no trabajan porque se dedican a

⁹³ Gábor Sarnyai, *The Hungarian Population Decline Shows No Sign of Slowing down*, [en línea], Hungary Today, 2019, dirección URL: <https://hungarytoday.hu/the-hungarian-population-decline/>

⁹⁴ Központi Statisztikai Hivatal (KSH), *Employed persons by industries, economic branches and sex*, [en línea], dirección URL: https://www.ksh.hu/docs/eng/xstadat/xstadat_infra/e_qlf005a.html

⁹⁵ IZA World of Labor, *The labor market in Ireland, 2000–2018*, [en línea], Institute of Labor Economics, dirección URL: <https://wol.iza.org/articles/the-labor-market-in-ireland/long>

tareas relacionadas con el cuidado familiar y doméstico, impidiéndoles tener un empleo remunerado. Esto se debe a que los costos de las guarderías y centros de atención infantil en Irlanda son altos, llegando a absorber más del 23% del salario neto de una familia.⁹⁶

Italia

Con 60 millones de habitantes, Italia es el 4° país más poblado de la Unión Europea después de Alemania, Francia y el Reino Unido. A pesar de ser el 51.57% de la población, las mujeres se enfrentan a una brecha de empleo por género del 21%, una de las tasas más altas de toda la Unión [ver Tabla 12, Anexo III]. De acuerdo con información proporcionada por EURES, el mercado laboral italiano varía enormemente entre zonas: al norte se concentra la actividad industrial mientras que al sur predominan la agricultura y el turismo. IZA hace especial hincapié en esta diferencia regional y cómo afecta a las italianas, menciona que si bien su participación laboral al norte del país va del 60% al 67%, en el sur llega a disminuir hasta un 37% como resultado de la desigualdad de género y roles sociales tradicionales.

La crisis financiera del 2008 afectó fuertemente a Italia y su recuperación empezó a notarse en 2013. Uno de los grupos más afectados por la recesión fueron los jóvenes de entre 15 y 24 años; tuvieron un crecimiento del 5% al 2013 de los NEET,⁹⁷ su participación en el mercado laboral disminuyó casi 2 puntos porcentuales en el periodo 2010-2015 y solo 1 de cada 4 era económicamente activo. También es importante destacar que la participación de trabajadores de entre 55 y 64 años de edad pasó de 68% en 2010 a 80% en 2015, como resultado de reformas impuestas al sistema de pensiones.⁹⁸

Letonia

⁹⁶ Comisión Europea, *Labour Force Participation of Women*, [en línea], 2015, pp.6-14, disponible en: https://ec.europa.eu/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women

⁹⁷ NEET es el acrónimo de “not in employment, education or training”, hace referencia a las personas que no cuentan con un empleo y tampoco estudian, en su mayoría jóvenes de entre 15 y 29 años. Es el equivalente en español al término *nini* (ni estudia ni trabaja).

⁹⁸ IZA World of Labor, *The labor market in Italy, 2000–2016*, [en línea], Institute of Labor Economics dirección URL: <https://wol.iza.org/articles/the-labor-market-in-italy/long>

El país está conformado por 1.9 millones de personas, siendo las mujeres el 54.22% de su población y afrontando una brecha salarial por género del 3% [ver Anexos II y III]. Es importante destacar que Letonia atraviesa una severa crisis y depresión demográfica anual desde 1990 por una combinación de causas, como son: transición al capitalismo desde un modelo soviético, tasa de natalidad en descenso, mortalidad en aumento y emigración masiva a otros Estados europeos por motivos económicos.⁹⁹

La recesión financiera del 2008 golpeó duramente al país, el empleo cayó cerca de 20 puntos porcentuales, la tasa de desempleo sobrepasó 21% y los sectores más afectados fueron el de la construcción, la industria y el comercio. Para hacer frente a estas problemáticas, el gobierno implementó políticas para la creación de trabajos temporales y programas de capacitación a personas sin formación.¹⁰⁰ El detrimento poblacional ha ocasionado que la participación en el mercado laboral incremente gradualmente, en este sentido EURES refiere que la mayoría de los puestos vacantes se concentran en la administración, ventas, construcción y la industria de la transformación.

Lituania

El país pasa por una crisis demográfica similar a la de Letonia, desde principios de la década de 1990 su población ha disminuido como consecuencia de la emigración a gran escala, una rápida movilidad del campo a las ciudades, envejecimiento y la reducción en la tasa de natalidad; dando como resultado que Lituania pasara de tener 3.7 millones de habitantes en 1990 a 2.9 millones en 2015.¹⁰¹ A pesar de ser el Estado con la brecha de empleo por género más baja de la Unión Europea, con un promedio del 1.3% en el periodo 2010-2015, la Comisión Europea destaca que un factor que afecta la incorporación de las trabajadoras al mercado laboral lituano es

⁹⁹ Alfred Wong, *Social Upheaval, Poverty and the Latvian Demographic Crisis*, [en línea], Social Justice Research Group, Friends of Aboriginal Health Vancouver, Canadá, 2015, pp. 119-120, dirección URL: <https://journal.fi/fypr/article/view/49516/18253>

¹⁰⁰ Anna Zasova, *Labour Market Measures in Latvia 2008-13: The Crisis and Beyond*, [en línea], International Labour Office (ILO), Ginebra, 2015, pp. 4-5, dirección URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/>

¹⁰¹ Rūta Ubarevičienė, Maarten van Ham, *Population decline in Lithuania: who lives in declining regions and who leaves?*, [en línea], Regional Studies, 2017, dirección URL: <https://doi.org/10.1080/21681376.2017.1313127>

la falta de políticas gubernamentales para el cuidado de las niñas y niños, ya que no les permite tener un balance entre su vida personal y profesional.

Como resultado de la recesión financiera de 2008, en 2010 tuvo la tasa laboral masculina más baja de toda la UE, y a partir del mismo año la participación de las mujeres en el mercado de trabajo aumentó 1.4 puntos anuales en promedio. [ver Tabla 9, Anexo II]. Previo a la crisis económica la construcción y manufactura eran las industrias donde se concentraban la mayoría de los puestos, después de la recesión los sectores comercial y de servicios vieron incrementada su fuerza de trabajo.¹⁰²

Luxemburgo

Medio millón de personas integran este Estado europeo, que es el segundo con la menor densidad demográfica de la UE y donde, desde 2014, las mujeres no son la mayoría de la población. Entre 2010 y 2015 enfrentaron una brecha de empleo por género promedio del 14.4%, 2.3 puntos más arriba que la media de la Unión. [ver Tabla 12, Anexo III]. Los migrantes representan a más del 40% de la población en Luxemburgo y la razón principal detrás de la minoría femenina luxemburguesa se debe a que la tasa de inmigración masculina es más alta en comparación con la cantidad de mujeres que llegan al país, por ejemplo en 2013 el 50.51% de los migrantes fueron hombres.¹⁰³

Si bien la crisis del 2008 afectó la participación de los trabajadores en el mercado laboral y alentó el crecimiento en el empleo, la OCDE menciona que gracias a las políticas macroeconómicas para fortalecer el sector financiero implementadas por el gobierno (como la diversificación productiva a fondos de inversión) la economía de Luxemburgo pudo sortear la recesión y recuperarse. A pesar de ser un país pequeño, su fuerza laboral es sumamente internacional y se conforma en un 40%

¹⁰² European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), *Lithuania: Skills forecasts up to 2025*, [en línea], edición 2015, disponible en: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/lithuania-skills-forecasts-2025>

¹⁰³ Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF); *Migration profiles: Luxembourg*, [en línea], p. 3, disponible en: <https://esa.un.org/migmgprofiles/indicators/files/Luxembourg.pdf>

por *cross-border workers*¹⁰⁴, quienes provienen principalmente de Francia, Bélgica, Alemania, Portugal e Italia.¹⁰⁵

Malta

Con poco más de 400,000 mil habitantes y una superficie de 316 km², Malta es el país con la menor densidad poblacional y territorial de la Unión Europea. Desde 2015 las mujeres han dejado de ser la mayoría en la sociedad maltesa, hicieron frente a la brecha de empleo por género más alta de la Unión (30.9% en el periodo 2010-2015) y la tasa de empleo femenina más baja en 2010 y 2011 [ver Tabla 8 Anexo II y Tabla 12 Anexo III]. Aún así el porcentaje de personas económicamente activas subió 5.7 puntos porcentuales entre el 2011 y el 2015 gracias al aumento de trabajadoras en la fuerza laboral, que en esos años pasó del 43.6% al 55.3%.¹⁰⁶

La industria de servicios cuenta con la mayor cantidad de personas empleadas y entre el 2005 y el 2015 incrementó su plantilla laboral en un 13.8%, gracias a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.¹⁰⁷ En específico, las mujeres se concentraron en la administración pública, defensa, educación, salud y trabajo social. En cuanto a los hombres, ellos se encuentran en puestos dentro de los sectores comercial, de ventas, reparación, hotelería, restaurantes y transportes.¹⁰⁸

Países Bajos

Es el octavo Estado más habitado de la Unión Europea, donde alrededor de 16.9 millones de personas residen, las mujeres representan al 50.49% de la población y la brecha de empleo por género alcanza un 11.5%, 6 puntos porcentuales menos que la media de la UE. [ver Tabla 12, Anexo III]. Los empleadores neerlandeses han sido testigos de un fenómeno particular conocido como *tight labor market*, esto refiere a que las posiciones vacantes sobrepasan a las personas buscadoras de

¹⁰⁴ La Comisión Europea define a los *cross-border workers* como los trabajadores que habitan en un Estado miembro de la Unión Europea pero viven en otro.

¹⁰⁵ EURES, *Labour market information Luxembourg - National Level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eures/countryld=LU>

¹⁰⁶ National Statistics Office Malta (NSO), *Key Indicators on the Labour Market: 2011-2015*, [en línea], 2016, p. 1, dirección URL: https://nso.gov.mt/en/News_Releases/Documents/2016/

¹⁰⁷ National Statistics Office Malta (NSO), *Trends in Malta 2016*, [en línea], pp. 105-108, dirección URL: <https://nso.gov.mt/en/publicatons/Trends%20in%20Malta%202016.pdf>

¹⁰⁸ EURES, *Labour market information Malta - National Level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eures/countryld=MT>

empleo. Se hace mención a que casi la mitad de los puestos disponibles son difíciles de llenar, sobre todo en la industria de la construcción en contraste con la administración pública, en el cual no sucede así.¹⁰⁹

El Instituto de la Economía del Trabajo (IZA por sus siglas en alemán) destaca que a pesar de esta situación, el mercado laboral en Países Bajos se caracteriza por ser altamente institucionalizado y ha buscado afrontar las crisis con políticas de trabajo más flexibles. Ello resultó en que el Estado tuviera la tasa de empleo masculina más alta de la Unión Europea del 2010 al 2012 pero el porcentaje más alto de mujeres en puestos de medio tiempo (75% en 2015), resaltando las dificultades que el país ha enfrentado para reducir las desigualdades de género.¹¹⁰

Polonia

46.4 millones de personas integran la población polaca y las mujeres son mayoría, como sucede en casi todos los Estados europeos, alcanzando un 51.59% del total de habitantes entre 2010 y 2015. La brecha de empleo por género es del 14.3%, superando por 2.2% al promedio de la Unión Europea [ver Anexos II y III]. A principios del siglo XXI el desempleo alcanzó los 20 puntos porcentuales y logró reducirse a un 7% para 2015 a partir de la creación de nuevos puestos temporales, pero ello resultó en una evidente segmentación del mercado laboral¹¹¹ que afectó los ingresos de las y los trabajadores.¹¹²

La implementación de enmiendas al sistema de retiro, impulsadas con el objetivo de prolongar la carrera profesional de las y los empleados, provocó que incrementara la participación de trabajadoras en el mercado laboral y que por primera vez, en 2015, la tasa media de empleo femenina llegara y superara el 60%. El gobierno polaco también promovió una reforma para revertir una ley de 2012 que aumentaba la edad

¹⁰⁹ EURES, *Labour market information Netherlands - National Level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=NL>

¹¹⁰ Comisión Europea, *Labour Force Participation of Women*, [en línea], 2015, p. 3 disponible en: https://ec.europa.eu/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women

¹¹¹ La segmentación del mercado laboral refiere al conjunto de enfoques teóricos que buscan explicar fenómenos como la desigualdad salarial, la discriminación, la pobreza, etc. La idea central es que el mercado de trabajo está formado por segmentos, con mecanismos de determinación salarial y de asignación diferentes entre sí y entre los que hay barreras a la movilidad.

¹¹² IZA World of Labor, *The labor market in Poland, 2000–2016*, [en línea], Institute of Labor Economics, dirección URL: <https://wol.iza.org/articles/the-labor-market-in-poland>

de jubilación a 67 años, en este sentido IZA menciona que el incremento en el envejecimiento de la población en Polonia podría afectar y dejar vulnerable al mercado de trabajo,¹¹³

Portugal

La sociedad portuguesa está conformada por 10 millones de personas, de las cuales las mujeres representan el 52.3% y hacen frente a una brecha de empleo por género 4.5 puntos porcentuales menor en comparación con la media de la Unión Europea. En 2015, la tasa media de empleo femenina se situó en 65.9%, la masculina en 72.6% y el promedio nacional alcanzó 69.1 puntos porcentuales. [ver Tablas 6, 8 y 10, Anexo II]. Demográficamente hablando, el país atraviesa una disminución poblacional como resultado de una baja tasa de natalidad y el aumento en los flujos migratorios, tasa de mortalidad natural y envejecimiento.¹¹⁴

La recesión financiera del 2008 tuvo fuertes consecuencias en el mercado de trabajo portugués, entre 2011 y 2013 la economía se contrajo en un 6.8% y para promover la recuperación, el gobierno puso en marcha un programa de reformas estructurales durante el periodo 2011 - 2015. Las políticas se centraron en simplificar la legislación, aumentar la flexibilidad del mercado laboral y modificar las indemnizaciones por despidos, resultando en un incremento en la creación de puestos de trabajo. No obstante, entre 2008 y 2013 se destruyeron alrededor del 12% de puestos existentes por la presión sobre las empresas para ajustar sus costos y sobrevivir después de la crisis.¹¹⁵

¹¹³ *Ibidem*.

¹¹⁴ Vânia Duarte, Teresa Gil Pinheiro, *What is the current state of Portugal's demographics?*, [en línea], CaixaBank Research, 2019, dirección URL: <https://www.caixabankresearch.com/what-current-state-portugals-demographics>

¹¹⁵ CaixaBank Research, *Recovery of employment and growth of the Portuguese economy*, [en línea], dirección URL: <https://www.caixabankresearch.com/recovery-growth-portuguese-economy>

Reino Unido

En 2015 Reino Unido seguía siendo un Estado miembro de la Unión Europea, contaba con una densidad demográfica de 64.8 millones de personas, un 50.85% de mujeres y una brecha de empleo por género de 11.4 puntos, sólo 0.7% por debajo del 12.1% promedio de la UE [ver Anexos II y III]. En el mismo año 71.3% de las británicas trabajaban y el 40% de ellas lo hacían bajo un esquema de medio tiempo, esta situación acentúa la disparidad laboral considerando que del 82.5% de hombres económicamente activos, solo el 10% de ellos se encontraban en la misma situación.¹¹⁶

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que el aumento en los empleos temporales y la implementación de políticas redistributivas fueron acciones clave del gobierno para flexibilizar el mercado de trabajo y afrontar las consecuencias de la crisis económica del 2008. La mayor cantidad de puestos se concentraron en actividades científicas y técnicas, hotelería, industria alimenticia, transportes, almacenamiento, ventas, reparación de vehículos, artes y entretenimiento.¹¹⁷

República Checa

Se ubica en Europa Central y contaba con una población de 10.5 millones de habitantes para 2015, de los cuales el 50.9% corresponde a mujeres. Para el mismo año la tasa de empleo a nivel nacional alcanzó un promedio de 74,8% y, durante el periodo 2010-2015, las trabajadoras enfrentaron una brecha de empleo por género de 17.7%, 5.6 puntos porcentuales más arriba que la media de la UE [ver Tabla 12, Anexo III]. Esto dio como resultado que República Checa tuviera el índice de ocupación masculina más alto en 2014 y 2015 de toda la Unión Europea.¹¹⁸

Los sectores de ocupación que concentran a la mayoría de los trabajadores son la administración pública, comercio, ventas, reparación de motores, producción de

¹¹⁶ Comisión Europea, *Labour Force Participation of Women*, [en línea], 2015, p. 2 disponible en: https://ec.europa.eu/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women

¹¹⁷ Office for National Statistics (ONS), *UK Labour Market: September 2015*, [en línea], dirección URL: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/bulletins/uklabourmarket/2015-09-16>

¹¹⁸ Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Employment and activity by sex and age - annual data*, [en línea], dirección URL: https://ec.europa.eu/eurostat/lfsi_emp_a/default/table?lang=en

bienes derivados del petróleo y de maquinaria. La manufactura es la industria más grande del país y la que provee de mayores ganancias al gobierno checo, por ello el Centro Europeo para el Desarrollo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) considera que a futuro, el crecimiento en el empleo se registrará en este rubro.¹¹⁹

Rumania

El país pasa por una crisis demográfica acelerada que comenzó desde 1990, la población rumana pasó de 23.2 millones en ese año a 19.8 millones en 2015. Las razones principales detrás de este fenómeno son una baja tasa de natalidad y un alto porcentaje de emigración a otros países europeos.¹²⁰ Como sucede en la mayoría de los Estados miembros de la UE, las mujeres son mayoría representando el 51.25% de la población pero, únicamente alrededor del 56% de las rumanas de entre 20 y 64 años de edad son económicamente activas y deben hacer frente a una brecha de empleo por género de 16.4 puntos [ver Anexos I, II y III].

La Comisión Europea menciona que el mercado de trabajo en Rumania enfrenta severos obstáculos, ya que la demanda y creación de empleos se han mantenido a la baja, y la falta de oportunidades ha obligado a las personas a optar por realizar actividades informales o migrar, contribuyendo a la crisis demográfica. En este sentido, los grupos más vulnerables y cuya inserción al mercado laboral se ha visto más afectada son los jóvenes, mujeres, romaníes¹²¹ y adultos mayores. Es importante destacar que los sectores con un mayor número de empleados son el de servicios, la agricultura, construcción y comercio.¹²²

¹¹⁹ Martina Koutná, Anna Krčková, *Czech Republic regional report of labour market's characteristics and summary of challenges and opportunities*, [en línea], REPLAY-VET, Erasmus+, 2017, pp. 11-18, disponible en: <http://regionallabourmarketmonitoring.net/2017/10/Czech-Republic-2.pdf>

¹²⁰ Business Review, *Romania's demographic decline speeds up this year on fewer births*, [en línea], 2019, dirección URL: <https://business-review.eu/business/romanias-demographic-decline-speeds-up>

¹²¹ El término romaníes se refiere a las distintas comunidades de origen romaní que habitan en Europa, siendo entre 10 y 12 millones de personas. A pesar de existir políticas de la UE para su inclusión en los países miembros; enfrentan situaciones de marginación, discriminación, violencia, desempleo y pobreza, así como falta de acceso a vivienda, educación y servicios de salud.

¹²² Nela Șteliac, *The Labor Market in Romania and Interregional Disparities*, *International Journal of Management Science and Business Administration*, vol. 2, no. 6, [en línea], pp. 11-13, disponible en: <https://researchleap.com/The-Labor-Market-in-Romania-and-Interregional-Disparities>

Suecia

Del 2010 al 2015 Suecia mantuvo las tasas de empleo nacional y femenina más altas de la Unión Europea, en 2013 hizo lo mismo con la tasa de ocupación masculina y en este periodo, mantuvo una brecha de empleo por género promedio de 5.1%. La población sueca ascendió a 9,7 millones de personas y, si bien las suecas eran alrededor del 50% de los habitantes, la diferencia entre la cantidad de mujeres y hombres en el país escandinavo se ha contraído anualmente pasando de 0.46% en 2010 a 0.02% en 2015 [ver Tablas 2, 3, 4 y 5, Anexo I].

La participación de trabajadores de entre 20 y 64 años de edad asciende a 78.3%, sin embargo el mercado laboral sueco enfrenta fenómenos particulares que, de acuerdo con el Servicio Público de Empleo de Suecia (Arbetsförmedlingen), ralentizan la disminución de la tasa de desempleo, como la falta de oportunidades que enfrentan los trabajadores sin educación media superior o migrantes para conseguir un empleo. El sector de servicios capta la mayoría de los puestos pero hay algunas industrias donde no se logran llenar las posiciones vacantes por falta de profesionales en la materia como son la salud, educación (profesores), tecnologías de la información y construcción.¹²³

1.5.2 Análisis a nivel comunitario: El mercado laboral en la Unión Europea.

Conociendo las situaciones particulares que atravesaron los mercados de trabajo en los países miembros de la Unión Europea en el periodo 2010-2015, también es de suma importancia entender el contexto laboral en general de la UE durante el mismo tiempo. En esos años la demografía de la Unión pasó de 503 millones de personas a 508 millones [ver Tabla 1, Anexo I] y la tasa media de empleo entre los habitantes de 20 a 64 años ascendió 1.6 puntos porcentuales, cambiando de 68.5% a 70.1% [ver Tablas 6 y 7, Anexo II].

Las europeas representaron el 51.22% de la población en la UE y hasta 2013 se mantuvieron como mayoría en los 28 estados integrantes, ya que en 2014 Malta fue el primer país donde dejaron de serlo y en 2015 le siguió Luxemburgo. De acuerdo

¹²³ Swedish Public Employment Service (Arbetsförmedlingen), *Labour market outlook spring 2015*, [en línea], disponible en: https://www.arbetsformedlingen.se/Labour+market+outlook_spring+20151

con la Comisión Europea, la Oficina Nacional de Estadísticas de Malta (NSO) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), este fenómeno aconteció porque el número de inmigrantes hombres que arribaron a ambos países fue mayor en contraste con las mujeres.

La brecha de empleo por género en los Estados miembros fue del 12.1% en promedio durante el periodo 2010-2015, ésta se redujo entre 0.2 y 0.7 puntos porcentuales anualmente, comenzando en 13.0% en 2010 y disminuyendo hasta 11.6%. En esos años, los países donde esta brecha fue más alta fueron Malta (30.9%), Italia (21%) y Grecia (20.3%) mientras que los Estados con la menor diferencia entre la tasa de empleo de mujeres y hombres de 20 a 64 años fueron Lituania (1.3%), Finlandia (2.8%) y Letonia (3%) [ver Anexo II].

La disminución que se aprecia en la brecha de empleo por género y el incremento en el porcentaje de participación femenina en el mercado laboral podrían ser resultado de los esfuerzos comunitarios y nacionales que los Estados de la UE realizan. El trabajo cuenta con un papel preponderante para la UE, uno de sus fines primordiales es convertirse en la economía más competitiva del mundo y capaz de crecer de manera sostenible, creando más y mejores empleos con una mayor cohesión social. Este objetivo laboral se estableció desde la instauración de la Unión Europea a partir de la firma del Tratado de Maastricht en 1992, se asienta en la Estrategia Europea de Empleo (EEE) adoptada en la Cumbre de Luxemburgo de 1997 y fue reafirmado con la Estrategia de Lisboa en el 2000.¹²⁴

Las acciones plasmadas en estos instrumentos son utilizadas como guías para que los Estados parte de la UE las sigan. En la Estrategia Europea de Empleo se reflejan las metas, prioridades y objetivos a alcanzarse a nivel comunitario en materia laboral; para que con base en ella, los gobiernos coordinen sus iniciativas nacionales para la promoción del empleo. Desde la Estrategia de Lisboa, se recalca

¹²⁴ Inmaculada Baviera, *Las políticas de empleo en la Unión Europea: una reflexión en el vigésimo aniversario de la caída del muro de Berlín*, pp. 70-71, en *Revista empresa y humanismo*, [en línea], Universidad de Navarra, no. 2, vol. 13, España, 2010, disponible en: <http://dadun.unav.edu/handle/10171/29142>

la importancia del *método abierto de coordinación*¹²⁵ para el intercambio de buenas prácticas a través del establecimiento de directrices e indicadores de referencia teniendo en cuenta la diversidad tanto a nivel regional como nacional.¹²⁶

La EEE se pone en práctica a través del *semestre europeo*¹²⁷ y su aplicación se estructura en torno a cuatro ejes:

1. Las orientaciones para las políticas de empleo recogen las prioridades y objetivos comunes en materia laboral propuestos por la Comisión, acordados por los Gobiernos nacionales y adoptados por el Consejo de la UE.
2. La presentación del Informe Conjunto sobre el Empleo, basado en tres elementos: el análisis de la situación del empleo en Europa, la aplicación de las orientaciones para el trabajo y la evaluación del cuadro de indicadores sociales y laborales clave. La Comisión publica el informe y el Consejo de la UE lo adopta.
3. La examinación de programas nacionales de reforma presentados por los Gobiernos locales por parte de la Comisión, para determinar su adecuación a las estrategias comunitarias (como la Estrategia de Lisboa o Europa 2020).
4. Tras evaluar los programas nacionales de reforma, la Comisión publica informes acerca de los Estados miembros donde analiza sus políticas económicas y formula recomendaciones específicas para cada uno.¹²⁸

De acuerdo con el informe “Jobs, Jobs, Jobs - Creating More Employment in Europe” elaborado en 2003 por un grupo de trabajo liderado por Wim Kok (ex-primer ministro de Países Bajos), para lograr el objetivo de la Unión de crear más y mejores empleos no solo debe considerarse el *método abierto de coordinación*, también la

¹²⁵ El método abierto de coordinación (MAC) es una forma intergubernamental de hacer política y de «Derecho indicativo» que no deriva en medidas legislativas de la UE de carácter vinculante ni exige que los países de la UE introduzcan nuevas leyes o modifiquen su legislación.

¹²⁶ Inmaculada Baviera, *Las políticas de empleo en la Unión Europea: una reflexión en el vigésimo aniversario de la caída del muro de Berlín*, pp. 70-71, en “Revista empresa y humanismo”, [en línea], Universidad de Navarra, no. 2, vol. 13, España, 2010, disponible en: <http://dadun.unav.edu/handle/10171/29142>.

¹²⁷ Es el marco anual en el que se coordinan las políticas económicas entre los Estados miembros y las instituciones de la Unión Europea, permite a los países de la UE debatir sus planes económicos, presupuestarios y saber cómo se va avanzando en determinados momentos a lo largo del año.

¹²⁸ Comisión Europea, *Estrategia Europea de Empleo*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=es>.

flexiguridad (un equilibrio entre flexibilidad y seguridad). Este concepto es integrado por la Comisión Europea en la EEE para ser aplicado y lograr reconciliar la conservación de puestos de trabajo y capacitación para la búsqueda de empleo (seguridad) con las transiciones entre posiciones laborales o periodos de desempleo (flexibilidad).¹²⁹

La *flexiguridad* abarca cuatro principios de actuación clave que la UE sugiere a los países miembros considerar y poner en práctica: modalidades contractuales flexibles y fiables, estrategias globales de aprendizaje permanente, políticas activas del mercado laboral eficaces frente a la rapidez de los cambios y sistemas modernos de seguridad social que fomenten los trabajos. La Comisión asegura que la inclusión de estos componentes en las políticas laborales moderniza los mercados de trabajo y contribuye a incrementar la tasa promedio de empleo, sobre todo en contextos de recesiones financieras como la del 2008.¹³⁰

En el borrador del Informe conjunto sobre el empleo 2009/2010, el Consejo Europeo mencionó que la crisis del año anterior acentuó problemas laborales estructurales, como la disparidad entre las habilidades requeridas para un puesto y las necesidades del mercado. También demostró que los grupos más vulnerables a caer en el desempleo y permanecer en la exclusión son los jóvenes, los migrantes, los trabajadores poco calificados y las mujeres, especialmente aquellas con responsabilidades de cuidado.¹³¹

Para superar la recesión económica el Consejo sugirió reforzar las medidas preexistentes para superar la crisis con el fin de garantizar la seguridad de los ingresos, como son el mantenimiento de contratos de trabajo temporales y la mejora en la eficiencia de instituciones como el Servicio Público de Empleo; esperando eliminar eventualmente y de manera gradual dichas acciones para concentrarse en

¹²⁹ Inmaculada Baviera, *Las políticas de empleo en la Unión Europea: una reflexión en el vigésimo aniversario de la caída del muro de Berlín*, p. 71, en *Revista empresa y humanismo*, [en línea], Universidad de Navarra, no. 2, vol. 13, España, 2010, disponible en: <http://dadun.unav.edu/handle/10171/29142>.

¹³⁰ Comisión Europea, *Flexicurity*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>

¹³¹ Consejo Europeo, *Draft Joint Employment Report 2009/2010*, [en línea], p. 2-10, dirección URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4933&langId=en>

implementar reformas estructurales de *flexiguridad* a largo plazo, por ejemplo la promoción de movilidad laboral entre regiones y ocupaciones.¹³²

En los años posteriores el Consejo Europeo aseguró que aún cuando la recuperación estaba siendo lenta, la tasa de desempleo y el número de personas en riesgo de caer en la pobreza lograron descender desde 2013. A pesar de estas mejoras en términos generales, las mujeres continuaron enfrentando obstáculos para adentrarse y permanecer en el mundo laboral. El Consejo enfatizó que si bien las mujeres están cada vez más calificadas e incluso superan a los hombres en términos de logros educativos, continúan infrarrepresentadas en el mercado de trabajo.¹³³

La brecha de empleo por género seguía siendo especialmente amplia para madres de familia, mujeres con responsabilidades de cuidado (alrededor de un 11.6% en 2015 con base en datos de la Oficina Europea de Estadística) y pensionadas, quienes debían hacer frente a una brecha de género del 40% (como promedio de toda la UE). Estas desigualdades se traducen en carreras profesionales más cortas y salarios menores para las trabajadoras en comparación con los hombres.¹³⁴

Considerando que las mujeres son el 51.22% de la sociedad en la Unión Europea [ver Tabla 3, Anexo I] y solo el 62.9% de las europeas entre 20 y 64 años son económicamente activas, frente a un 75% de hombres en el mismo rango de edad. La tasa promedio de empleo femenina aumentó 2.2% 1.6% entre 2010 y 2015 a pesar de las crisis financieras, en contraste con un 0.8% de incremento en la tasa laboral masculina [ver Anexo II]. Aunque las estadísticas indican que las mujeres han comenzado a ocupar más puestos de trabajo, continúan siendo una minoría en el mercado laboral.

La igualdad, el respeto, el combate a la exclusión social y la discriminación, al igual que el refuerzo a la cohesión económica, social, territorial y la solidaridad entre los Estados miembros son algunos de los valores y objetivos de la Unión Europea

¹³² *Ibidem*.

¹³³ Consejo Europeo, *Joint Employment Report 2016*, [en línea], p. 5, dirección URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16017&langId=en>

¹³⁴ *Ibidem*.

establecidos desde la firma del Tratado de Roma en 1957.¹³⁵ Para cumplirlos y lograr una Europa sostenible como se propuso en la Estrategia de Lisboa, es indispensable que los países parte de la UE trabajen en conjunto para disminuir las disparidades, y en específico desigualdades de género, como se ha planteado a lo largo del presente trabajo.

Una de las herramientas de cooperación supranacional propuestas por la Unión para ayudar a resolver las problemáticas de género en el contexto de post-crisis financiera, es la Estrategia para la Igualdad entre hombres y mujeres 2010 - 2015 que se abordará a profundidad en el próximo apartado.

1.6 Acciones de cooperación supranacional: Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015.

Para continuar con el combate a la desigualdad de género en la Unión Europea -y desde la legislación comunitaria- la Comisión Europea implementó planes de trabajo quinquenales con acciones enfocadas en reducir la discriminación, desventajas y violencias que las ciudadanas enfrentan en la sociedad de Europa a partir del 2001. En 2010 y como respuesta a la crisis financiera del 2008, se puso en marcha la *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*.

Esta *Estrategia* de la Comisión es resultado del *Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010* y precede al *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*. Recoge las prioridades definidas en la Carta de la Mujer¹³⁶ y busca la creación de condiciones propicias para un crecimiento inteligente, sostenible e integrado en un contexto de post crisis económica mundial que estimule el progreso en materia de igualdad de género, a

¹³⁵ Página web de la Unión Europea, *Qué es la UE*, [en línea], dirección URL: https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_es

¹³⁶ Se aprobó en 2010 con motivo del Día Internacional de la Mujer y el 15° aniversario de la Conferencia Mundial sobre la Mujer. Refuerza el compromiso de la Comisión en favor de la igualdad de género y busca actuar en los siguientes ámbitos: independencia económica, igualdad en el salario, representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad, respeto a la dignidad e integridad de las mujeres y erradicación de la violencia de género.

través del establecimiento y ejecución de acciones fundamentadas en cinco áreas prioritarias dentro de los Estados miembros de la UE para el periodo 2010-2015.¹³⁷

La *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015* actúa como la base para la cooperación en materia de igualdad de género entre la Comisión con las demás instituciones europeas, los Estados miembros y las partes interesadas (como las empresas e interlocutores sociales). Es el marco para la coordinación de las iniciativas en todos los ámbitos de actividad de la UE, al ser un plan de trabajo común de la Unión y ejecutado por la Comisión, para su implementación se requiere de presupuesto comunitario.

En la legislación europea no se menciona cuánto dinero fue destinado únicamente a la puesta en marcha de la *Estrategia*, pero es posible inferir una cantidad aproximada a partir de los reportes financieros de la UE. €25,260,000 en total fueron comprometidos a la Comisión para trabajar por la igualdad de género, especificados en el apartado *Gender equality* del título 4 "Employment, social solidarity and gender equality" de los presupuestos de 2010¹³⁸ y 2011.¹³⁹ Estos documentos señalan que dicho dinero se utilizaría para la efectiva implementación del principio de igualdad para mujeres y hombres, así como para la promoción de políticas comunitarias con perspectiva de género; incluyendo las acciones vertidas en la *Estrategia*.

Si bien la igualdad de género continúa incluida en el título 4 "Employment, social solidarity and gender equality" en los presupuestos de 2012 a 2015, no hay un rubro particular llamado *Gender equality* donde se comparta una suma exclusiva para este tema, a diferencia de los dos años anteriores. Sabemos que las acciones en este ámbito continuaron llevándose a cabo durante el periodo comprendido, porque el presupuesto de la UE garantiza la financiación de sus programas y políticas a través

¹³⁷ Comisión Europea, *Strategy for equality between women and men 2010-2015*, [en línea], 2010, pp. 8-9, dirección URL: <https://op.europa.eu/publication/c58de824-e42a-48ce-8d36-a16f30ef701b/>

¹³⁸ Official Journal of the European Union, *Definitive adoption of the European Union's general budget for the financial year 2010*, [en línea], Parlamento Europeo, p. 503, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2010:064:FULL>

¹³⁹ Official Journal of the European Union, *Definitive adoption of the European Union's general budget for the financial year 2011*, [en línea], Parlamento Europeo, p. 209, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/OJ:L:2011:068:FULL>

de los marcos financieros plurianuales (MFP), presupuestos a largo plazo e instrumentos económicos como compromisos y pagos.¹⁴⁰

Uno de los ámbitos principales de actuación de la *Estrategia*, mismo que se destaca en la Carta de la Mujer, es la “Igualdad de retribución para un trabajo de igual valor” donde se quiere erradicar la brecha salarial de género, con el fin que las mujeres sean económicamente independientes, se respeten sus derechos fundamentales y puedan acceder a una vida digna. Sin ella, no es posible que se respete y dignifique el trabajo que realizan las mujeres, ocasionando que no alcancen su independencia económica y atentando contra su derecho a acceder una vida digna.¹⁴¹

La disparidad salarial refleja también otras desigualdades que afectan a las mujeres, como la carga desproporcionada de las responsabilidades familiares y las dificultades para conciliar el trabajo con la vida privada. La Comisión Europea destaca que un 34.9% de los empleados de medio tiempo son mujeres, frente a solo un 8.6% de hombres; aunque esto permite a las trabajadoras seguir integradas en el mercado laboral mientras llevan adelante sus responsabilidades familiares, puede tener un impacto negativo en su remuneración económica, en la evolución de su carrera, sus perspectivas de promoción y en sus pensiones.¹⁴²

Para eliminar la brecha de ingresos por género, la Comisión estableció en la *Estrategia* y se comprometió a lograr cuatro acciones clave durante el periodo 2010-2015, mismas que serán abordadas a profundidad en el capítulo 2 e incluyen: mejorar la transparencia de las retribuciones, apoyar iniciativas en pro de la igualdad salarial para desarrollar herramientas que corrijan las diferencias en la retribución, establecer un Día Europeo de la Igualdad Salarial y animar a las mujeres a incorporarse a profesiones no tradicionales como las TIC.

Considerando que la brecha salarial de género alcanzó un 13% en promedio para la Unión Europea al 2010 y que este número se redujo hasta 11.6% en 2015 [ver

¹⁴⁰ El presupuesto de la UE se ha ido acompasando al ritmo de la evolución del proceso de integración. Los compromisos y los pagos suelen diferir en los proyectos plurianuales, pero son idénticos en el caso de los gastos que deben realizarse en el mismo ejercicio.

¹⁴¹ Comisión Europea, *Strategy for equality between women and men 2010-2015*, [en línea], 2010, pp. 16-17, dirección URL: <https://op.europa.eu/publication/c58de824-e42a-48ce-8d36-a16f30ef701b/>

¹⁴² *Ibidem*.

Anexo II], es importante analizar y conocer si esta disminución se debió a los resultados obtenidos por la implementación de las actividades establecidas en la *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*.

Capítulo 2: Reducción de la brecha salarial de género en la Unión Europea: Análisis de los resultados de la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015*.

Sabemos que la brecha salarial de género es un problema complejo y para hacerle frente la UE estableció cuatro acciones clave para disminuirla, mismas que la Comisión Europea planteó en la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015*. Con el fin de comprender el contenido, propuestas y resultados de las mismas; hablaremos sobre cada una a continuación, tanto a nivel comunitario como nacional. permitiéndonos entender cómo dichas acciones fueron emprendidas en la Unión Europea desde diferentes perspectivas.

2.1. Acciones clave para disminuir la brecha salarial de género en los países miembros de la Unión Europea.

Para entender cómo va la puesta en marcha de una política común y saber si los objetivos establecidos podrán alcanzarse, la Comisión Europea a través de sus Direcciones Generales, como la DG de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, realiza evaluaciones de impacto de las herramientas implementadas. Estos estudios son hechos por analistas y estadísticos quienes siguen de cerca las tendencias del mercado laboral europeo para sustentar sus aseveraciones.¹⁴³

La *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015* contó con dos revisiones: una en 2013 llamada “Mid-term review of the Strategy for equality between women and men (2010-2015)” y una en 2015, al término del periodo de puesta en marcha, nombrada “Evaluation of the strengths and weaknesses of the strategy for equality between women and men 2010–2015”.

El primer reporte se desarrolló a la mitad del periodo que cubrió la *Estrategia*, en él se concluyó que las acciones propuestas por la Comisión para combatir la desigualdad y problemáticas que atraviesan a las mujeres estaban bien direccionadas, también mencionó que las acciones debían implementarse con

¹⁴³ Employment, Social Affairs & Inclusion, *Analysis, evaluation, impact assessment*, [en línea], Comisión Europea, dirección URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=791&langId=en>

perspectiva de género para tomar en consideración las necesidades de toda la población europea. Por otro lado, en el informe final de impacto se examinaron los logros, aciertos y áreas de oportunidad de la *Estrategia*. Dicho estudio se basó en una encuesta en línea conducida a mediados de 2015 por la Comisión para su Grupo de trabajo de perspectiva de género¹⁴⁴ y en documentos ya existentes como la evaluación del 2013.

La segregación horizontal, la reducción de las jornadas de trabajo por atender actividades no remuneradas, como las responsabilidades de cuidado familiar, o la discriminación laboral derivada de la infravaloración de las capacidades de las empleadas por prejuicios de género son algunas de las causas que propician la brecha salarial entre mujeres y hombres. Sus consecuencias van más allá de la obtención de un menor ingreso por un trabajo del mismo valor, provocan problemáticas que violentan a las trabajadoras y atentan contra sus derechos fundamentales.

Las acciones clave que la Comisión Europea buscó promover durante el periodo 2010-2015 con el fin de disminuir la disparidad en la remuneración percibida por las mujeres, tienen en consideración las causas antes mencionadas. Éstas se implementarían en los Estados miembros de la Unión Europea en coordinación con la Comisión e instancias gubernamentales nacionales.

En el marco de la *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*, las cuatro acciones establecidas y a las que se comprometió la Comisión Europea a poner en marcha para reducir la brecha salarial de género en los Estados parte de la Unión Europea para el periodo 2010-2015 serían:

Acción 1: Estudiar, con los interlocutores sociales europeos y respetando la autonomía del diálogo social, las posibles maneras de mejorar la transparencia de las retribuciones y el impacto para la igualdad salarial de modalidades como el trabajo a tiempo parcial o los contratos de duración determinada.

¹⁴⁴Conocido como “High-level group on gender mainstreaming”, es un grupo de trabajo compuesto por representantes de la Comisión Europea responsables de evaluar con perspectiva de género las implicaciones que cualquier acción política o programa pueden tener para las mujeres y hombres en todas las áreas y niveles.

Acción 2: Apoyar las iniciativas en pro de la igualdad salarial en el trabajo, como etiquetas, cartas y premios de igualdad, así como el desarrollo de herramientas para que los empleadores corrijan las diferencias injustificadas de retribución entre hombres y mujeres.

Acción 3: Establecer un Día Europeo de la Igualdad Salarial, que sirva para sensibilizar cada año sobre el tiempo suplementario que tienen que trabajar las mujeres para ganar lo mismo que los hombres.

Acción 4: Procurar animar a las mujeres a incorporarse a profesiones no tradicionales, por ejemplo en sectores ecológicos e innovadores.¹⁴⁵

2.2. Exposición de los resultados de las acciones clave de la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015* para contribuir a la disminución de la brecha salarial de género en la Unión Europea.

Para entender cuáles fueron los resultados de la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015* en cuanto a reducción de la brecha salarial se refiere, en primer lugar debemos conocer cómo se encontraba ésta al inicio del periodo de actuación de la *Estrategia* para posteriormente, analizar el ámbito de actuación y logro de cada una de las acciones propuestas al término de esta etapa.

Como se expone en la Tabla 12 del Anexo III, en 2010 los países donde la disparidad en la remuneración fue mayor eran Malta con 36.6%, Grecia con 24.2% e Italia con 23.2%; por otro lado, los Estados donde este fenómeno se encontró en menor medida fueron Lituania con -1.5%, Letonia con -0.5% y Estonia con 1.9%. En el mismo año, la brecha salarial de género promedio para la Unión Europea fue de 13%.

Con el fin de conocer los ámbitos de actuación de las acciones propuestas, se expondrán los resultados de cada una a continuación:

¹⁴⁵ Comisión Europea, *Strategy for equality between women and men 2010-2015*, [en línea], 2010, pp. 16-17, dirección URL: <https://op.europa.eu/publication/c58de824-e42a-48ce-8d36-a16f30ef701b/>

2.2.1 Resultados Acción 1.

A través del diálogo social, que es un mecanismo de discusión, consulta y negociación colectiva para establecer iniciativas conjuntas entre los interlocutores sociales, los empleadores y las instituciones europeas; se busca encontrar formas de mejorar la transparencia de las retribuciones económicas. Asimismo, conocer el impacto que las modalidades de empleos a tiempo parcial o contratos con una duración determinada podrían tener para las trabajadoras europeas.¹⁴⁶

En una resolución de la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC por sus siglas en inglés) del 2015, se dieron a conocer algunas de las prácticas instauradas por los interlocutores sociales para influir en la reducción de la brecha salarial de género en sus respectivos sectores, lugares de trabajo y Estados. En este sentido, hacen hincapié en que la negociación colectiva o *collective bargaining* es una herramienta de suma importancia para disminuir la disparidad en las remuneraciones económicas.¹⁴⁷

El Observatorio Europeo para la Vida Laboral (EURWork) define a la negociación colectiva como el proceso efectuado entre los sindicatos y los patrones para llegar a un acuerdo sobre los términos y condiciones de trabajo para las y los empleadores, así como los derechos y responsabilidades de las uniones sindicales. Este procedimiento busca crear regulaciones conjuntas con reglas a seguir por parte de los actores involucrados.¹⁴⁸

Entre algunas de las regulaciones alcanzadas encontramos:

- La aprobación de una ley en 2012 por el parlamento belga donde se obliga a las empresas a realizar análisis comparativos de sus estructuras salariales cada dos años.

¹⁴⁶ Comisión Europea, *Social Dialogue*, [en línea], disponible en: <https://ec.europa.eu/social/catId=329>

¹⁴⁷ European Trade Union Confederation (ETUC), *Resolution: Collective bargaining - our powerful tool to close the gender pay gap*, [en línea], 2015, disponible en: <https://www.etuc.org/en/document/resolution-collective-bargaining-our-powerful-tool>

¹⁴⁸ European Observatory of Working Life (EurWORK), *Industrial Relations Dictionary: Collective bargaining*, [en línea], disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/eurwork/industrial-relations-dictionary/collective-bargaining>

- En Francia, desde 2010 se reforzó la obligación legal de adoptar un plan de igualdad de género o de llegar a un convenio colectivo en la materia, para las compañías con 50 trabajadores en adelante. También instauró una sanción económica por incumplimiento (de hasta el 1% de la nómina total) con vigencia a partir de 2012.
- En 2013, la Ley de Igualdad de Trato de Austria obligaba a las empresas con más de 250, 500 y 1000 empleados a elaborar informes sobre la igualdad salarial dentro de sus espacios de trabajo. Las empresas con más de 150 trabajadoras y trabajadoras deberían elaborar un informe a partir de 2014.
- El 8 de marzo de 2013, se estableció una resolución en Portugal que incluye la creación de informes sobre las brechas de género para promover la igualdad de oportunidades y resultados entre mujeres y hombres en el mercado laboral.¹⁴⁹

2.2.2 Resultados Acción 2.

Para incentivar iniciativas en pro de la igualdad salarial en el trabajo, en el 2012 la Comisión Europea comenzó el proyecto "Equality Pays Off" con el fin de apoyar a las empresas a atraer y retener personal femenino para ocupar sus puestos de trabajo. La Comisión daría capacitaciones sobre buenas prácticas a los empleadores para implementar acciones con perspectiva de género que propicien la igualdad entre mujeres y hombres; como el taller "La igualdad es rentable", impartido en Madrid en 2013, donde se intercambiaron experiencias entre empresas españolas e internacionales para garantizar la contratación de trabajadores altamente cualificados.¹⁵⁰

La Comisión explicaba que los desafíos que ya atravesaba la UE con los cambios demográficos y una creciente escasez de personal calificado como resultado de la recesión económica, uno de los objetivos que se buscaba lograr "Equality Pays Off"

¹⁴⁹ Comisión Europea, *Equal Pay Day: Gender Pay Gap stagnates at 16.4% across Europe*, [en línea], 2014, dirección URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_14_190

¹⁵⁰ Compromiso RSE, '*Equality pays off*', una iniciativa de la UE para fomentar la igualdad en el mercado laboral, [en línea], 2013, disponible en: <https://www.compromisorse.com/rse/2013/05/21/equality-pays-off-una-iniciativa-de-la-ue-para-fomentar-la-igualdad-en-el-mercado-laboral/>

era brindar a las empresas un mejor acceso y distinción del potencial que tiene la fuerza laboral de las mujeres.¹⁵¹ De acuerdo con el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), este proyecto se llevó a cabo durante 2012 y 2013. En el marco de su implementación, se organizaron actividades de capacitación sobre perspectiva de género para compañías en 34 países de Europa.¹⁵²

Como parte del mismo, y relacionado con el *Día Europeo de la Igualdad Salarial*, se realizó el foro "Equality Pays Off - A Europe 2020 Initiative". En este evento se reunieron en Bruselas alrededor de 165 representantes de empresas europeas, algunas de las temáticas abordadas fueron: promover la flexibilidad laboral cambiando el enfoque de empleos conocidos como "9 to 5 jobs", para crear un ambiente que permita a las mujeres con ocupaciones no remuneradas sumarse a la fuerza de trabajo.

La contratación de personal diverso también fue un tema comentado, la DG de Justicia y Consumidores pone de ejemplo a una empresa, sin mencionar su nombre, a la que le ha sido complicado reclutar nuevos trabajadores con un título y experiencia en ingeniería ya que se limitan a contactar a su nicho tradicional, es decir, hombres. Así que durante el foro se trató la importancia de ampliar los procesos de reclutamiento a fin de incluir también a mujeres y alentarlas a participar, sabiendo que pueden aplicar a una vacante "tradicionalmente masculina" y ser realmente consideradas para ocuparla.¹⁵³

2.2.3 Resultados Acción 3.

En 2011, la Comisión Europea estableció el *European Equal Pay Day* o *Día Europeo de la Igualdad Salarial* para crear conciencia sobre la problemática que representa la brecha salarial de género en la UE. Se busca que este día se conmemore anualmente, siendo un recordatorio de que la diferencia en la remuneración económica entre mujeres y hombres aún existe, haciendo que las empleadas deban

¹⁵¹ European Platform of Women Scientists (EPWS), *European Equal Pay Day*, [en línea], 2013, dirección URL: <https://epws.org/european-equal-pay-day/>

¹⁵² European Institute for Gender Equality - EIGE, *Business Forum: Equality Pays Off - A Europe 2020 Initiative*, dirección URL: <https://eige.europa.eu/events/event/5252>

¹⁵³ Directorate-General for Justice and Consumers, *Equality Pays Off Business Forum conference film*, junio 2013, dirección URL: <https://www.youtube.com/watch?v=yIDbOK2vls8&a>

trabajar más para alcanzar sueldos iguales por una misma labor. El primer *Día Europeo de la Igualdad Salarial* se llevó a cabo el 5 de marzo de 2011, posteriormente el 2 de marzo de 2012, el 28 de febrero de 2013, el 22 de febrero del 2014 y el 2 de noviembre de 2015.¹⁵⁴

La premisa central para la instauración del *Día Europeo de la Igualdad Salarial* es que las europeas deben trabajar más que los europeos para obtener la misma remuneración económica en puestos iguales. Con este *Día*, se pretende concientizar y sensibilizar a la población de la Unión contra la brecha salarial de género, poniendo de relieve que mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o uno de igual valor.¹⁵⁵

Para lograrlo se han llevado a cabo diversas acciones a nivel comunitario y nacional, entre las que destacan están:

- Campañas publicitarias de la Comisión Europea para toda la Unión: "[Close the gender pay gap](#)" en 2013.¹⁵⁶
- Seminarios y foros de debate: "Equality Pays Off - A Europe 2020 Initiative".
- En el marco del Día Europeo de la Igualdad Salarial, en España se elaboran y difunden documentos de buenas prácticas en materia de igualdad retributiva, como la edición de números especiales del [Boletín Igualdad en la Empresa](#) (BIE).¹⁵⁷
- La asociación [Business and Professional Women \(BPW\)](#) comenzó a conmemorar este día desde 2008 en 30 ciudades alemanas, organizando paneles de discusiones y colocando stands en las calles para alcanzar un debate público del tema.¹⁵⁸

¹⁵⁴ Directorate-General for Justice and Consumers, *Mid-term review of the Strategy for equality between women and men (2010-2015)*, [en línea], Comisión Europea, 2013, p. 8, dirección URL: <https://ec.europa.eu/midtermreviewofthestrategyforequalitybetweenwomenandmen20102015>.

¹⁵⁵ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (INMUJERES), *Día de la Igualdad Salarial*, [en línea], España, disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/DiadelaligualdadSalarial.pdf>

¹⁵⁶ European Platform of Women Scientists (EPWS), *European Equal Pay Day*, [en línea], 2013, dirección URL: <https://epws.org/european-equal-pay-day/>

¹⁵⁷ *Ibidem*.

¹⁵⁸ Business and Professional Women (BPW), *Equal Pay Day was initiated by BPW Business & Professional Women!*, [en línea], disponible en: <https://www.bpw-europe.org/working-groups/equal-pay-day/>

- Entre marzo y octubre del 2015 se hicieron eventos en más de 30 ciudades de varios Estados de la Unión como República Checa, Francia, Malta, Estonia, Suecia, Italia, España y Reino Unido para conmemorar el *Día Europeo de la Igualdad Salarial*.¹⁵⁹

2.2.4 Resultados Acción 4.

Con el fin de promover la incorporación de mujeres en profesiones consideradas "no tradicionales" dentro de los sectores científico, tecnológico, ecológico y de innovación, la Comisión Europea estableció distintas políticas a efectuar que fueron expuestas en la comunicación *Rethinking Education* de noviembre 2012. Entre ellas destacan:

- Fomentar la movilidad estudiantil internacional por medio de los programas "Erasmus for All".
- Desarrollar un modelo de aprendizaje pragmático donde la educación vocacional y capacitación se obtengan a través de prácticas profesionales de calidad, para ayudar a la transición de la escuela al trabajo.
- Crear alianzas entre instituciones públicas y privadas para asegurar que los planes de educación contengan materias adecuadas para la obtención de habilidades útiles para la vida profesional.¹⁶⁰

A partir del 2011, la Comisión Europea puso en marcha el "Education and Training Monitor", un instrumento donde se analizará cómo la educación y formación han ido evolucionando en la Unión Europea. Anualmente se comparte una publicación del mismo donde se aportan sugerencias de reformas políticas que podrían lograr que los sistemas nacionales de educación y formación respondan mejor a las necesidades de la sociedad y del mercado laboral.¹⁶¹

¹⁵⁹ Business and Professional Women (BPW), *BPW Equal Pay Day Events 2015 Across Europe*, [en línea], disponible en: https://www.bpw-europe.org/EPD_Monitoring_BPW_Europe_2015.pdf

¹⁶⁰ Comisión Europea, *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee, and the Committee of the Regions*, [en línea], 2012, p. 3, disponible en: https://www.cedefop.europa.eu/files/com669_en.pdf

¹⁶¹ Comisión Europea, *Monitor de la Educación y la Formación*, [en línea], disponible en: <https://education.ec.europa.eu/es/monitor-de-la-educacion-y-la-formacion>

La segregación de género en las universidades y escuelas europeas ha ocasionado que, a pesar de ser el 59% del total de graduados con títulos universitarios, las profesoras solamente representan el 18% de la plantilla de académicos. Incluir a las mujeres en profesiones STEM no solo incentiva la igualdad de género y puede contribuir a la disminución de la brecha salarial de género, también reduce el riesgo que tienen de ser excluidas socialmente.¹⁶²

2.3. Resultados de las acciones emprendidas para reducir la brecha salarial de género en la Unión Europea por los países miembros durante el periodo de la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015*.

Como hemos visto, la brecha salarial de género es un problema con diversas causas y consecuencias que afectan el bienestar, desarrollo y vida de las mujeres. Considerando las cuatro acciones establecidas por la Comisión Europea en la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015*; se expondrán las medidas implementadas por cada país parte de la Unión Europea, así como el impacto de sus resultados en la brecha salarial de género tanto a nivel comunitario como nacional.

2.3.1. Resultados por país miembro.

Alemania

Con el fin de reducir la brecha salarial de género y avanzar hacia el logro de una economía sostenible, el gobierno alemán buscaba mantener una estrecha cooperación con los interlocutores sociales, organizaciones de mujeres y asociaciones empresariales a través de alianzas. Ello se haría a través de medidas específicas como el establecimiento del *Girl's Day*, un pacto para mujeres en carreras STEM, implementación de permisos de paternidad para padres, expansión

¹⁶² Association for Computing Machinery, *Women Are Needed in STEM: European Policies and Incentives*, [en línea], disponible en: <https://cacm.acm.org/magazines/2019/4/235600-women-are-needed-in-stem/fulltext>

de guarderías con el programa *Success Factor Family* y promoción de mujeres en puestos directivos.¹⁶³

Entre los resultados obtenidos encontramos que más de 122,588 niñas han participado en las actividades del *Girl's Day* y más de 3000 empresas alemanas son miembros del programa *Success Factor Family*. Es de destacar que también se han celebrado acciones como el Día Europeo de la Igualdad Salarial, donde en 2010 se realizaron más de 250 eventos en 150 ciudades alrededor del país.¹⁶⁴

En el 2010 al inicio de la puesta en marcha de la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015*, Alemania contaba con una brecha salarial de género del 22.3% que fluctuó hasta encontrarse en 21.8% en 2015, al final del tiempo establecido por la *Estrategia*. Atravesando una disminución del 0.5% en 5 años y un promedio del 22.3% en el periodo estudiado, situando al país 5.4 puntos por encima de la media de la UE [ver Tabla 14, Anexo IV].

Austria

En 2010 se aprobó el *Plan de Acción Nacional de igualdad de mujeres y hombres en el mercado laboral*, con medidas encaminadas a reducir las diferencias salariales y aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad. Como la modificación a la Ley de Igualdad de Trato a fin de propiciar la transparencia de las remuneraciones en el sector privado y el establecimiento de un “mes de licencia de paternidad” en instituciones públicas. Además las autoridades se han comprometido a incrementar al menos a la mitad la cantidad de mujeres en puestos directivos de las empresas del Estado, en marzo de 2013 esta cifra alcanzaba un 33% en promedio.¹⁶⁵

Con el objetivo de fomentar la igualdad de género desde el ámbito educativo, el Ministerio Federal de Educación puso en práctica el proyecto *GeKoS* (Gender Competence Schools). Éste buscaba concientizar sobre la equidad a través de la

¹⁶³ Comisión Europea, *How to close the gender pay gap? Strategies and good practices of States and social partners in Europe*, [en línea], pp. 25-26, disponible en: <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/45%20-%20Gender%20pay%20gap.pdf>

¹⁶⁴ *Idem*.

¹⁶⁵ Consejo Económico y Social, *Cuarto informe periódico de Austria*, [en línea], Organización de las Naciones Unidas, 2017, disponible en: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx>

capacitación de docentes enseñando la necesidad de incorporar temas de género y diversidad en las carreras universitarias pedagógicas. Así podrían implementar en las escuelas de nivel secundario educación con perspectiva de género.¹⁶⁶

Fue así que en Austria la brecha salarial de género se redujo 2.2 puntos porcentuales entre 2010 y 2015, pasando de 24% en 2010 a 21.8% en 2015. Con una media del periodo de 22.8%, se ubicó casi seis puntos por arriba del 16.9% en promedio que alcanzó la disparidad en la remuneración a nivel comunitario [ver Tabla 14, Anexo IV].

Bélgica

Desde 2010, los interlocutores sociales en Bélgica comenzarían a establecer nuevos acuerdos interprofesionales para revisar cómo se clasificaban las funciones en las que se basan los salarios de los puestos en las empresas. Para el Ministerio de Empleo e Igualdad de Oportunidades de Bélgica este fue el inicio de un plan a largo plazo que concluiría en 2016 y ayudaría a los interlocutores a garantizar que los tabuladores salariales se organicen con perspectiva de género.¹⁶⁷

En abril de 2012, el gobierno belga adoptó una ley para reducir la brecha salarial de género. Esta normativa señala que las diferencias en los costos laborales y sueldos entre mujeres y hombres deberán indicarse en la auditoría anual (*bilan social*) de las empresas. También establece que cada dos años las empresas con más de 50 trabajadores deben hacer un análisis de sus estructuras salariales y, si muestra que las mujeres obtienen un sueldo menor que los hombres, se verán obligadas a crear y poner en marcha un plan de acción para evitarlo.¹⁶⁸

Es así que la disparidad en la remuneración pasó de 10.2% en el 2010 a 6.4% en 2015, una diferencia de 3.8%. Durante el periodo, la brecha alcanzó un promedio de

¹⁶⁶ Francesca Bettio y Silvia Sansonetti, *Visions for Gender Equality*, [en línea], Dirección General de Justicia (DG JUST), 2015, disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/47acb2f1-68fe-4991-a5d9-609a7661e3fb>

¹⁶⁷ Comisión Europea, *How to close the gender pay gap? Strategies and good practices of States and social partners in Europe*, [en línea], pp. 13-14, disponible en: <https://iqvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/45%20-%20Gender%20pay%20gap.pdf>

¹⁶⁸ Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, [en línea], Comisión Europea, Bélgica, 2014, p. 19, disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5>

8.1%, situándose casi 9 puntos por debajo de la media de la Unión Europea [ver Tabla 14, Anexo IV].

Bulgaria

Este país puso en marcha dos instrumentos que incidirían en la disminución de la brecha salarial de género para el periodo 2009-2015: la *Estrategia nacional de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres* y el *Plan de Acción Nacional anual de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres*. Con ello se instauraron medidas para trabajar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al mercado de trabajo; que incluían la creación de un marco legislativo, institucional y de recursos que garantizara la igualdad de oportunidades, suministrara información y evaluara con perspectiva de género los efectos de las políticas.¹⁶⁹

La diferencia en la remuneración entre mujeres y hombres se modificó durante los cinco años que la *Estrategia* estuvo puesta en marcha. En 2010 se encontró en 13%, subió a 15.1% en 2012 y terminó en 15.5% en 2015; dando un promedio de 14.2% para el periodo [ver Tabla 14, Anexo IV]. Si bien esta cifra es 2.7% menor que la media de la UE, de acuerdo con la Comisión Europea el aumento anual puede ser consecuencia del impacto que la crisis económica tuvo en Bulgaria, ya que el gobierno optó por realizar recortes presupuestales para hacerle frente y se arriesgó a impactar en los logros en materia de igualdad de género obtenidos en años anteriores.¹⁷⁰

Chipre

Desde el 2003 el país cuenta con un Observatorio para la Igualdad de Género (CGEO por sus siglas en inglés). Al 2010 se había encargado de organizar seminarios, campañas y actividades para concientizar a la población sobre la brecha salarial de género. Por ejemplo, entre 2012 y 2013 oficiales del Ministerio de

¹⁶⁹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Informe sobre la aplicación de la Convención: Bulgaria*, [en línea], disponible en: <https://docstore.ohchr.org/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d>

¹⁷⁰ Comisión Europea, *How to close the gender pay gap? Strategies and good practices of States and social partners in Europe*, [en línea], p. 15, disponible en: <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/45%20-%20Gender%20pay%20gap.pdf>

Trabajo, Bienestar y Seguridad Social de Chipre recibieron capacitaciones teóricas y prácticas en sus trabajos sobre la importancia de la igualdad en las remuneraciones entre mujeres y hombres.¹⁷¹

En el marco de un programa cofinanciado por el Fondo Social Europeo sobre la reducción de las brechas de género en la sociedad, en particular la salarial, en 2015 el gobierno chipriota publicó guías para trabajar en superar los estereotipos de género desde las escuelas. Se realizaron tres publicaciones para el personal de las escuelas preescolares, primarias y secundarias, con contenido diseñado para abordar los estereotipos y frenar la segregación en el mercado laboral. Bajo el mismo programa, se capacitaron consejeros educativos, 10000 maestros de primaria, secundaria, 5000 madres y padres de familia.¹⁷²

En el periodo 2010-2015, Chipre logró reducir la brecha salarial de género en un 3.6%, de 16.8% a 13.2%. Contó con una disparidad promedio del 15.1%, se mantuvo 1.8 puntos porcentuales por debajo de la media de 16.9% alcanzada en toda la Unión [ver Tabla 14, Anexo IV].

Croacia

Antes de integrarse a la Unión Europea en 2013, en Croacia ya habían empezado a realizarse conferencias, mesas de diálogo, comités parlamentarios y paneles de discusión para crear conciencia sobre el techo de cristal y la brecha salarial de género. También pusieron en marcha la Política Nacional para la Promoción de la Igualdad de Género 2011 a 2015, donde destacan dos medidas para abordar la brecha salarial de género: mejora en el monitoreo de estadísticas y sensibilización sobre la relevancia de la igualdad de remuneración para los actores involucrados en la negociación colectiva (*collective bargaining*).¹⁷³

¹⁷¹ ONU Mujeres, *National Report on the Twenty-fifth anniversary of the Fourth World Conference on Women and adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995)-Beijing+25: Republic of Cyprus*, [en línea], disponible en: <https://unwomen.org/CSW/64/National-reviews/Cyprus>

¹⁷² Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, *Report on equality between women and men 2015*, [en línea], Luxemburgo, 2016, p. 19, disponible en: [Report 2015](#)

¹⁷³ Directorate-General for Internal Policies of the Union, *Gender Equality Policies in Croatia - Update*, [en línea], 2017, p. 23, disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/596803/IPOL_STU\(2017\)596803_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/596803/IPOL_STU(2017)596803_EN.pdf)

Para incentivar la participación femenina en el mercado de trabajo, el gobierno croata, el Banco de Croacia para la Reconstrucción y el Desarrollo (HBOR), el Ministerio para el Emprendedurismo y la Agencia Croata para PyMEs; dieron inicio a un programa de préstamos para emprendedoras (Women Entrepreneurs' Loan Programme) de 2011 a 2014. Su objetivo es otorgar créditos con tasas de interés subsidiadas por el Estado a compañías, cooperativas e instituciones que sean lideradas, en su mayoría, por mujeres.¹⁷⁴

A pesar de las acciones, la diferencia en los sueldos entre mujeres y hombres pasó de 5.7% en 2010 a 8.7%% en 2014, igualando un 7.4% en promedio durante el periodo. Sin embargo, es importante mencionar que estos datos no son representativos de todo el periodo ya que Croacia solamente reportó tres de los seis años (2010, 2013 y 2014) [ver Tabla 14, Anexo IV].

Dinamarca

Desde el 2011 cuenta con una dependencia independiente para trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres, que es el Instituto Danés para los Derechos Humanos (DIHR). Se encarga de promover, evaluar, dar seguimiento y apoyo a las iniciativas en esta materia. Además, para incorporar y asegurar que todas las políticas del país cuenten con perspectiva de género, en el 2013 creó una herramienta llamada *National Strategy for Future Work with Gender Mainstreaming Assessment in the Public Sector*.¹⁷⁵

En 2012, el DIHR organizó una conferencia sobre la igualdad en la remuneración para dar a conocer en 2014 un reporte con testimonios de 18 casos de trabajadoras afectadas por la brecha salarial. Con este análisis se encontró que las acciones necesarias a tratar son estructuras salariales con falta de transparencia, concientización sobre la diferencia en los sueldos y seguridad para las mujeres que denuncien ser víctimas de la desigualdad en los salarios. Al mismo tiempo, el Consejo de Mujeres, seis uniones sindicales y la Confederación Danesa de

¹⁷⁴ European Institute for Gender Equality - EIGE, *Cheap loans for Croatia's women entrepreneurs*, [en línea], disponible en: <https://eige.europa.eu/gender/good-practices/croatia/cheap-loans-women>

¹⁷⁵ European Institute for Gender Equality - EIGE, *Gender mainstreaming: Denmark*, [en línea], disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/denmark>

Sindicatos publicaron propuestas para mejoras legislativas, como la asignación de licencias de paternidad.¹⁷⁶

En cuanto a estadísticas se refiere, la brecha salarial de género en Dinamarca aumentó y pasó de 17.1% en 2010 a 15.1% en 2015; alcanzando un 16.3% en promedio durante este periodo, 0.6 puntos porcentuales más abajo que la media de la UE [ver Tabla 14, Anexo IV].¹⁷⁷

Eslovaquia

Para determinar la situación de la desigualdad laboral en el país, a través de las oficinas regionales del Cuerpo Nacional de Inspectores del Trabajo (*National Labour Inspectorate*) se realizaron revisiones para identificar empresas y casos donde se presentarán diferencias en las remuneraciones recibidas por mujeres y hombres. Estas inspecciones también buscaban conocer cómo se encontraban el acceso al empleo, a la salud, a la seguridad, los despidos y situaciones de discriminación laboral que enfrentan las trabajadoras.¹⁷⁸

Desde el gobierno de Eslovaquia se han creado planes de acción a favor de la igualdad entre mujeres y hombres; como la Estrategia Nacional por la Igualdad de Género 2007-2013 y el Plan de Acción Nacional por la Igualdad de Género 2014-2019. Algunas de las acciones presentadas para contrarrestar la brecha en las remuneraciones son evaluaciones regulares de la cantidad de mujeres en puestos directivos y monitoreo de estadísticas salariales.¹⁷⁹

A pesar de contar con acciones gubernamentales para abordar el problema, la brecha en los sueldos se mantuvo 2.9 puntos porcentuales más arriba de la media de 16.9% de la Unión Europea durante el periodo analizado. Empezó en 19.6% en

¹⁷⁶ Directorate-General for Internal Policies of the Union, *The Policy on Gender Equality in Denmark - Update*, [en línea], 2015, p. 13, disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510026/IPOL_IDA\(2015\)510026_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510026/IPOL_IDA(2015)510026_EN.pdf)

¹⁷⁷ European Institute for Gender Equality - EIGE, *Gender mainstreaming: Denmark*, [en línea], disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/denmark>

¹⁷⁸ Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, [en línea], Comisión Europea, Bélgica, 2014, p. 17, disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5>

¹⁷⁹ Gobierno de la República Eslovaca, *National Action Plan for Gender Equality 2010–2013*, [en línea], disponible en: https://ohchr.org/Documents/SVK/INT_CEDAW_ADR_SVK_17643_E.pdf

2010 para terminar en 19.7% en 2015, alcanzando su máximo en 2012 con 20.8% [ver Tabla 14, Anexo IV].

Eslovenia

Del 2008 al 2013 se implementó el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres, a través de planes de acción con duración de dos años cuya implementación se reporta a la Asamblea Nacional. Del 2012 al 2016, el MDDSZEM (*Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities*) fue designado como el órgano responsable de la creación, adopción y seguimiento de las políticas por la igualdad de género. Ha organizado 21 consultas, paneles de expertos y conferencias en la materia para la población, incluyendo profesoras de primaria, mujeres en áreas rurales y científicas.¹⁸⁰

El gobierno esloveno concede premios a las compañías que promueven a sus trabajadoras a puestos directivos y de liderazgo. Uno de los temas abordados para contrarrestar los efectos de la diferencia en los sueldos es la puesta en marcha de medidas para mantener un alto nivel en la calidad de vida profesional y personal. Algunas de las acciones adoptadas por la empresa Halcom DD han sido: guarderías cerca de las oficinas desde el 2010, posibilidad de hacer home office y la aplicación de encuestas de opinión para recabar información sobre cómo va la reconciliación entre el trabajo y la familia.¹⁸¹

A pesar de las prácticas realizadas, la brecha salarial de género en Eslovenia se incrementó en un 7.3% entre el 2010 y el 2015; pasando de 0.9% a 8.2%. Aún así, el promedio del periodo resultó en 5%, ubicándose 11.9% por debajo de la media de la UE [ver Tabla 14, Anexo IV].

España

A partir del 2010 ha celebrado el Día de la Igualdad Salarial, si bien comenzó en febrero se trasladó a noviembre en 2015 para responder al Día Internacional de la

¹⁸⁰ European Institute for Gender Equality - EIGE, *Gender mainstreaming: Slovenia*, [en línea], disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/slovenia>

¹⁸¹ European Institute for Gender Equality - EIGE, *Measures for a family-friendly firm*, [en línea], disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/slovenia/measures>

Eliminación de la Violencia contra la Mujer conmemorado el 25 de noviembre. En el marco de esta conmemoración, se dispuso la aplicación de una encuesta de estructura salarial con el fin de ajustar a la realidad la situación de las y los trabajadores, tanto del sector público como privado, a partir de los resultados obtenidos.¹⁸²

Entre las herramientas ejecutadas para afrontar la disparidad salarial y reforzar la presencia de las mujeres destacan el Proyecto Mujeres Rurales (2010-2013) donde se impartieron 11 sesiones de capacitación en emprendedurismo a 833 españolas y se establecieron 43 nuevos negocios. También la CELEM (Coordinadora Española del Lobby Europeo de Mujeres) creó una base de datos de periodistas que difunden notas con perspectiva de género y para medir el impacto de las acciones implementadas, desde el 2011 se publican reportes del presupuesto dispuesto a la igualdad de género en el sitio web del Ministerio de Hacienda de España.¹⁸³

En atención a las políticas llevadas a cabo, la brecha salarial de género atravesó una reducción de 2.1 puntos porcentuales en el periodo 2010-2015, alcanzando una media de 16.6% y situándose 0.3% por debajo del promedio de la Unión [ver Tabla 14, Anexo IV].

Estonia

Con el proyecto "Mainstreaming: a gender perspective into the state budget", en 2012 el Ministerio de Asuntos Sociales y la Comisión para la Igualdad de Género de Estonia publicaron un manual de presupuesto con perspectiva de género para aplicarla en los organismos gubernamentales y reducir la diferencia en la remuneración entre mujeres y hombres. También se editaron guías para apoyar a la preparación, monitoreo y seguimiento de políticas, estrategias y planes de desarrollo donde se tome en cuenta la situación que viven las mujeres.¹⁸⁴

¹⁸² Comisión Europea, *How to close the gender pay gap? Strategies and good practices of States and social partners in Europe*, [en línea], pp. 79, disponible en: <https://iqvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/45%20-%20Gender%20pay%20gap.pdf>

¹⁸³ European Institute for Gender Equality - EIGE, *Gender mainstreaming: Spain*, [en línea], disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/spain>

¹⁸⁴ European Institute for Gender Equality - EIGE, *Gender mainstreaming: Estonia*, [en línea], disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/estonia>

Otra acción adoptada por el gobierno estonio fue la celebración del Día Europeo de la Igualdad Salarial el 21 de abril del 2015, con actividades dirigidas a madres y padres jóvenes para conocer cómo pueden conciliar su vida familiar con la profesional. Como la brecha salarial alcanzó un porcentaje máximo de 29.9% en el 2012, hubo restaurantes donde subieron el precio de sus platos en esa cantidad y tiendas que ofrecieron descuentos del 29 por ciento a las mujeres.¹⁸⁵

No debemos dejar de mencionar que durante todo el periodo estudiado, Estonia fue el país con la brecha salarial de género más alta de la Unión Europea. En 2010 se encontraba en 27.7% y bajó a 26.7% en 2015, con un promedio de 28.3% en el tiempo estudiado [ver Tabla 14, Anexo IV].

Finlandia

En octubre de 2014 en el marco de un programa de aprendizaje mutuo, el gobierno finlandés organizó un seminario enfocado en el papel que tienen los hombres para contribuir a la igualdad de género. En este evento, donde participaron Austria e Islandia, se compartieron buenas prácticas y medidas impuestas en el país para alcanzar un balance entre la vida personal y profesional de las trabajadoras y trabajadores.¹⁸⁶

La premisa de Finlandia en cuanto a la igualdad de género se refiere, es que sus planes de acción deben involucrar tanto a mujeres como a hombres porque ambos son atravesados por las causas y consecuencias de la desigualdad. Esto lo hacen a través de programas educativos y de concientización para la infancia, así como con esquemas de licencias de paternidad basadas en el otorgamiento de derechos intransferibles y las remuneraciones económicas.¹⁸⁷

Estas medidas han ocasionado que la brecha salarial de género logrará una reducción de 2.8 puntos porcentuales entre el 2010 y 2015. Durante este periodo,

¹⁸⁵ Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, *Report on equality between women and men 2015*, [en línea], Luxemburgo, 2016, p. 20, disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/>

¹⁸⁶ Comisión Europea, *MLP in gender equality seminar - The role of men in gender equality*, [en línea], 2014, dirección URL: https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-role-men-gender-equality_en

¹⁸⁷ *Ibidem*.

comenzó en 20.3% y terminó en 17.5%, alcanzando un promedio de 18.9% [ver Tabla I, Anexo IV].

Francia

Después de las elecciones presidenciales del 2012 se estableció el *Ministère chargé des Droits des femmes*, un instituto encargado exclusivamente de trabajar por la igualdad de género. Entre las medidas puestas en marcha para contrarrestar la desigualdad destacan: la creación un plan de emprendimiento para facilitar el acceso a créditos a mujeres que quisieran conformar sus propios negocios, la entrega de pensiones alimenticias a familias encabezadas por madres solteras y la promulgación de una ley donde se obliga a las compañías a contar con un 40% de presencia femenina en sus consejos administrativos.¹⁸⁸

Para crear conciencia y tomar acción contra la diferencia en los salarios percibidos por las mujeres, con apoyo de la Comisión Europea en 2014 se dispusieron fondos para que empresas francesas pudieran calcular la brecha salarial de género existente entre sus empleadas y empleados. Con esta medida se esperaba que las organizaciones analizarán cuáles eran las problemáticas dentro de sus organizaciones que ocasionaron dicha disparidad.¹⁸⁹

Pese a las medidas establecidas, la brecha salarial no enfrentó cambios drásticos entre el 2010 y 2015. Aunque sufrió una ligera variación de 0.1% en 2011, 2013 y 2014; empezó y se mantuvo en 15.6% hasta el final del periodo [ver Tabla 14, Anexo IV].

Grecia

Para trabajar por la erradicación de la brecha salarial de género, desde la Constitución griega se reconoce su importancia y en su artículo 22 menciona que: "Todos los empleados, independientemente de su género, tienen derecho a percibir

¹⁸⁸ Gobierno de Francia, *10 avancées pour les droits des femmes depuis 2012*, [en línea], marzo 2016, dirección URL:

<https://www.gouvernement.fr/10-avancees-pour-les-droits-des-femmes-depuis-2012>

¹⁸⁹ Directorate-General for Justice and Consumers, *Report on equality between women and men 2014*, [en línea], Comisión Europea, 2015, p. 16, disponible en: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/system/files/report_on_equality.pdf

el mismo sueldo por un trabajo del mismo valor".¹⁹⁰ A pesar de poner a la igualdad en un lugar primordial desde su legislación, en la sociedad griega se siguen tendencias conservadoras donde se cree que las mujeres deben ocupar un papel de cuidadoras del hogar y para proveer hijos. Logrando que su incorporación al mercado laboral comenzara con el fin de cubrir puestos temporales o vacantes en sectores considerados femeninos.¹⁹¹

Para combatir la desigualdad de género, el gobierno griego, creó y puso en práctica el *Programa Nacional en pro de una verdadera igualdad entre mujeres y hombres 2010-2013* (prorrogado hasta 2015). Este plan buscaba implementar políticas económicas, sociales y culturales para promover la igualdad de género; entre ellas destacan: la instalación de una red de centros y servicios telefónicos para víctimas de violencia o la promoción de campañas para incorporar mujeres en la vida política votando por candidatas a puestos de servicio público.¹⁹²

En cuanto a la brecha salarial de género se refiere, Grecia reportó solo durante dos años del periodo 2010-2015 el porcentaje que alcanzó esta problemática. En el 2010 fue de 15% y disminuyó 2.5 puntos porcentuales al 2014, situándose en 12.5% y alcanzando un promedio de 13.8% [ver Tabla 14, Anexo IV].

Hungría

Este país introdujo la perspectiva de género en sus políticas desde su adhesión a la Unión Europea en el 2004. Aunque en 2010 el gobierno adoptó la Estrategia Nacional para la Promoción de la Igualdad de Género (2010-2021), hasta la actualidad no cuenta con un plan de acción establecido para combatir la desigualdad e incluso mantiene leyes que atentan contra comunidades específicas como las personas LGBT+. Un ejemplo es el Artículo L de la Ley Fundamental Húngara donde se menciona que el "estado protege el matrimonio como una unión

¹⁹⁰ European Institute for Gender Equality - EIGE, *Gender mainstreaming: Greece*, [en línea], disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/greece>

¹⁹¹ Directorate-General for Internal Policies of the Union, *The Policy on Gender Equality in Greece*, [en línea], 2013, p. 11, disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/RegData//493028/IPOL493028.pdf>

¹⁹² General Secretariat for Gender Equality, *National Programme for Substantive Gender Equality 2010-2013*, [en línea], 2013, pp. 9-10, disponible en: <https://www.globalwps.org/data/GRC/files/Mid-term%20Progress%20Report.pdf>

entre un hombre y una mujer, y a la familia como una base para la supervivencia de la nación".¹⁹³

En la Estrategia del 2010 se establecieron seis objetivos para trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres. Para combatir la brecha salarial de género, destacan en específico: la eliminación de las desigualdades en sueldos y empleos, apoyo para mantener un balance entre la vida personal y profesional, al igual que el incremento de habilidades profesionales a través de capacitaciones, campañas de concientización, uso de presupuestos y datos sin prejuicios de género. A pesar de contar con propósitos definidos, el Instituto Europeo de Igualdad de Género afirma que la Estrategia no fue puesta en marcha y por lo tanto, no hay reportes que permitan conocer sus resultados.¹⁹⁴

La falta de acciones concretas para contrarrestar la desigualdad de género ha ocasionado que la brecha salarial en Hungría se elevara a un 17.2% en promedio durante el periodo 2010-2015. Ello la situó 0.3 puntos porcentuales por encima de la media de la UE [ver Tabla 14, Anexo IV].

Irlanda

En colaboración con dependencias gubernamentales, interlocutores sociales y el Consejo Nacional de las Mujeres de Irlanda; se creó la Estrategia Nacional sobre las mujeres en el año 2007, misma que se mantuvo vigente hasta el 2016. Este plan contenía 20 objetivos principales y más de 200 actividades para alcanzarlos, asegurando el bienestar de las mujeres y su acceso a oportunidades socioeconómicas para ser ciudadanas activas en la sociedad.¹⁹⁵

La Estrategia puesta en marcha en Irlanda toma en cuenta a la brecha salarial de género como un factor que afecta la vida de las irlandesas y que debe combatirse para mejorar su calidad de vida. Por ejemplo, algunas de las acciones realizadas para lidiar con la disparidad en los sueldos percibidos por trabajadoras y

¹⁹³ European Institute for Gender Equality - EIGE, *Gender mainstreaming: Hungary*, [en línea], disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/hungary>

¹⁹⁴ *Idem*.

¹⁹⁵ Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth, *Gender Equality: National Policy and Strategies*, [en línea], Gobierno de Irlanda, disponible en: <https://www.gov.ie/en/publication/a70fc-gender-equality-national-policy-and-strategies/>

trabajadores fueron el establecimiento de un salario mínimo y la implementación del *Equal Opportunities Childcare Programme* para incrementar la disponibilidad de guarderías.¹⁹⁶

Al comienzo de la implementación de la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015*, Irlanda contaba con una brecha salarial de género de 13.9%. A pesar de atravesar disminuciones de hasta 1.7 puntos porcentuales en el mismo periodo, para el 2015 había incrementado de nuevo a 13.9%; no obstante logró un promedio de 13.3% y se ubicó 3.6 puntos por debajo de la media a nivel comunitario [ver Tabla 14, Anexo IV].

Italia

Las políticas y el establecimiento de un marco legal para tratar la disparidad de género en Italia han sido impulsados por directivos de la Unión o a través de la presión ejercida por la sociedad civil, ya que el país no cuenta con infraestructura para promover, coordinar y monitorear las iniciativas de igualdad entre mujeres y hombres. Aunque se introdujeron reformas legislativas sobre temas como el divorcio, aborto y no discriminación; de acuerdo con la Dirección General de Políticas Internas de la UE, éstas medidas se ven afectadas o no implementadas por falta de presupuesto y recursos.¹⁹⁷

En cuanto a la brecha salarial de género refiere, el país tiene una de las brechas de sueldos más bajas de la Unión Europea (6% en promedio durante el periodo 2010-2015). Ello se debe a que en la fuerza laboral femenina prevalecen graduadas con títulos universitarios que logran obtener salarios más altos, así como a la existencia de un sistema de *collective bargaining* donde los trabajadores forman asociaciones o sindicatos para negociar y determinar los términos de sus contratos directamente con sus empleadores.¹⁹⁸

¹⁹⁶ Gobierno de Irlanda, *Implementing the National Women's Strategy 2007 –2016*, [en línea], 2015, p. 22, dirección URL: <https://www.gov.ie/pdf/?file=https://assets.gov.ie/134851/cfe3b1d9-7c52-4455-9645-769cd5089927>

¹⁹⁷ Directorate-General for Internal Policies of the Union, *The Policy on Gender Equality in Italy*, [en línea], 2014, p.5-22, disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/493052/IPOL>

¹⁹⁸ *Ibidem*.

Letonia

Con el fin de planear, ejecutar y coordinar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, en Letonia se cuenta con el Ministerio de Bienestar (*Minister of Welfare*). Con la creación de este organismo y la anexión del país a la Unión Europea en 2004, se sentaron las bases para promover la perspectiva de género en las políticas estatales del gobierno letón, a través de la transposición y aplicación de las Directrices de Equidad de la UE¹⁹⁹ a las leyes nacionales.²⁰⁰

Para trabajar a favor de la igualdad de género, el Ministerio de Bienestar creó el *Gender Equality Action Plan 2012-2014* con apoyo de los interlocutores sociales, ombudsman, los Ministerios de Justicia y Economía, al igual que ONGs como el Centro de Recursos para Mujeres "Marta". Este plan incluye acciones con el propósito de reducir la segregación y eventualmente impactar en brecha la salarial de género, tal como la incorporación de profesores hombres en escuelas con el fin de promover un ambiente diverso libre de estereotipos que pueda impactar en las infancias permitiéndoles elegir a futuro profesiones no tradicionales sin importar el género con el cual se identifiquen.²⁰¹

La disparidad en la remuneración obtenida por las mujeres y hombres incrementó durante los cinco años que la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015* se puso en marcha. Letonia inicialmente contaba con una brecha salarial del 15.5%, la misma fluctuó hasta llegar a un 18.4% al concluir el periodo y 16% en promedio del periodo, situándose 0.9 puntos porcentuales por debajo de la media de la Unión [ver Tabla 14, Anexo IV].

¹⁹⁹ Las Directrices de Equidad de la UE (*EU Equality Directives*) forman parte del marco legal de la Unión Europea, son alrededor de nueve normas a seguir en materia de igualdad de género. Entre ellas encontramos la directivas de mismo trato a las mujeres y hombres en el ámbito laboral o la referente a la prohibición de la discriminación con base en el género.

²⁰⁰ European Institute for Gender Equality - EIGE, *Gender mainstreaming: Latvia*, [en línea], disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/latvia>

²⁰¹ Gobierno de Letonia, *Gender Equality Action Plan 2012 - 2014*, [en línea], p.6-17, disponible en: <https://www.lm.gov.lv/en/media/4057/download>

Lituania

Desde el 2006 en Lituania se instituyó el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, establecido dentro de las bases de la Comunidad Europea en 1957. A pesar de esta adopción EIGE asegura que la desigualdad de género no ha sido un tema prioritario en la agenda política del país, sobre todo porque la sociedad lituana mantiene una fuerte influencia conservadora donde se interpreta a la equidad como un peligro para la familia tradicional y el nacionalismo. Aún así, han surgido grupos y organizaciones en pro de los derechos de las mujeres para contrarrestar estas tendencias.²⁰²

Para actuar a favor de la igualdad de género, desde el gobierno se constituyó el *National Programme on Equal Opportunities for Women and Men (2010-2014)*, un plan con cuatro prioridades principales en esta materia. Aunque no encontramos a la brecha salarial de género textualmente entre ellas, uno de sus objetivos se relaciona estrechamente con ella: la igualdad de oportunidades en el mercado laboral; ya que, como se dijo anteriormente, la segregación horizontal es uno de los factores que permiten la predominancia de la diferencia en la remuneración económica entre los y las trabajadoras.²⁰³

Durante los años 2010 al 2015 la brecha salarial aumentó, pasando de 11.9% a 14.2%, alcanzando un promedio del 12.5% en estos años. Ello la pone 4.4 puntos porcentuales debajo de la media de la Unión Europea [ver Tabla 14, Anexo IV].

Luxemburgo

Aun cuando la igualdad de género está garantizada en el artículo 11° de la Constitución de Luxemburgo, el principio de una misma remuneración para un trabajo de un mismo valor no se encuentra asentado en la carta magna del Estado. Con el fin de hacer frente a la brecha salarial de género; en 1974 el Gran Ducado instauró una regulación para afrontar esta problemática, desde el 2008 la ley

²⁰² Directorate-General for Internal Policies of the Union, *The Policy on Gender Equality in Lithuania*, [en línea], 2013, p. 5, disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/474435/>

²⁰³ Comisión Económica Europea, *Evaluation of the gender pay gap in Lithuania*, [en línea], Conference of European Statisticians, junio 2016, p. 2, disponible en: <https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2016/WS/WP10>

luxemburguesa prohíbe cualquier forma de discriminación de género y en el 2009 el gobierno presentó el programa "Positive Actions in Private Sector Companies Action+" dentro del *National Action Plan for Gender Equality 2009-2014* para incentivar a las empresas a emprender acciones que aseguren a los y las empleadas contar con condiciones de trabajo equitativas, impactando en la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres.²⁰⁴

Con el fin de monitorear y analizar la brecha de sueldos entre las empleadas y empleados, en Luxemburgo se adoptó la herramienta *Logib-LUX*. Este instrumento es un software compatible con Excel que permite a las empresas de al menos 50 trabajadores, medir si existen desigualdades salariales dentro de sus organizaciones y distinguir algunas de sus causas. Aquellas compañías que utilizan *Logib-LUX*, forman parte del programa *Action+* y son consideradas como modelos de excelencia en materia de igualdad profesional, se vuelven acreedoras a un reconocimiento.²⁰⁵

A lo largo del periodo 2010-2015, Luxemburgo experimentó una reducción del 4% en la brecha salarial entre mujeres y hombres. Inició con 8.7% y terminó en 4.7%, logrando tener una media del 6.7% en estos cinco años y ubicándose 10.2 puntos porcentuales abajo del promedio de la Unión Europea en este tiempo [ver Tabla 14, Anexo IV].

Malta

Con el fin de incluir la perspectiva de género y de hacer hincapié en la responsabilidad que tienen los ministerios nacionales para trabajar por la igualdad de género, en Malta se instauró la política *Gender Mainstreaming in Practice* en el 2012. Todas las instituciones parte de la administración pública deben entregar un reporte anual de actividades, con esta política se buscaba que los departamentos gubernamentales comenzarán a realizar acciones en pro de la igualdad entre

²⁰⁴ Comisión Europea, *How to close the gender pay gap? Strategies and good practices of States and social partners in Europe*, [en línea], pp. 31-32, disponible en: <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/45%20-%20Gender%20pay%20gap.pdf>

²⁰⁵ Comisión Europea, *The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality*, [en línea], 2019, pp. 6-7, disponible en: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/

mujeres y hombres para poder incluir los resultados de las mismas en sus informes por año y contar con datos que les permitieran medir el progreso alcanzado en esta materia.²⁰⁶

La brecha salarial de género en el país se encuentra entre las diez más bajas de la Unión Europea, debido a que Malta es uno de los Estados europeos con la menor cantidad de trabajadoras activas porque tradicionalmente se han perpetuado los roles sociales de género donde la mujeres se dedican al cuidado de la casa mientras que los hombres son quienes trabajan para proveer a la familia.²⁰⁷ Del 2010 al 2015 la brecha sufrió incrementos anuales que la hicieron pasar de 7.2% a 10.7% [Ver Tabla 14, Anexo IV], en el mismo periodo la incorporación de las maltesas al mercado laboral aumentó 13.7 puntos porcentuales y por consiguiente, también lo hizo la disparidad salarial [ver Tabla 8, Anexo II].

Países Bajos

El principio de igualdad de género comenzó a formar parte de la Constitución neerlandesa a partir de 1983 y desde 1975 se estableció un estatuto que prohibía la discriminación entre mujeres y hombres. Aunque el país cuenta con extensa legislación en materia de igualdad entre hombres y mujeres, antes del 2017 no había un programa que trabajara en específico para contrarrestar la brecha salarial de género; el tema se abordó de manera general en el plan *Dutch gender and LGBT-equality policy 2013-2016* pero sin entrar en detalle sobre las acciones que iban a imponerse para incidir en él.²⁰⁸

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el desafío más grande que enfrentan los Países Bajos en cuanto a brecha salarial de

²⁰⁶ European Institute for Gender Equality - EIGE, *Government Policy on 'Gender Mainstreaming in Practice', as in OPM Circular 15/2012*, disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-and-tools/malta/government-policy-gender-mainstreaming-practice-opm-circular-15-2012>

²⁰⁷ Rosie Marie Azzopardi, *The Gender Pay Gap in Malta*, p. 41, en "International Journal of Arts & Sciences", [en línea], no. 10, 2017, disponible en: <https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/42140/1/The%20gender%20pay%20gap%20in%20Malta.pdf>

²⁰⁸ Ministry of Education, Culture and Science, *Dutch gender and LGBT-equality policy 2013-2016*, [en línea], Países Bajos, pp. 15-17, dirección URL: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/eng_vertaling_hoofdlijnenbrief_def.pdf

género se refiere es la cantidad de trabajadoras que laboran bajo contratos de medio tiempo. En el 2011 alrededor del 70% de las neerlandesas eran parte del mercado laboral y 75% de ellas, específicamente aquellas entre 25 y 54 años de edad con infantes a su cargo, se encontraban en puestos de jornada media.²⁰⁹ Como abordamos anteriormente, esto tiene consecuencias que impactan en la vida profesional y personal de las mujeres; ocasionando que tengan dificultades para acceder a puestos más altos o mejor remunerados y eventualmente, a pensiones dignas.

Pese a no contar con medidas hechas particularmente para incidir en la brecha salarial de género, podemos apreciar que ésta sufrió una disminución de 1.7% entre los años 2010 y 2015; iniciando en 17.8% y terminando en 16.1%. Ello resultó en que la brecha promedio en esos 5 años fuera de 17.2%, 0.3 puntos porcentuales por encima de la media de 16.9% alcanzada por la Unión Europea durante el mismo tiempo [ver Tabla 14, Anexo IV].

Polonia

Para trabajar a favor de la igualdad de género, en Polonia se han puesto en marcha diversos planes nacionales, en el periodo 2010-2015 se ejecutó el *National Action Plan for Equal Treatment 2013-2016*. Además, la igualdad salarial se establece como una prioridad desde la legislación nacional a través del artículo 18 del Código Laboral Polaco, donde se decreta que las y los empleados tienen derecho a recibir la misma remuneración por un trabajo de igual valor; definido como aquel donde los trabajadores cuentan con preparación y habilidades profesionales equiparables.²¹⁰

Pese a encontrarse dentro de las leyes polacas, entre el 2010-2015 no se implementaron acciones concretas para reducir la brecha salarial de género, únicamente se contaba con una aplicación disponible para descarga gratuita llamada *Equal salaries* para estimar las diferencias existentes en las retribuciones

²⁰⁹ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *Closing the Gender Gap ACT NOW - The Netherlands*, [en línea], disponible en: <https://www.oecd.org/netherlands/closingthegendergapnetherlands.pdf>

²¹⁰ Directorate-General for Internal Policies of the Union, *The Policy on Gender Equality in Poland - Update*, [en línea], 2016, pp. 12-19, disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571372.pdf>

económicas en el mercado laboral.²¹¹ Aún cuando no se actúa en específico en esta área, con una media de 6.4% entre 2010 y 2015, Polonia es uno de los Estados con la brecha más baja de la UE. Sin embargo, ésta experimentó un crecimiento de 2.8 puntos porcentuales durante el mismo periodo, dichos resultados pueden deberse a la falta de medidas para lidiar con la diferencia en los sueldos percibidos por las trabajadoras en comparación con sus compañeros [ver Tabla 14, Anexo IV].

Portugal

Fue uno de los primeros países de la Unión Europea en contar con una institución dedicada a la promoción de la igualdad de género y para crear conciencia sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres. En la década de 1970 el gobierno portugués instauró la *Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)*, cuya misión se centraba en definir los conceptos de igual trabajo e igual valor para entender más acerca de la problemática que representa la disparidad en los sueldos percibidos por las y los portugueses. En el 2010 se reformó una ley que obligaba a las empresas a entregar un reporte anual de la diferencia en la remuneración cobrada por sus trabajadoras y trabajadores.²¹²

Con el *IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação 2011-2013* y el *V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não discriminação 2014-2017* el gobierno de Portugal buscaba ejecutar acciones que redujeran la brecha salarial de género, así como la discriminación a las mujeres. la violencia y falta de representación en altos cargos. Esto ocasionó que entre el 2010 y el 2015, no hubieran mecanismos enfocados únicamente en la disparidad en los sueldos por lo que ésta aumentó 3.2 puntos porcentuales durante el mismo periodo [ver Tabla 14, Anexo IV].²¹³

²¹¹ Ministry of Family and Social Policy, *Gender Pay Gap in Poland*, [en línea], Polonia, 2018, dirección URL: <https://www.gov.pl/web/family/gender-pay-gap-in-poland>

²¹² Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Report on the Gender Pay Gap in Portugal*, [en línea], 2021, pp. 60-75, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ilo-lisbon/documents/wcms_836145.pdf

²¹³ *Ibidem*.

Reino Unido

Con el fin de promover la igualdad en la remuneración percibida por la población británica se instauró la ley *Equality Act 2010* en el mismo año, enfocada en fomentar la transparencia en los sueldos y los contratos laborales para concientizar acerca de la brecha salarial de género. Para disminuir esta problemática el gobierno se concentró en emprender acciones que incrementaran la participación de las mujeres en el mercado de trabajo con ayuda de las instituciones como *Women's Business Council* y *Women on Boards*.²¹⁴

Un ejemplo es el programa *Think, Act, Report*, que establecía un plan paso a paso para que las empresas identificaran los problemas de desigualdad de género que atravesaban a su fuerza laboral y pudieran reportarlos a las autoridades encargadas del tema, sobretodo datos respecto a la brecha salarial de género. Se halló que la cantidad de mujeres trabajando bajo esquemas parciales es una de las razones que perpetúan la disparidad en los sueldos ya que en el 2012, el 41.6% de las trabajadoras se encontraban laborando con contratos de medio tiempo, ocasionando que ganaran £4.55 menos por hora en contraste con trabajadores a tiempo completo y además, ocupaban 30% más de este tipo de puestos que los hombres en la misma situación.²¹⁵

Las acciones hechas resultaron en una reducción de 2.3 puntos porcentuales en la brecha salarial de género entre el 2010 y el 2015, a pesar de ello el promedio del periodo fue de 21.8% y colocó al Reino Unido un 4.9% por arriba de la media de la Unión [ver Tabla 14, Anexo IV]. Esto se explica por la gran cantidad de mujeres que tienen empleos a tiempo parcial para conciliar su vida personal y profesional, como se citó previamente.

²¹⁴ Gobierno del Reino Unido, *2010 to 2015 government policy: equality*, [en línea], 2015, dirección URL: <https://www.gov.uk/government/publications/2010-to-2015-government-policy-equality/2010-to-2015-government-policy-equality#appendix-3-women-in-the-workplace>

²¹⁵ *Ibidem*.

República Checa

La influencia de la Unión Europea previa a la adhesión de la República Checa en el 2003 fue fundamental para que el país pusiera mayor importancia en materia de perspectiva de género, gracias a la armonización de su legislación nacional con las leyes comunitarias. A pesar que desde 1993 se incluyó el concepto de igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución checa, no fue sino hasta el 2014 que se introdujo un plan nacional cuyo objetivo era incidir este tema llamado *Government Strategy for Equality of Women and Men in the Czech Republic for 2014–2020*.²¹⁶

Previo a este plan de las primeras acciones llevadas a cabo para incidir en el trato igualitario y en concreto en la brecha salarial de género, fue la primera celebración del Día de la Igualdad Salarial en 2010. En el 2023, se conmemoró esta fecha realizando un panel de expertos con conferencias y sesiones de mentoría donde 31 directivos de empresas compartieron su experiencia con 600 mujeres.²¹⁷

En el periodo 2010-2015 la brecha salarial en la República Checa logró bajar 3.2%, comenzando en 8.8% y disminuyendo hasta 5.6% al concluir este tiempo. En promedio, el país se colocó 10.2 puntos porcentuales por debajo de la media de 16.9% de la UE [ver Tabla 14, Anexo IV].

Rumania

En la cuarta sección del artículo 41 de la Constitución de Rumania está asentado el principio de igualdad de remuneración para mujeres y hombres, en el 2002 se promulgó una ley para la promoción de las mismas oportunidades y trato para los y las rumanas denominada *Gender Equality Law*. Además, en el periodo 2010-2013 se impulsó un programa de acción nacional para combatir la desigualdad llamado *National strategy for equal opportunities between women and men*, mismo que se actualizó para continuar vigente del 2014 al 2017.²¹⁸

²¹⁶ European Institute for Gender Equality - EIGE, *Gender mainstreaming: Czechia*, [en línea], disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/czechia>

²¹⁷ Comisión Europea, *Tackling the gender pay gap in the European Union*, [en línea], Bélgica, 2014, p. 21, disponible en: <https://skillman.eu/wp-content/uploads/2015/04/gpg.pdf>

²¹⁸ European Institute for Gender Equality - EIGE, *Gender mainstreaming: Romania*, [en línea], disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/romania>

En esta estrategia se indican diversas medidas para combatir la brecha salarial de género, entre las que destacan: inclusión de trabajadoras vulnerables o víctimas de discriminación al mercado laboral, concientización sobre la diferencia en la remuneración y la necesidad de crear un balance entre la vida personal y profesional.²¹⁹ Sin embargo, solo se habla acerca de las acciones y no se explica realmente cómo se llevarán a cabo; para ello la Organización Internacional del Trabajo menciona que la crisis económica del 2008 tuvo como consecuencia la limitación de recursos para emprender mecanismos de acción y programas sociales en Rumania.²²⁰

Durante los cinco años que la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015* se puso en marcha, la brecha salarial de género en Rumania disminuyó 3.2%. En 2010 se encontró en 8.8% y terminó en 5.6% en 2015, resultando en una media de 6.7% para el periodo y colocándola 10.2 puntos porcentuales más abajo que el promedio de la UE [ver Tabla 14, Anexo IV].

Suecia

El método fomentado por Suecia desde 1994 para combatir la discriminación, violencia y desigualdad entre mujeres y hombres ha sido la inclusión de la perspectiva de género en sus políticas nacionales, sobretodo en las cuestiones presupuestales. A partir del 2011 se adoptó un modelo compuesto por cinco secciones para comenzar con acciones que incidieran a nivel central, regional y local. En 2014 el Estado sueco declaró que se consideraba como un "gobierno feminista", presentando un paquete de reformas cuyo objetivo era fortalecer la integración de la perspectiva de género con medidas como el otorgamiento de

²¹⁹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Punto de vista de la Agencia Nacional para la igualdad de oportunidades sobre la aplicación de las disposiciones Resolución del ACNUDH A/HRC/RES/30/15*, [en línea], disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/ESCR/RighttoWork/Romania.docx>

²²⁰ Jill Rubery, Aristeia Koukiadaki, *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*, [en línea], OIT, Suiza, 2016, p. 43, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_540889.pdf

apoyos económicos para guarderías; al igual que el aumento de cuatro semanas a los permisos de maternidad y paternidad, pasando de dos a tres meses.²²¹

Respecto a la brecha salarial, una de las áreas más importantes a trabajar para disminuirla es la segregación laboral; ya que la mayoría de las empleadas suecas son parte del sector público y tienden a percibir sueldos en promedio 14% menores en comparación con los hombres trabajando en puestos privados. Para disminuir la desigualdad en los sueldos, en la norma *Discrimination Act* se estableció que las empresas con 25 empleados en adelante deben crear planes de acción trienales.²²²

Entre el 2010 y 2015 la brecha presentó un descenso de 1.4%, pasando de 15.4% a 14% y situándose en promedio, 2.1 puntos porcentuales más abajo que la media de 16.9% experimentada por la Unión Europea [ver Tabla 14, Anexo IV]. Una investigación presentada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) asegura que las razones principales por las que la disparidad salarial en Suecia se ha modificado han sido el incremento de las remuneraciones económicas para las mujeres y los cambios en la fuerza laboral tras incorporar más trabajadoras.²²³

2.3.2. Resultados a nivel comunitario.

Anteriormente se expusieron las cuatro acciones clave de la *Estrategia*, junto con los resultados obtenidos a partir de cada una, que buscaban incidir en la disparidad de sueldos entre mujeres y hombres. Es importante destacar que a nivel Unión Europea también se ejecutaron otras medidas en esta materia, donde participaron varios Estados miembros a la vez.

Para incentivar el intercambio de buenas prácticas entre los países europeos, durante el periodo 2010-2015 se realizaron catorce seminarios y paneles de

²²¹ Directorate-General for Internal Policies of the Union, *The Policy on Gender Equality in Sweden*, [en línea], 2015, pp. 5-8, disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU\(2015\)510011.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU(2015)510011.pdf)

²²² *Ibidem*, pp. 17-18.

²²³ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo - Eurofound, *Sweden: New research on the gender pay gap*, [en línea], 2015, dirección URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2015/sweden-new-research-on-the-gender-pay-gap>

discusión en el marco del *Mutual Learning Programme in Gender Equality* donde participaron representantes de alrededor de doce Estados parte de la UE como Alemania, España, Reino Unido, Grecia, Bélgica, Estonia, Países Bajos, Austria y Portugal.²²⁴

Entre los temas abordados durante los seminarios para mejorar las condiciones de las y los trabajadores con el fin de contrarrestar la brecha salarial de género destacan: la flexibilización de contratos laborales, presentación de reportes de los sueldos en las empresas para fomentar la transparencia de datos y la inclusión de cursos sobre género en las escuelas, también la promoción de acciones para impulsar la reconciliación de la vida personal y profesional, como la creación de un sitio web sobre guarderías y el uso de vouchers para costear servicios de cuidado en Francia.²²⁵

Uno de los seminarios destacados se realizó del 18 al 19 de junio de 2013 en Estonia, donde el tema a tratar fueron los enfoques utilizados por distintos países para conmemorar el Día de la Igualdad Salarial y crear conciencia sobre la brecha salarial de género que las mujeres experimentan. Entre las buenas prácticas compartidas con la comunidad europea se encuentran el trabajo en conjunto de la *Estonian Association of Business and Professional Women* con ONGs estonias para visibilizar en medios de comunicación la disparidad en los sueldos. Igualmente vale mencionar la publicación de campañas en redes sociales, radio y televisión belgas con contenido referente a las consecuencias que viven las mujeres a partir de la obtención de salarios más bajos.²²⁶

Otro enfoque empleado para contribuir a la reducción de la brecha salarial fue la apuesta por incrementar la competitividad de las mujeres europeas a través del programa *Rethinking Education*, el que se esperaba dar mayor importancia a la

²²⁴ Comisión Europea, *Mutual Learning Programme in Gender Equality*, [en línea], disponible en: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en#mutuallearningprogrammeingenderequality

²²⁵ *Ibidem*.

²²⁶ Comisión Europea, *MLP in gender equality seminar - Equal Pay Days - 18-19 June 2013 - Estonia*, [en línea], 2013, dirección URL: https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-equal-pay-days-18-19-june-2013-estonia_en

capacitación para la formación de habilidades y la inversión en educación. Esta perspectiva se eligió porque la Comisión Europea encontró que en los Estados miembros de la UE las empresas y los sistemas educativos no colaboran entre sí, ocasionando que los y las graduadas no cuenten con las competencias demandadas por los empleadores al concluir sus estudios.²²⁷

Con el proyecto Equal PaCE, financiado por el programa PROGRESS de la Unión en 2015, se creó una herramienta en línea que permitía a las empresas europeas analizar sus estructuras salariales de manera voluntaria para detectar diferencias en las remuneraciones económicas percibidas por las y los empleados de dicha compañía. Se encuentra disponible en cinco idiomas: inglés, finés, francés, polaco y neerlandés; y toma en cuenta la legislación nacional para ajustarse a las necesidades de cada Estado.²²⁸

Un requerimiento imprescindible de cubrir para poder ejecutar acciones que promuevan la igualdad de género y salarial es la financiación, la UE cuenta con diversos mecanismos para hacer frente a esta necesidad entre los que destacan los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE). Más de la mitad del capital de la Unión se canaliza a través de los cinco Fondos EIE, gestionados conjuntamente por la Comisión Europea y los países de la UE; el dinero invertido en ellos se destina a la creación de empleos, una economía y un medio ambiente europeos sostenibles.²²⁹

Existen cinco fondos EIE concentrados en cinco sectores: investigación e innovación, tecnologías digitales, economía hipocarbónica, gestión sostenible de los recursos naturales y pequeñas empresas. En concreto el Fondo Social Europeo (FSE) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) son los instrumentos financieros con los cuales se han desarrollado proyectos referentes al fomento a la

²²⁷ Comisión Europea, *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee, and the Committee of the Regions*, [en línea], 2012, p. 3, disponible en: https://www.cedefop.europa.eu/files/com669_en.pdf

²²⁸ Equally Ours, *'equal pace' gender pay gap web tool for companies*, [en línea], Reino Unido, 2015, dirección URL: <https://www.equallyours.org.uk/equal-pace-gender-pay-gap-web-tool-for-companies/>

²²⁹ Comisión Europea, *Fondos Estructurales y de Inversión Europeos*, [en línea], dirección URL: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/funding-opportunities/funding-programmes/overview-funding-programmes/european-structural-and-investment-funds_es

igualdad entre hombres y mujeres en distintos ámbitos como el acceso al empleo, la promoción profesional, la conciliación de la vida laboral y familiar, la integración de las migrantes en el mercado laboral y la inversión en infraestructuras para el cuidado de niños; mismos que inherentemente impactan en brecha salarial de género.²³⁰

Algunos de los programas impulsados con ayuda de estos fondos entre los años 2010 y 2015 fueron:

- Entrega de €5000 a quince mujeres con ideas de negocios en Bragas, Portugal para apoyar el emprendimiento e independencia económica. Cada una de ellas debía tomar cursos de capacitación en administración de negocios, liderazgo, comunicación y tecnologías, a la par que se analizaban sus propuestas comerciales y se les apoyaba a crear un plan de negocio.
- Impartición de cursos de formación en temas de negocios y tecnologías de la información para 800 mujeres rumanas en cuatro regiones del país durante 18 meses, con el fin de incrementar su inclusión en el mercado de trabajo.
- Apoyo a la iniciativa "Universidades y Empleo de Mujeres" (UNIVERSEM) del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) donde se orienta y capacita a las españolas recién graduadas de una licenciatura o maestría para la búsqueda de oportunidades laborales.
- Desarrollo de STANDARD, una herramienta creada por la GenderCoP (European Community of Practice on Gender Mainstreaming) para mejorar la calidad y eficiencia en los procesos de los fondos estructurales proporcionando explicaciones claras acerca de los requisitos solicitados por el Fondo Social Europeo y ejemplos de buenas prácticas sobre cómo alcanzar la igualdad de género en todos los ciclos del FSE.
- Inversión de €786 millones en Berlín y Baja Sajonia para incrementar la participación laboral y la inclusión social de las mujeres, migrantes y jóvenes

²³⁰ Comisión Europea, *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*, [en línea], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2016, p. 19, disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-es/format-PDF>

alemanas a través de la educación, la formación de habilidades y el acceso a oportunidades de empleo.

- Ayuda a proyectos a favor de la igualdad de género e inclusión social en la región del Valle de Aosta en Italia, así como a programas enfocados en impulsar el balance entre la vida profesional y laboral de las trabajadoras italianas.²³¹

²³¹ Comisión Europea, *European Social Fund - Projects*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=en&list=1>

Consideraciones finales

Al inicio de la puesta en marcha de la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015*, la brecha salarial de género en la UE se encontraba en 17.1%, al concluir este tiempo logró situarse en 16.4 puntos porcentuales y alcanzó una media de 16.9% durante estos cinco años. En el 2010, los Estados con la disparidad en sueldos más alta con respecto al género fueron Estonia, Austria, Reino Unido, Alemania y República Checa; por otro lado en Eslovenia, Polonia, Italia, Croacia y Malta se reportaron las remuneraciones económicas más bajas para las europeas [ver Tabla 14, Anexo IV].

Para el momento en que concluía la ejecución de la *Estrategia* en 2015, los Estados parte de la Unión donde la brecha salarial era menor fueron Luxemburgo, Italia, Rumania, Bélgica y Polonia; en comparación con Estonia, República Checa, Alemania, Austria y Eslovaquia donde la diferencia en las remuneraciones fue más alta que en los demás países. En general durante este periodo Eslovenia, Italia, Polonia, Luxemburgo y Rumania fueron los cinco países con la menor disparidad en los sueldos percibidos por las empleadas europeas y europeos; en contraste Estonia, Austria, República Checa, Alemania y Reino Unido tuvieron la brecha más alta en esos cinco años [ver Tabla 14, Anexo IV].

Si bien ya sabemos cuáles fueron los Estados con la mayor y menor brecha salarial de género al inicio y fin del periodo estudiado; no debemos dejar de lado que todos sufrieron variaciones anuales distintas, ocasionando que tuvieran desempeños y resultados diferentes. En este sentido, Eslovenia, Portugal, Letonia, Croacia y Malta fueron los países donde la brecha se incrementó de manera anual y experimentaron un aumento promedio por año de entre 1.50% y 0.50%. Por otro lado, en Chipre, Luxemburgo, Bélgica, República Checa y Finlandia la brecha se redujo año con año entre un -0.77% y -0.55% [ver Tabla 15, Anexo IV].

Mencionábamos en nuestra hipótesis que la implementación de acciones comunitarias establecidas por la Comisión Europea en la *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015*, ha contribuido a disminuir la brecha salarial de género en los países de la Unión en el mismo periodo. Si bien esto es cierto y la

brecha a nivel Unión Europea logró disminuir 0.7 puntos porcentuales del 2010 al 2015 en el periodo establecido para la ejecución de la *Estrategia*, este número sigue siendo alto y como vimos con anterioridad, se modificó de maneras diferentes en cada Estado europeo.

En promedio, durante los cinco años que se realizaron acciones para reducir la brecha salarial en el marco de la *Estrategia*, las trabajadoras europeas ganaron 0.83 centavos por cada euro que se le pagaba a los hombres. Como mencionamos con anterioridad, la problemática de la brecha salarial de género va más allá de ser un indicador acerca de cuánto dinero menos perciben las mujeres por un trabajo igual y del mismo valor que los hombres, tiene afectaciones que permean de manera negativa en la calidad de vida de las empleadas.

Las consecuencias de obtener un menor sueldo no solo afectan el poder adquisitivo de las mujeres y su capacidad económica para comprar bienes y acceder a servicios; también repercuten en su crecimiento profesional, vida personal, familiar e incluso en su futuro al tener fondos más bajos para el retiro. Además que sus causas no se centran únicamente en la discriminación, sino que incluyen una serie de factores como son la segregación horizontal en el mercado laboral, una mayor ocupación de trabajadoras en puestos de medio tiempo e incluso la falta de representación femenina en puestos directivos.

En el 2015, tras el fin de la puesta en práctica de la *Estrategia*, la Comisión Europea dio a conocer sus conclusiones y recomendaciones para el siguiente programa quinquenal a través del *Report on equality between women and men 2015*. Respecto a la brecha salarial, el segundo apartado llamado *Equal pay for equal work of equal value* expone los resultados alcanzados con las cuatro acciones clave propuestas en un principio para disminuir la brecha salarial de género. Entre la información compartida por la Comisión en el informe resaltamos que:

- Las mujeres pasan 57 horas a la semana realizando tanto trabajos remunerados como no pagados, en comparación con los hombres quienes dedican 52 horas semanales a las mismas ocupaciones. De este tiempo las europeas pasan 33 horas realizando actividades que les suponen una

ganancia económica y los hombres 40 horas; mientras que las trabajadoras destinan 24 horas a tareas sin paga como el cuidado familiar, del hogar o transportándose, los europeos solamente usan 12 horas para esto.

- Aunque la tasa promedio de empleo femenina en la Unión Europea aumentó 2.2 puntos porcentuales entre el 2010 y el 2015, situándose en 62.9% a lo largo del periodo, esta suma es 12.1% menor que la media masculina de 75% que se alcanzó durante los mismos años [ver Tabla 10, Anexo II].
- La presión política, la opinión pública y las medidas legislativas lograron que el 22% de los puestos de liderazgo en las compañías fueran ocupados por mujeres en el 2015.
- Como se hizo alusión previamente, el impacto que la obtención de una paga menor tiene en las mujeres no solo se observa en el presente; su futuro también se ve perjudicado. Se estima que las europeas reciben una pensión hasta un 40% menor que aquella otorgada a sus compañeros, poniéndolas en riesgo de caer en la pobreza al retirarse.²³²

Si se han implementado proyectos comunitarios, programas supranacionales y planes nacionales para disminuir la desigualdad de género; si más del 50% de estudiantes europeos con un título universitario son mujeres, si se han celebrado Días de la Igualdad Salarial desde el 2010 en más de 20 países; si existen mecanismos digitales disponibles en distintos idiomas para que las empresas analicen sus estructuras salariales, si se celebran foros de discusión donde representantes de Estados miembros de la UE comparten buenas prácticas entre sí, además de otras acciones mencionadas a lo largo del presente trabajo ¿por qué las trabajadoras continúan no solo obteniendo un salario menor, sino también siendo objeto de prácticas que vulneran sus derechos, afectan su calidad de vida y no les permiten vivir de manera digna?

Mientras continuemos viviendo en una sociedad donde se cree que el papel de las mujeres es ser cuidadoras de la casa, donde las madres encuentren dificultades para emplearse después de tener hijas o hijos o donde los puestos directivos en las

²³² Comisión Europea, *Gender Equality Report 2015 - Key findings*, [en línea], dirección URL: <https://menengage.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/>

empresas estén ocupados en su mayoría por hombres. En tanto que las trabajadoras se vean obligadas a aceptar puestos de medio tiempo a costa de obtener salarios menores con el fin de disponer de espacio en su día para realizar actividades no remuneradas que les permitan cuidar de sus familias, de sus hogares de o sí mismas; las empleadas continuarán sufriendo las consecuencias de trabajar en un mercado laboral desigual e inmerso en un sistema patriarcal discriminatorio y violento.

Anexos

Anexo I. Población en la Unión Europea (2010-2015).

Tabla 1. Población total en la UE por país del 2010 al 2015 (miles y millones de personas)						
País/Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Unión Europea	503,170,618	502,964,837	504,047,749	505,163,053	507,235,091	508,520,205
Alemania	81,802,257	80,222,065	80,327,900	80,523,746	80,767,463	81,197,537
Austria	8,351,643	8,375,164	8,408,121	8,451,860	8,507,786	8,584,926
Bélgica	10,839,905	11,000,638	11,075,889	11,137,974	11,180,840	11,237,274
Bulgaria	7,421,766	7,369,431	7,327,224	7,284,552	7,245,677	7,202,198
Chipre	819,140	839,751	862,011	865,878	858,000	847,008
Croacia	4,302,847	4,289,857	4,275,984	4,262,140	4,246,809	4,225,316
Dinamarca	5,534,738	5,560,628	5,580,516	5,602,628	5,627,235	5,659,715
Eslovaquia	5,390,410	5,392,446	5,404,322	5,410,836	5,415,949	5,421,349
Eslovenia	2,046,976	2,050,189	2,055,496	2,058,821	2,061,085	2,062,874
España	46,486,619	46,667,174	46,818,219	46,727,890	46,512,199	46,449,565
Estonia	1,333,290	1,329,660	1,325,217	1,320,174	1,315,819	1,314,870
Finlandia	5,351,427	5,375,276	5,401,267	5,426,674	5,451,270	5,471,753
Francia	64,658,856	64,978,721	65,276,983	65,600,350	66,165,980	66,458,153
Grecia	11,119,289	11,123,392	11,086,406	11,003,615	10,926,807	10,858,018
Hungría	10,014,324	9,985,722	9,931,925	9,908,798	9,877,365	9,855,571
Irlanda	4,549,428	4,570,881	4,589,287	4,609,779	4,637,852	4,677,627
Italia	59,190,143	59,364,690	59,394,207	59,685,227	60,782,668	60,795,612
Letonia	2,120,504	2,074,605	2,044,813	2,023,825	2,001,468	1,986,096
Lituania	3,141,976	3,052,588	3,003,641	2,971,905	2,943,472	2,921,262
Luxemburgo	502,066	511,840	524,853	537,039	549,680	562,958
Malta	414,027	414,989	417,546	422,509	429,424	439,691
Países Bajos	16,574,989	16,655,799	16,730,348	16,779,575	16,829,289	16,900,726
Polonia	38,022,869	38,062,718	38,063,792	38,062,535	38,017,856	38,005,614
Portugal	10,573,479	10,572,721	10,542,398	10,487,289	10,427,301	10,374,822
Reino Unido	62,510,197	63,022,532	63,495,088	63,905,342	64,351,203	64,853,393
República Checa	10,462,088	10,486,731	10,505,445	10,516,125	10,512,419	10,538,275
Rumania	20,294,683	20,199,059	20,095,996	20,020,074	19,947,311	19,870,647
Suecia	9,340,682	9,415,570	9,482,855	9,555,893	9,644,864	9,747,355

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Population change - Demographic balance and crude rates at national level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/>

Tabla 2. Población femenina de la UE por país del 2010 al 2015 (miles y millones de personas)						
País/Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Unión Europea	257,670,655	257,779,544	258,294,993	258,781,388	259,724,441	260,301,222
Alemania	41,698,651	41,097,465	41,097,953	41,142,770	41,210,540	41,362,080
Austria	4,285,442	4,296,293	4,309,977	4,328,238	4,352,447	4,384,529
Bélgica	5,527,684	5,598,920	5,635,601	5,665,118	5,687,048	5,713,206
Bulgaria	3,807,808	3,780,505	3,760,457	3,739,479	3,720,732	3,700,183
Chipre	419,535	430,993	443,018	444,842	440,462	435,183
Croacia	2,228,196	2,221,105	2,213,675	2,205,657	2,197,061	2,186,089
Dinamarca	2,791,452	2,804,046	2,813,740	2,823,776	2,834,956	2,848,701
Eslovaquia	2,766,864	2,767,273	2,772,570	2,774,857	2,776,889	2,779,021
Eslovenia	1,032,869	1,035,626	1,038,765	1,039,760	1,040,211	1,040,645
España	23,504,347	23,617,694	23,719,207	23,710,130	23,634,738	23,623,019
Estonia	712,490	709,960	707,080	704,010	700,900	700,170
Finlandia	2,726,360	2,736,860	2,748,733	2,760,052	2,770,906	2,779,890
Francia	33,357,092	33,515,819	33,671,600	33,827,685	34,120,851	34,283,895
Grecia	5,658,424	5,669,948	5,662,522	5,637,364	5,613,568	5,589,628
Hungría	5,257,424	5,241,821	5,207,259	5,192,845	5,173,974	5,159,792
Irlanda	2,288,454	2,301,455	2,315,288	2,326,317	2,342,002	2,364,285
Italia	30,540,758	30,649,434	30,667,608	30,795,630	31,298,104	31,294,022
Letonia	1,149,573	1,126,666	1,110,001	1,097,245	1,084,423	1,074,889
Lituania	1,691,777	1,645,365	1,620,130	1,603,014	1,587,477	1,575,005
Luxemburgo	252,660	257,221	263,033	268,627	274,563	280,986
Malta	207,824	208,584	209,851	212,126	214,891	219,203
Países Bajos	8,371,513	8,412,317	8,447,477	8,472,236	8,494,904	8,527,868
Polonia	19,610,632	19,633,018	19,636,496	19,636,442	19,613,892	19,608,451
Portugal	5,509,734	5,519,178	5,511,961	5,491,592	5,469,281	5,451,156
Reino Unido	31,841,228	32,071,042	32,288,847	32,481,221	32,687,816	32,919,294
República Checa	5,325,922	5,339,500	5,347,235	5,351,776	5,350,039	5,361,348
Rumania	10,414,274	10,366,110	10,318,889	10,258,594	10,201,259	10,163,573
Suecia	4,691,668	4,725,326	4,756,021	4,789,988	4,830,507	4,875,115

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Population change - Demographic balance and crude rates at national level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/>

Tabla 3. Población masculina de la UE por país del 2010 al 2015 (miles y millones de personas)

País/Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Unión Europea	245,499,963	245,185,293	245,752,756	246,381,665	247,510,650	248,218,983
Alemania	40,103,606	39,124,600	39,229,947	39,380,976	39,556,923	39,835,457
Austria	4,066,201	4,078,871	4,098,144	4,123,622	4,155,339	4,200,397
Bélgica	5,312,221	5,401,718	5,440,288	5,472,856	5,493,792	5,524,068
Bulgaria	3,613,958	3,588,926	3,566,767	3,545,073	3,524,945	3,502,015
Chipre	399,605	408,758	418,993	421,036	417,538	411,825
Croacia	2,074,651	2,068,752	2,062,309	2,056,483	2,049,748	2,039,227
Dinamarca	2,743,286	2,756,582	2,766,776	2,778,852	2,792,279	2,811,014
Eslovaquia	2,623,546	2,625,173	2,631,752	2,635,979	2,639,060	2,642,328
Eslovenia	1,014,107	1,014,563	1,016,731	1,019,061	1,020,874	1,022,229
España	22,982,272	23,049,480	23,099,012	23,017,760	22,877,461	22,826,546
Estonia	620,800	619,700	618,138	616,167	614,919	614,704
Finlandia	2,625,067	2,638,416	2,652,534	2,666,622	2,680,364	2,691,863
Francia	31,301,764	31,462,902	31,605,383	31,772,665	32,045,129	32,174,258
Grecia	5,460,865	5,453,444	5,423,884	5,366,251	5,313,239	5,268,390
Hungría	4,756,900	4,743,901	4,724,666	4,715,953	4,703,391	4,695,779
Irlanda	2,260,974	2,269,426	2,273,999	2,283,462	2,295,850	2,313,342
Italia	28,649,385	28,715,256	28,726,599	28,889,597	29,484,564	29,501,590
Letonia	970,931	947,939	934,812	926,58	917,045	911,207
Lituania	1,450,199	1,407,223	1,383,511	1,368,891	1,355,995	1,346,257
Luxemburgo	249,406	254,619	261,82	268,412	275,117	281,972
Malta	206,203	206,405	207,695	210,383	214,533	220,488
Países Bajos	8,203,476	8,243,482	8,282,871	8,307,339	8,334,385	8,372,858
Polonia	18,412,237	18,429,700	18,427,296	18,426,093	18,403,964	18,397,163
Portugal	5,063,745	5,053,543	5,030,437	4,995,697	4,958,020	4,923,666
Reino Unido	30,668,969	30,951,490	31,206,241	31,424,121	31,663,387	31,934,099
República Checa	5,136,166	5,147,231	5,158,210	5,164,349	5,162,380	5,176,927
Rumania	9,880,409	9,832,949	9,777,107	9,761,480	9,746,052	9,707,074
Suecia	4,649,014	4,690,244	4,726,834	4,765,905	4,814,357	4,872,240

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Population change - Demographic balance and crude rates at national level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/>

Tabla 4. Porcentaje de población femenina de la UE por país del 2010 al 2015 (%)							
País/Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Promedio
Unión Europea	51.21%	51.25%	51.24%	51.23%	51.20%	51.19%	51.22%
Alemania	50.97%	51.23%	51.16%	51.09%	51.02%	50.94%	51.07%
Austria	51.31%	51.30%	51.26%	51.21%	51.16%	51.07%	51.22%
Bélgica	50.99%	50.90%	50.88%	50.86%	50.86%	50.84%	50.89%
Bulgaria	51.31%	51.30%	51.32%	51.33%	51.35%	51.38%	51.33%
Chipre	51.22%	51.32%	51.39%	51.37%	51.34%	51.38%	51.34%
Croacia	51.78%	51.78%	51.77%	51.75%	51.73%	51.74%	51.76%
Dinamarca	50.44%	50.43%	50.42%	50.40%	50.38%	50.33%	50.40%
Eslovaquia	51.33%	51.32%	51.30%	51.28%	51.27%	51.26%	51.29%
Eslovenia	50.46%	50.51%	50.54%	50.50%	50.47%	50.45%	50.49%
España	50.56%	50.61%	50.66%	50.74%	50.81%	50.86%	50.71%
Estonia	53.44%	53.39%	53.36%	53.33%	53.27%	53.25%	53.34%
Finlandia	50.95%	50.92%	50.89%	50.86%	50.83%	50.80%	50.88%
Francia	51.59%	51.58%	51.58%	51.57%	51.57%	51.59%	51.58%
Grecia	50.89%	50.97%	51.08%	51.23%	51.37%	51.48%	51.17%
Hungría	52.50%	52.49%	52.43%	52.41%	52.38%	52.35%	52.43%
Irlanda	50.30%	50.35%	50.45%	50.46%	50.50%	50.54%	50.43%
Italia	51.60%	51.63%	51.63%	51.60%	51.49%	51.47%	51.57%
Letonia	54.21%	54.31%	54.28%	54.22%	54.18%	54.12%	54.22%
Lituania	53.84%	53.90%	53.94%	53.94%	53.93%	53.92%	53.91%
Luxemburgo	50.32%	50.25%	50.12%	50.02%	49.95%	49.91%	50.09%
Malta	50.20%	50.26%	50.26%	50.21%	50.04%	49.85%	50.14%
Países Bajos	50.51%	50.51%	50.49%	50.49%	50.48%	50.46%	50.49%
Polonia	51.58%	51.58%	51.59%	51.59%	51.59%	51.59%	51.59%
Portugal	52.11%	52.20%	52.28%	52.36%	52.45%	52.54%	52.32%
Reino Unido	50.94%	50.89%	50.85%	50.83%	50.80%	50.76%	50.85%
República Checa	50.91%	50.92%	50.90%	50.89%	50.89%	50.88%	50.90%
Rumania	51.32%	51.32%	51.35%	51.24%	51.14%	51.15%	51.25%
Suecia	50.23%	50.19%	50.15%	50.13%	50.08%	50.01%	50.13%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Population change - Demographic balance and crude rates at national level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/>

Tabla 5. Porcentaje de población masculina de la UE por país del 2010 al 2015 (%)							
País/Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Promedio
Unión Europea	48.79%	48.75%	48.76%	48.77%	48.80%	48.81%	48.78%
Alemania	49.03%	48.77%	48.84%	48.91%	48.98%	49.06%	48.93%
Austria	48.69%	48.70%	48.74%	48.79%	48.84%	48.93%	48.78%
Bélgica	49.01%	49.10%	49.12%	49.14%	49.14%	49.16%	49.11%
Bulgaria	48.69%	48.70%	48.68%	48.67%	48.65%	48.62%	48.67%
Chipre	48.78%	48.68%	48.61%	48.63%	48.66%	48.62%	48.66%
Croacia	48.22%	48.22%	48.23%	48.25%	48.27%	48.26%	48.24%
Dinamarca	49.56%	49.57%	49.58%	49.60%	49.62%	49.67%	49.60%
Eslovaquia	48.67%	48.68%	48.70%	48.72%	48.73%	48.74%	48.71%
Eslovenia	49.54%	49.49%	49.46%	49.50%	49.53%	49.55%	49.51%
España	49.44%	49.39%	49.34%	49.26%	49.19%	49.14%	49.29%
Estonia	46.56%	46.61%	46.64%	46.67%	46.73%	46.75%	46.66%
Finlandia	49.05%	49.08%	49.11%	49.14%	49.17%	49.20%	49.13%
Francia	48.41%	48.42%	48.42%	48.43%	48.43%	48.41%	48.42%
Grecia	49.11%	49.03%	48.92%	48.77%	48.63%	48.52%	48.83%
Hungría	47.50%	47.51%	47.57%	47.59%	47.62%	47.65%	47.57%
Irlanda	49.70%	49.65%	49.55%	49.54%	49.50%	49.46%	49.57%
Italia	48.40%	48.37%	48.37%	48.40%	48.51%	48.53%	48.43%
Letonia	45.79%	45.69%	45.72%	45.78%	45.82%	45.88%	45.78%
Lituania	46.16%	46.10%	46.06%	46.06%	46.07%	46.08%	46.09%
Luxemburgo	49.68%	49.75%	49.88%	49.98%	50.05%	50.09%	49.91%
Malta	49.80%	49.74%	49.74%	49.79%	49.96%	50.15%	49.86%
Países Bajos	49.49%	49.49%	49.51%	49.51%	49.52%	49.54%	49.51%
Polonia	48.42%	48.42%	48.41%	48.41%	48.41%	48.41%	48.41%
Portugal	47.89%	47.80%	47.72%	47.64%	47.55%	47.46%	47.68%
Reino Unido	49.06%	49.11%	49.15%	49.17%	49.20%	49.24%	49.16%
República Checa	49.09%	49.08%	49.10%	49.11%	49.11%	49.12%	49.10%
Rumania	48.68%	48.68%	48.65%	48.76%	48.86%	48.85%	48.75%
Suecia	49.77%	49.81%	49.85%	49.87%	49.92%	49.99%	49.87%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Population change - Demographic balance and crude rates at national level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/>

Anexo II: Tasas medias de empleo por población total y género en los países de la Unión Europea 2010-2015.

Tabla 6. Tasa promedio de empleo % 2010 - 2015 (Población total 20 a 64 años)							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Media del periodo
Unión Europea	68.5%	68.6%	68.4%	68.4%	69.2%	70.1%	68.9%
Alemania	75.0%	76.5%	76.9%	77.3%	77.7%	78.0%	76.9%
Austria	73.9%	74.2%	74.4%	74.6%	74.2%	74.3%	74.3%
Bélgica	67.6%	67.3%	67.2%	67.2%	67.3%	67.2%	67.3%
Bulgaria	64.7%	62.9%	63.0%	63.5%	65.1%	67.1%	64.4%
Chipre	75.0%	73.4%	70.2%	67.2%	67.6%	67.9%	70.2%
Croacia	62.1%	59.8%	58.1%	57.2%	59.2%	60.6%	59.5%
Dinamarca	74.9%	74.8%	74.3%	74.3%	74.7%	75.4%	74.7%
Eslovaquia	64.6%	65.0%	65.1%	65.0%	65.9%	67.7%	65.6%
Eslovenia	70.3%	68.4%	68.3%	67.2%	67.7%	69.1%	68.5%
España	62.8%	62.0%	59.6%	58.6%	59.9%	62.0%	60.8%
Estonia	66.8%	70.6%	72.2%	73.3%	74.3%	76.5%	72.3%
Finlandia	73.0%	73.8%	74.0%	73.3%	73.1%	72.9%	73.4%
Francia	68.9%	68.8%	68.9%	69.0%	69.2%	69.5%	69.1%
Grecia	63.8%	59.6%	55.0%	52.9%	53.3%	54.9%	56.6%
Hungría	59.9%	60.4%	61.6%	63.0%	66.7%	68.9%	63.4%
Irlanda	65.5%	64.6%	64.5%	66.5%	68.1%	69.9%	66.5%
Italia	61.0%	61.0%	60.9%	59.7%	59.9%	60.5%	60.5%
Letonia	64.3%	66.3%	68.1%	69.7%	70.7%	72.5%	68.6%
Lituania	64.3%	66.9%	68.5%	69.9%	71.8%	73.3%	69.1%
Luxemburgo	70.7%	70.1%	71.4%	71.1%	72.1%	70.9%	71.1%
Malta	60.1%	61.6%	63.9%	66.2%	67.9%	69.0%	64.8%
Países Bajos	76.2%	76.4%	76.6%	75.9%	75.4%	76.4%	76.2%
Polonia	64.3%	64.5%	64.7%	64.9%	66.5%	67.8%	65.5%
Portugal	70.3%	68.8%	66.3%	65.4%	67.6%	69.1%	67.9%
Reino Unido	73.5%	73.5%	74.1%	74.8%	76.2%	76.8%	74.8%
República Checa	70.4%	70.9%	71.5%	72.5%	73.5%	74.8%	72.3%
Rumania	64.8%	63.8%	64.8%	64.7%	65.7%	66.0%	65.0%
Suecia	78.1%	79.4%	79.4%	79.8%	80.0%	80.5%	79.5%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Employment and activity by sex and age - annual data*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>

Tabla 7. Diferencia anual de la tasa promedio de empleo % 2010 - 2015 (Población total)							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Media del periodo
Unión Europea	-0.5%	0.1%	-0.2%	0.0%	0.8%	0.9%	0.2%
Alemania	0.8%	1.5%	0.4%	0.4%	0.4%	0.3%	0.6%
Austria	0.5%	0.3%	0.2%	0.2%	-0.4%	0.1%	0.2%
Bélgica	0.5%	-0.3%	-0.1%	0.0%	0.1%	-0.1%	0.0%
Bulgaria	-4.1%	-1.8%	0.1%	0.5%	1.6%	2.0%	-0.3%
Chipre	-0.3%	-1.6%	-3.2%	-3.0%	0.4%	0.3%	-1.2%
Croacia	-2.1%	-2.3%	-1.7%	-0.9%	2.0%	1.4%	-0.6%
Dinamarca	-1.2%	-0.1%	-0.5%	0.0%	0.4%	0.7%	-0.1%
Eslovaquia	-1.8%	0.4%	0.1%	-0.1%	0.9%	1.8%	0.2%
Eslovenia	-1.6%	-1.9%	-0.1%	-1.1%	0.5%	1.4%	-0.5%
España	-1.2%	-0.8%	-2.4%	-1.0%	1.3%	2.1%	-0.3%
Estonia	-3.2%	3.8%	1.6%	1.1%	1.0%	2.2%	1.1%
Finlandia	-0.5%	0.8%	0.2%	-0.7%	-0.2%	-0.2%	-0.1%
Francia	-0.2%	-0.1%	0.1%	0.1%	0.2%	0.3%	0.1%
Grecia	-1.8%	-4.2%	-4.6%	-2.1%	0.4%	1.6%	-1.8%
Hungría	-0.2%	0.5%	1.2%	1.4%	3.7%	2.2%	1.5%
Irlanda	-2.5%	-0.9%	-0.1%	2.0%	1.6%	1.8%	0.3%
Italia	-0.6%	0.0%	-0.1%	-1.2%	0.2%	0.6%	-0.2%
Letonia	-2.3%	2.0%	1.8%	1.6%	1.0%	1.8%	1.0%
Lituania	-2.7%	2.6%	1.6%	1.4%	1.9%	1.5%	1.1%
Luxemburgo	0.3%	-0.6%	1.3%	-0.3%	1.0%	-1.2%	0.1%
Malta	1.1%	1.5%	2.3%	2.3%	1.7%	1.1%	1.7%
Países Bajos	-0.6%	0.2%	0.2%	-0.7%	-0.5%	1.0%	-0.1%
Polonia	-0.6%	0.2%	0.2%	0.2%	1.6%	1.3%	0.5%
Portugal	-0.8%	-1.5%	-2.5%	-0.9%	2.2%	1.5%	-0.3%
Reino Unido	-0.5%	0.0%	0.6%	0.7%	1.4%	0.6%	0.5%
República Checa	-2.0%	0.5%	0.6%	1.0%	1.0%	1.3%	0.4%
Rumania	1.3%	-1.0%	1.0%	-0.1%	1.0%	0.3%	0.4%
Suecia	-0.2%	1.3%	0.0%	0.4%	0.2%	0.5%	0.4%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Employment and activity by sex and age - annual data*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>

Tabla 8. Tasa promedio de empleo % 2010 - 2015 (Mujeres de 20 a 64 años)							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Media del periodo
Unión Europea	62.1%	62.2%	62.4%	62.6%	63.5%	64.3%	62.9%
Alemania	69.7%	71.3%	71.6%	72.5%	73.1%	73.6%	72.0%
Austria	68.8%	69.2%	69.6%	70.0%	70.1%	70.2%	69.7%
Bélgica	61.6%	61.5%	61.7%	62.1%	62.9%	63.0%	62.1%
Bulgaria	60.8%	59.8%	60.2%	60.7%	62.0%	63.8%	61.2%
Chipre	68.8%	67.7%	64.8%	62.2%	63.9%	64.0%	65.2%
Croacia	56.4%	53.6%	52.6%	52.8%	54.2%	55.9%	54.3%
Dinamarca	72.0%	71.4%	71.1%	71.2%	71.0%	71.5%	71.4%
Eslovaquia	57.4%	57.4%	57.3%	57.8%	58.6%	60.3%	58.1%
Eslovenia	66.5%	64.8%	64.6%	63.0%	63.6%	64.7%	64.5%
España	56.3%	56.1%	54.6%	53.8%	54.8%	56.4%	55.3%
Estonia	65.9%	67.8%	69.4%	70.1%	70.6%	72.6%	69.4%
Finlandia	71.5%	71.9%	72.5%	71.9%	72.1%	71.8%	72.0%
Francia	64.3%	64.1%	64.6%	64.9%	65.6%	66.0%	64.9%
Grecia	51.8%	48.7%	45.2%	43.3%	44.3%	46.0%	46.6%
Hungría	54.6%	54.7%	56.2%	56.9%	60.2%	62.1%	57.5%
Irlanda	61.1%	60.2%	60.2%	61.3%	62.3%	63.8%	61.5%
Italia	49.5%	49.9%	50.5%	49.9%	50.3%	50.6%	50.1%
Letonia	64.5%	65.3%	66.4%	67.7%	68.5%	70.5%	67.2%
Lituania	65.0%	66.6%	67.9%	68.6%	70.6%	72.2%	68.5%
Luxemburgo	62.0%	61.9%	64.1%	63.9%	65.5%	65.0%	63.7%
Malta	41.6%	43.8%	48.0%	51.7%	54.3%	55.3%	49.1%
Países Bajos	69.8%	70.4%	71.0%	70.6%	69.7%	70.8%	70.4%
Polonia	57.3%	57.2%	57.5%	57.6%	59.4%	60.9%	58.3%
Portugal	65.6%	64.6%	63.0%	62.3%	64.2%	65.9%	64.3%
Reino Unido	67.9%	67.8%	68.4%	69.3%	70.6%	71.3%	69.2%
República Checa	60.9%	61.7%	62.5%	63.8%	64.7%	66.4%	63.3%
Rumania	56.5%	56.2%	56.7%	56.5%	57.3%	57.2%	56.7%
Suecia	75.0%	76.5%	76.8%	77.2%	77.6%	78.3%	76.9%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Employment and activity by sex and age - annual data*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>

Tabla 9. Diferencia anual de la tasa promedio de empleo % 2010 - 2015 (Mujeres de 20 a 64 años)							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Media del periodo
Unión Europea	-1.5%	0,1%	0,2%	0,2%	0,9%	0,8%	0,4%
Alemania	1.0%	1,6%	0,3%	0,9%	0,6%	0,5%	0,8%
Austria	0.6%	0,4%	0,4%	0,4%	0,1%	0,1%	0,3%
Bélgica	0.6%	-0,1%	0,2%	0,4%	0,8%	0,1%	0,3%
Bulgaria	-3.3%	-1,0%	0,4%	0,5%	1,3%	1,8%	0,6%
Chipre	0.5%	-1,1%	-2,9%	-2,6%	1,7%	0,1%	-1,0%
Croacia	-1.6%	-2,8%	-1,0%	0,2%	1,4%	1,7%	-0,1%
Dinamarca	-1.1%	-0,6%	-0,3%	0,1%	-0,2%	0,5%	-0,1%
Eslovaquia	-0.8%	0,0%	-0,1%	0,5%	0,8%	1,7%	0,6%
Eslovenia	-1.4%	-1,7%	-0,2%	-1,6%	0,6%	1,1%	-0,4%
España	-0.5%	-0,2%	-1,5%	-0,8%	1,0%	1,6%	0,0%
Estonia	-3.1%	1,9%	1,6%	0,7%	0,5%	2,0%	1,3%
Finlandia	-0.9%	0,4%	0,6%	-0,6%	0,2%	-0,3%	0,1%
Francia	-0.1%	-0,2%	0,5%	0,3%	0,7%	0,4%	0,3%
Grecia	-1.1%	-3,1%	-3,5%	-1,9%	1,0%	1,7%	-1,2%
Hungría	0.6%	0,1%	1,5%	0,7%	3,3%	1,9%	1,5%
Irlanda	-1.8%	-0,9%	0,0%	1,1%	1,0%	1,5%	0,5%
Italia	-0.2%	0,4%	0,6%	-0,6%	0,4%	0,3%	0,2%
Letonia	-2.0%	0,8%	1,1%	1,3%	0,8%	2,0%	1,2%
Lituania	-2.2%	1,6%	1,3%	0,7%	2,0%	1,6%	1,4%
Luxemburgo	0.5%	-0,1%	2,2%	-0,2%	1,6%	-0,5%	0,6%
Malta	1.6%	2,2%	4,2%	3,7%	2,6%	1,0%	2,7%
Países Bajos	-0.1%	0,6%	0,6%	-0,4%	-0,9%	1,1%	0,2%
Polonia	-0.3%	-0,1%	0,3%	0,1%	1,8%	1,5%	0,7%
Portugal	-0.5%	-1,0%	-1,6%	-0,7%	1,9%	1,7%	0,1%
Reino Unido	-1.4%	-0,1%	0,6%	0,9%	1,3%	0,7%	0,7%
República Checa	-0.5%	0,8%	0,8%	1,3%	0,9%	1,7%	1,1%
Rumania	0.2%	-0,3%	0,5%	-0,2%	0,8%	-0,1%	0,1%
Suecia	-0.7%	1,5%	0,3%	0,4%	0,4%	0,7%	0,7%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Employment and activity by sex and age - annual data*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>

Tabla 10. Tasa promedio de empleo % 2010 - 2015 (Hombres de 20 a 64 años)							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Media del periodo
Unión Europea	75.1%	75.0%	74.5%	74.3%	75.0%	75.9%	75.0%
Alemania	80.4%	81.7%	82.1%	82.1%	82.2%	82.3%	81.8%
Austria	79.0%	79.2%	79.3%	79.1%	78.3%	78.4%	78.9%
Bélgica	73.5%	73.0%	72.7%	72.3%	71.6%	71.3%	72.4%
Bulgaria	68.6%	66.0%	65.8%	66.4%	68.1%	70.4%	67.6%
Chipre	81.7%	79.6%	76.1%	72.6%	71.6%	72.3%	75.7%
Croacia	67.9%	66.1%	63.7%	61.6%	64.2%	65.4%	64.8%
Dinamarca	77.7%	78.3%	77.5%	77.5%	78.4%	79.3%	78.1%
Eslovaquia	71.9%	72.5%	72.8%	72.2%	73.2%	75.0%	72.9%
Eslovenia	74.0%	71.8%	71.8%	71.2%	71.6%	73.3%	72.3%
España	69.2%	67.7%	64.6%	63.4%	65.0%	67.6%	66.3%
Estonia	67.8%	73.5%	75.1%	76.7%	78.3%	80.5%	75.3%
Finlandia	74.5%	75.6%	75.5%	74.7%	74.0%	73.9%	74.7%
Francia	73.6%	73.6%	73.5%	73.2%	73.1%	73.2%	73.4%
Grecia	76.0%	70.8%	65.0%	62.7%	62.6%	64.0%	66.9%
Hungría	65.5%	66.4%	67.3%	69.3%	73.5%	75.8%	69.6%
Irlanda	69.9%	68.9%	68.8%	71.8%	74.1%	76.1%	71.6%
Italia	72.7%	72.5%	71.5%	69.7%	69.7%	70.6%	71.1%
Letonia	64.0%	67.5%	70.0%	71.9%	73.1%	74.6%	70.2%
Lituania	63.5%	67.2%	69.1%	71.2%	73.1%	74.6%	69.8%
Luxemburgo	79.2%	78.1%	78.5%	78.0%	78.4%	76.7%	78.2%
Malta	78.2%	79.0%	79.4%	80.3%	81.1%	82.1%	80.0%
Países Bajos	82.5%	82.4%	82.3%	81.1%	81.1%	81.9%	81.9%
Polonia	71.3%	71.9%	72.0%	72.1%	73.6%	74.7%	72.6%
Portugal	75.4%	73.2%	69.8%	68.7%	71.3%	72.6%	71.8%
Reino Unido	79.3%	79.3%	80.0%	80.4%	81.9%	82.5%	80.6%
República Checa	79.6%	79.9%	80.2%	81.0%	82.2%	83.0%	81.0%
Rumania	73.1%	71.5%	72.8%	72.8%	74.0%	74.7%	73.2%
Suecia	81.1%	82.1%	81.9%	82.2%	82.2%	82.5%	82.0%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Employment and activity by sex and age - annual data*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>

Tabla 11. Diferencia anual de la tasa promedio de empleo % 2010 - 2015 (Hombres de 20 a 64 años)							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Media del periodo
Unión Europea	-0.6%	-0,1%	-0,5%	-0,2%	0,7%	0,9%	0,2%
Alemania	0.8%	1,3%	0,4%	0,0%	0,1%	0,1%	0,4%
Austria	0.3%	0,2%	0,1%	-0,2%	-0,8%	0,1%	-0,1%
Bélgica	0.3%	-0,5%	-0,3%	-0,4%	-0,7%	-0,3%	-0,4%
Bulgaria	-5.1%	-2,6%	-0,2%	0,6%	1,7%	2,3%	0,4%
Chipre	-1.1%	-2,1%	-3,5%	-3,5%	-1,0%	0,7%	-1,9%
Croacia	-2.6%	-1,8%	-2,4%	-2,1%	2,6%	1,2%	-0,5%
Dinamarca	-1.4%	0,6%	-0,8%	0,0%	0,9%	0,9%	0,3%
Eslovaquia	-2.7%	0,6%	0,3%	-0,6%	1,0%	1,8%	0,6%
Eslovenia	-1.6%	-2,2%	0,0%	-0,6%	0,4%	1,7%	-0,1%
España	-1.8%	-1,5%	-3,1%	-1,2%	1,6%	2,6%	-0,3%
Estonia	-3.2%	5,7%	1,6%	1,6%	1,6%	2,2%	2,5%
Finlandia	-0.2%	1,1%	-0,1%	-0,8%	-0,7%	-0,1%	-0,1%
Francia	-0.2%	0,0%	-0,1%	-0,3%	-0,1%	0,1%	-0,1%
Grecia	-2.5%	-5,2%	-5,8%	-2,3%	-0,1%	1,4%	-2,4%
Hungría	-1.0%	0,9%	0,9%	2,0%	4,2%	2,3%	2,1%
Irlanda	-3.2%	-1,0%	-0,1%	3,0%	2,3%	2,0%	1,2%
Italia	-1.0%	-0,2%	-1,0%	-1,8%	0,0%	0,9%	-0,4%
Letonia	-2.8%	3,5%	2,5%	1,9%	1,2%	1,5%	2,1%
Lituania	-3.3%	3,7%	1,9%	2,1%	1,9%	1,5%	2,2%
Luxemburgo	0.2%	-1,1%	0,4%	-0,5%	0,4%	-1,7%	-0,5%
Malta	0.7%	0,8%	0,4%	0,9%	0,8%	1,0%	0,8%
Países Bajos	-1.1%	-0,1%	-0,1%	-1,2%	0,0%	0,8%	-0,1%
Polonia	-1.3%	0,6%	0,1%	0,1%	1,5%	1,1%	0,7%
Portugal	-1.0%	-2,2%	-3,4%	-1,1%	2,6%	1,3%	-0,6%
Reino Unido	3.0%	0,0%	0,7%	0,4%	1,5%	0,6%	0,6%
República Checa	-0.6%	0,3%	0,3%	0,8%	1,2%	0,8%	0,7%
Rumania	2.4%	-1,6%	1,3%	0,0%	1,2%	0,7%	0,3%
Suecia	0.2%	1,0%	-0,2%	0,3%	0,0%	0,3%	0,3%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Employment and activity by sex and age - annual data*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>

Anexo III: Brecha de empleo por género en los países de la Unión Europea durante el periodo 2010-2015, comparativo y diferencia anual.

Tabla 12. Brecha de empleo por género promedio 2010 – 2015 (%)							
Diferencia entre la tasa de empleo de mujeres y hombres de 20 a 64 años de la UE.							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Media del periodo
Unión Europea	13.0%	12.8%	12.1%	11.7%	11.5%	11.6%	12.1%
Alemania	10.7%	10.4%	10.5%	9.6%	9.1%	8.7%	9.8%
Austria	10.2%	10.0%	9.7%	9.1%	8.2%	8.2%	9.2%
Bélgica	11.9%	11.5%	11.0%	10.2%	8.7%	8.3%	10.3%
Bulgaria	7.8%	6.2%	5.6%	5.7%	6.1%	6.6%	6.3%
Chipre	12.9%	11.9%	11.3%	10.4%	7.7%	8.3%	10.4%
Croacia	11.5%	12.5%	11.1%	8.8%	10.0%	9.5%	10.6%
Dinamarca	5.7%	6.9%	6.4%	6.3%	7.4%	7.8%	6.8%
Eslovaquia	14.5%	15.1%	15.5%	14.4%	14.6%	14.7%	14.8%
Eslovenia	7.5%	7.0%	7.2%	8.2%	8.0%	8.6%	7.8%
España	12.9%	11.6%	10.0%	9.6%	10.2%	11.2%	10.9%
Estonia	1.9%	5.7%	5.7%	6.6%	7.7%	7.9%	5.9%
Finlandia	3.0%	3.7%	3.0%	2.8%	1.9%	2.1%	2.8%
Francia	9.3%	9.5%	8.9%	8.3%	7.5%	7.2%	8.5%
Grecia	24.2%	22.1%	19.8%	19.4%	18.3%	18.0%	20.3%
Hungría	10.9%	11.7%	11.1%	12.4%	13.3%	13.7%	12.2%
Irlanda	8.8%	8.7%	8.6%	10.5%	11.8%	12.3%	10.1%
Italia	23.2%	22.6%	21.0%	19.8%	19.4%	20.0%	21.0%
Letonia	-0.5%	2.2%	3.6%	4.2%	4.6%	4.1%	3.0%
Lituania	-1.5%	0.6%	1.2%	2.6%	2.5%	2.4%	1.3%
Luxemburgo	17.2%	16.2%	14.4%	14.1%	12.9%	11.7%	14.4%
Malta	36.6%	35.2%	31.4%	28.6%	26.8%	26.8%	30.9%
Países Bajos	12.7%	12.0%	11.3%	10.5%	11.4%	11.1%	11.5%
Polonia	14.0%	14.7%	14.5%	14.5%	14.2%	13.8%	14.3%
Portugal	9.8%	8.6%	6.8%	6.4%	7.1%	6.7%	7.6%
Reino Unido	11.4%	11.5%	11.6%	11.1%	11.3%	11.2%	11.4%
República Checa	18.7%	18.2%	17.7%	17.2%	17.5%	16.6%	17.7%
Rumania	16.6%	15.3%	16.1%	16.3%	16.7%	17.5%	16.4%
Suecia	6.1%	5.6%	5.1%	5.0%	4.6%	4.2%	5.1%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Employment and activity by sex and age - annual data*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>

Tabla 13. Diferencia en la brecha de empleo por género promedio 2010 – 2015 (%)
Comparativo entre la tasa de empleo de las mujeres y los hombres de 20 a 64 años de los
países miembros de la UE

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Promedio del periodo
Unión Europea	-0,9%	-0,2%	-0,7%	-0,4%	-0,2%	0,1%	-0,4%
Alemania	0,2%	-0,3%	0,1%	-0,9%	-0,5%	-0,4%	-0,3%
Austria	0,3%	-0,2%	-0,3%	-0,6%	-0,9%	0,0%	-0,3%
Bélgica	0,3%	-0,4%	-0,5%	-0,8%	-1,5%	-0,4%	-0,6%
Bulgaria	2,3%	-1,6%	-0,6%	0,1%	0,4%	0,5%	0,2%
Chipre	1,6%	-1,0%	-0,6%	-0,9%	-2,7%	0,6%	-0,5%
Croacia	1,0%	1,0%	-1,4%	-2,3%	1,2%	-0,5%	-0,2%
Dinamarca	0,3%	1,2%	-0,5%	-0,1%	1,1%	0,4%	0,4%
Eslovaquia	1,9%	0,6%	0,4%	-1,1%	0,2%	0,1%	0,4%
Eslovenia	0,2%	-0,5%	0,2%	1,0%	-0,2%	0,6%	0,2%
España	1,3%	-1,3%	-1,6%	-0,4%	0,6%	1,0%	-0,1%
Estonia	0,1%	3,8%	0,0%	0,9%	1,1%	0,2%	1,0%
Finlandia	-0,7%	0,7%	-0,7%	-0,2%	-0,9%	0,2%	-0,3%
Francia	-1,3%	0,2%	-0,6%	-0,6%	-0,8%	-0,3%	-0,6%
Grecia	1,4%	-2,1%	-2,3%	-0,4%	-1,1%	-0,3%	-0,8%
Hungría	1,6%	0,8%	-0,6%	1,3%	0,9%	0,4%	0,7%
Irlanda	1,4%	-0,1%	-0,1%	1,9%	1,3%	0,5%	0,8%
Italia	0,8%	-0,6%	-1,6%	-1,2%	-0,4%	0,6%	-0,4%
Letonia	0,8%	2,7%	1,4%	0,6%	0,4%	-0,5%	0,9%
Lituania	1,1%	2,1%	0,6%	1,4%	-0,1%	-0,1%	0,8%
Luxemburgo	0,3%	-1,0%	-1,8%	-0,3%	-1,2%	-1,2%	-0,9%
Malta	0,9%	-1,4%	-3,8%	-2,8%	-1,8%	0,0%	-1,5%
Países Bajos	1,0%	-0,7%	-0,7%	-0,8%	0,9%	-0,3%	-0,1%
Polonia	1,0%	0,7%	-0,2%	0,0%	-0,3%	-0,4%	0,1%
Portugal	0,5%	-1,2%	-1,8%	-0,4%	0,7%	-0,4%	-0,4%
Reino Unido	-4,4%	0,1%	0,1%	-0,5%	0,2%	-0,1%	-0,8%
República Checa	0,1%	-0,5%	-0,5%	-0,5%	0,3%	-0,9%	-0,3%
Rumania	-2,2%	-1,3%	0,8%	0,2%	0,4%	0,8%	-0,2%
Suecia	-0,9%	-0,5%	-0,5%	-0,1%	-0,4%	-0,4%	-0,5%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Employment and activity by sex and age - annual data*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>

Anexo IV: Brecha salarial de género no ajustada en los países de la Unión Europea durante el periodo 2010-2015.

Tabla 14. Brecha salarial de género no ajustada en los países de la UE 2010-2015 (%)							
País/Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Promedio del periodo
Unión Europea	17.1%	17.1%	17.4%	16.8%	16.6%	16.4%	16.9%
Alemania	22.3%	22.4%	22.7%	22.1%	22.3%	21.8%	22.3%
Austria	24%	23.5%	22.9%	22.3%	22.2%	21.8%	22.8%
Bélgica	10.2%	9.4%	8.3%	7.5%	6.6%	6.4%	8.1%
Bulgaria	13%	13.2%	15.1%	14.1%	14.2%	15.5%	14.2%
Chipre	16.8%	16.1%	15.6%	14.9%	14.2%	13.2%	15.1%
Croacia*	5.7%	-	-	7.7%	8.7%	-	7.4%
Dinamarca	17.1%	16.4%	16.8%	16.5%	16%	15.1%	16.3%
Eslovaquia	19.6%	20.1%	20.8%	18.8%	19.7%	19.7%	19.8%
Eslovenia	0.9%	3.3%	4.5%	6.3%	7%	8.2%	5%
España	16.2%	17.6%	18.7%	17.8%	14.9%	14.1%	16.6%
Estonia	27.7%	27.3%	29.9%	29.8%	28.1%	26.7%	28.3%
Finlandia	20.3%	19.1%	19.2%	18.8%	18.4%	17.5%	18.9%
Francia	15.6%	15.7%	15.6%	15.5%	15.5%	15.6%	15.6%
Grecia*	15%	-	-	-	12.5%	-	13.8%
Hungría	17.6%	18%	20.1%	18.4%	15.1%	14%	17.2%
Irlanda	13.9%	12.7%	12.2%	12.9%	13.9%	13.9%	13.3%
Italia	5.3%	5.7%	6.5%	7%	6.1%	5.5%	6%
Letonia	15.5%	14.1%	14.9%	16%	17.3%	18.4%	16%
Lituania	11.9%	11.5%	11.9%	12.2%	13.3%	14.2%	12.5%
Luxemburgo	8.7%	7.9%	7%	6.2%	5.4%	4.7%	6.7%
Malta	7.2%	7.7%	9.5%	9.7%	10.6%	10.7%	9.2%
Países Bajos	17.8%	18.6%	17.6%	16.6%	16.2%	16.1%	17.2%
Polonia	4.5%	5.5%	6.4%	7.1%	7.7%	7.3%	6.4%
Portugal	12.8%	12.9%	15%	13.3%	14.9%	16%	14.2%
Reino Unido	23.3%	21.8%	22.6%	21%	20.9%	21%	21.8%
República Checa	21.6%	22.6%	22.5%	22.3%	22.5%	22.5%	22.3%
Rumania	8.8%	9.6%	6.9%	4.9%	4.5%	5.6%	6.7%
Suecia	15.4%	15.6%	15.5%	14.6%	13.8%	14%	14.8%

*Croacia y Grecia no presentaron datos durante todos los años, se incluye únicamente la información disponible.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Gender pay gap in unadjusted form*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>

Tabla 15. Variación anual brecha salarial de género (no ajustada) en la UE 2010-2015							
País/Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Promedio
Unión Europea	+0.70%	0.00%	+0.30%	-0.60%	-0.2%	-0.20%	0.00%
Alemania	-0.30%	+0.10%	+0.30%	-0.60%	+0.20%	-0.50%	-0.13%
Austria	-0.30%	-0.50%	-0.60%	-0.60%	-0.10%	-0.40%	-0.42%
Bélgica	+0.10%	-0.80%	-1.10%	-0.80%	-0.90%	-0.20%	-0.62%
Bulgaria	-0.30%	+0.20%	+1.90%	-1.00%	+0.10%	+1.30%	+0.37%
Chipre	-1.00%	-0.70%	-0.50%	-0.70%	-0.70%	-1.00%	-0.77%
Croacia*	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	+2.00%	+1.00%	+0.50%
Dinamarca	+0.30%	-0.70%	+0.40%	-0.30%	-0.50%	-0.90%	-0.28%
Eslovaquia	-2.30%	+0.50%	+0.70%	-2.00%	+0.90%	0.00%	-0.37%
Eslovenia	+1.80%	+2.40%	+1.20%	+1.80%	+0.70%	+1.20%	+1.50%
España	-0.50%	+1.40%	+1.10%	-0.90%	-2.90%	-0.80%	-0.43%
Estonia	+1.10%	-0.40%	+2.60%	-0.10%	-1.70%	-1.40%	+0.02%
Finlandia	-0.50%	-1.20%	+0.10%	-0.40%	-0.40%	-0.90%	-0.55%
Francia	+0.40%	+0.10%	-0.10%	-0.10%	0.00%	+0.10%	+0.06%
Grecia*	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	-2.50%	-0.42%
Hungría	+0.50%	+0.4%	+2.10%	+1.70%	-3.30%	-1.10%	-0.52%
Irlanda	+1.30%	-1.20%	-0.50%	+0.70%	+1.00%	0.00%	+0.22%
Italia	-0.20%	0.40%	0.80%	0.50%	-0.90%	-0.60%	0.00%
Letonia	+2.40%	-1.40%	+0.80%	+1.10%	+1.30%	+1.10%	+0.88%
Lituania	-3.40%	-0.40%	+0.40%	+0.30%	+1.10%	+0.90%	-0.18%
Luxemburgo	-0.50%	-0.80%	-0.90%	-0.80%	-0.80%	-0.70%	-0.75%
Malta	-0.50%	-0.50%	+1.80%	+0.20%	+0.90%	+0.10%	+0.50%
Países Bajos	-0.70%	+1.00%	-0.80%	-0.80%	-0.20%	-0.90%	-0.40%
Polonia	-3.50%	+1.00%	+0.90%	+0.70%	+0.60%	-0.40%	-0.12%
Portugal	+2.80%	+0.10%	+2.10%	-1.70%	+1.60%	+1.10%	+1.00%
Reino Unido	+2.70%	-1.50%	+0.80%	-1.60%	-0.10%	-0.10%	+0.07%
República Checa	-4.30%	1.00%	-0.10%	-0.20%	+0.20%	0.00%	-0.56%
Rumania	+1.40%	+0.80%	-2.70%	-2.00%	-0.40%	+1.10%	-0.30%
Suecia	-0.30%	+0.20%	-0.10%	-0.90%	-0.80%	+0.20%	-0.29%

*Croacia y Grecia no presentaron datos durante todos los años, se incluye únicamente la información disponible.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), *Gender pay gap in unadjusted form*, [en línea], dirección URL:

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>

Fuentes de consulta

- Abián García Rodríguez, *Labour Market Measures in the United Kingdom 2008–13: The Crisis and Beyond*, [en línea], Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2015, 39 pp., disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449936.pdf
- Alfred Wong, *Social Upheaval, Poverty and the Latvian Demographic Crisis*, [en línea], Social Justice Research Group, Friends of Aboriginal Health Vancouver, Canadá, 2015, 30 pp., dirección URL: <https://journal.fi/fypr/article/view/49516/18253>
- Anna Dimitrova, *Public Opinion in Bulgaria with Regard to the EU Membership in the Context of the Economic Crisis*, pp. 289-304, en “L’Europe en formation”, [en línea], Centre International de Formation Européenne, no. 364, , Francia, 2012, disponible en: <https://www.cairn.info/revue-l-europe-en-formation-2012-2.htm>
- Anna Zasova, *Labour Market Measures in Latvia 2008-13: The Crisis and Beyond*, [en línea], International Labour Office (ILO), Ginebra, 2015, 41 pp., dirección URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/wcms_449930.pdf
- Association for Computing Machinery, *Women Are Needed in STEM: European Policies and Incentives*, [en línea], disponible en: <https://cacm.acm.org/magazines/2019/4/235600-women-are-needed-in-stem/fulltext>
- Business and Professional Women (BPW), *BPW Equal Pay Day Events 2015 Across Europe*, [en línea], disponible en: https://www.bpw-europe.org/EPD_Monitoring_BPW_Europe_2015.pdf
- -----, *Equal Pay Day was initiated by BPW Business & Professional Women!*, [en línea], disponible en: <https://www.bpw-europe.org/working-groups/equal-pay-day/>

- Business Review, *Romania's demographic decline speeds up this year on fewer births*, [en línea], 2019, dirección URL: <https://business-review.eu/business/romanias-demographic-decline-speeds-up-this-year-on-fewer-births-199431>
- CaixaBank Research, *Recovery of employment and growth of the Portuguese economy*, [en línea], dirección URL: <https://www.caixabankresearch.com/recovery-growth-portuguese-economy>
- Claudia Anzorena, *Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral*, Utopía y Praxis Latinoamericana, vol. 13, [en línea], Universidad de Zulia, Venezuela, 2008, 25 pp., disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27904103>
- Comisión Económica Europea, *Evaluation of the gender pay gap in Lithuania*, [en línea], Conference of European Statisticians, junio 2016, p. 2, disponible en: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2016/WS/WP_10_Lithuania_Ambrozaitiene.pdf
- Comisión Europea, *2018 Report on equality between women and men in the EU*, [en línea], Bélgica, 2018, 72 pp., disponible en: <https://khrono.no/files/2019/03/08/2018ReportonequalitybetweenwomenandmenintheEU.pdf>
- -----, *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*, [en línea], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2016, 48 pp., disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-es/format-PDF>
- -----, *Cross-border workers*, [en línea], dirección URL: https://ec.europa.eu/taxation_customs/individuals/personal-taxation/crossborder-workers_en

- -----, *Estrategia Europea de Empleo*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=es>
- -----, *Equal Pay Day: Gender Pay Gap stagnates at 16.4% across Europe*, [en línea], 2014, dirección URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_14_190
- -----, *EU Gender Equality Law*, [en línea], septiembre 2008, 27 pp., disponible en: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1771&langId=en>
- -----, *European Social Fund - Projects*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=en&list=1>
- -----, *Flexicurity*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>
- -----, *Fondos Estructurales y de Inversión Europeos*, [en línea], dirección URL: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/funding-opportunities/funding-programmes/overview-funding-programmes/european-structural-and-investment-funds_es
- -----, *Gender Equality Report 2015 - Key findings*, [en línea], dirección URL: https://menengage.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/European_Commission_Factsheet_infographic_gender_equality_2015_key_findings.pdf
- -----, *Glosario: Estrategia Europea de Empleo*, [en línea], dirección URL: https://ec.europa.eu/regional_policy/es/policy/what/glossary/e/european-employment-strategy
- -----, *High-level group on gender mainstreaming*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?do=groupDetail.groupDetail&groupID=1240&NewSearch=1&NewSearch=1>
- -----, *How to close the gender pay gap? Strategies and good practices of States and social partners in Europe*, [en línea], 101 pp., disponible en:

<https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/45%20-%20Gender%20pay%20gap.pdf>

- -----, *Labour Force Participation of Women*, [en línea], 2015, 19 pp., disponible en: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en.pdf
- -----, *Macroeconomic imbalances Country Report – Romania 2015*, [en línea], Occasional Papers 223, 2015, dirección URL: https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2015/pdf/ocp223_en.pdf
- -----, *MLP in gender equality seminar - Equal Pay Days - 18-19 June 2013 - Estonia*, [en línea], 2013, dirección URL: https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-equal-pay-days-18-19-june-2013-estonia_en
- -----, *MLP in gender equality seminar - The role of men in gender equality*, [en línea], 2014, dirección URL: https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-role-men-gender-equality-28-29-october-2014-helsinki_en
- -----, *Monitor de la Educación y la Formación*, [en línea], disponible en: <https://education.ec.europa.eu/es/monitor-de-la-educacion-y-la-formacion>
- -----, *Mutual Learning Programme in Gender Equality*, [en línea], disponible en: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en#mutuallearningprogrammeingenderequality
- -----, *Principales logros de la política regional*, [en línea], dirección URL: https://ec.europa.eu/regional_policy/es/policy/what/key-achievements/

- -----, *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee, and the Committee of the Regions*, [en línea], 2012, 17 pp., disponible en: https://www.cedefop.europa.eu/files/com669_en.pdf
- -----, *Social Dialogue*, [en línea], disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>
- -----, *Strategy Europe 2020*, [en línea], dirección URL: https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/what/glossary/e/europe-2020-strategy#:~:text=Europe%202020%20is%20the%20EU's,against%20poverty%20and%20social%20exclusion.
- -----, *Strategy for equality between women and men 2010-2015*, [en línea], 2010, 40 pp., dirección URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c58de824-e42a-48ce-8d36-a16f30ef701b/language-en>
- -----, *Tackling the gender pay gap in the European Union*, [en línea], Bélgica, 2014, 24 pp., disponible en: <https://skillman.eu/wp-content/uploads/2015/04/gpg.pdf>
- -----, *The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality*, [en línea], 2019, 11 pp., disponible en: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/
- -----, *Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres: una Carta de la Mujer*, [en línea], 2010, dirección URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0033>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *¿Qué son los Derechos Humanos?*, [en línea], dirección URL: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>

[#:~:text=El%20derecho%20internacional%20de%20los.de%20los%20individuos%20o%20grupos.](#)

- Compromiso RSE, '*Equality pays off*', una iniciativa de la UE para fomentar la igualdad en el mercado laboral, [en línea], 2013, disponible en: <https://www.compromisorse.com/rse/2013/05/21/equality-pays-off-una-iniciativa-de-la-ue-para-fomentar-la-igualdad-en-el-mercado-laboral/>
- Consejo Nacional de Población (CONAPO), *Glosario*, [en línea], México, dirección URL: http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Glosario_CONAPO
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), *Análisis de la brecha salarial de género en España*, [en línea], PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, 2019, dirección URL: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>
- Consejo de la Unión Europea, *El presupuesto de la UE*, [en línea], dirección URL: <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/the-eu-budget/>
- -----, *Gender segregation in education, training and the labour market*, [en línea], 2017, 96 pp., disponible en: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14624-2017-ADD-2/en/pdf>
- Consejo Europeo, *Draft Joint Employment Report 2009/2010*, [en línea], 17 pp., dirección URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4933&langId=en>
- -----, *Joint Employment Report 2016*, [en línea], 69 pp., dirección URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16017&langId=en>
- Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth, *Gender Equality: National Policy and Strategies*, [en línea], Gobierno de Irlanda, disponible en: <https://www.gov.ie/en/publication/a70fc-gender-equality-national-policy-and-strategies/>

- DESTATIS Statistisches Bundesamt, *Participation of women in economic activity by occupations*, [en línea], Alemania, dirección URL: https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Quality-Employment/Dimension1/1_4_ParticipationWomenOccupation.html
- -----, *Participation of women in working life*, [en línea], Alemania, dirección URL: https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Quality-Employment/Dimension1/1_3_ParticipationWomenWorkingLife.html
- Directorate-General for Internal Policies of the Union, *Gender Equality Policies in Croatia - Update*, [en línea], 2017, 44 pp., disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/596803/IPOL_STU\(2017\)596803_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/596803/IPOL_STU(2017)596803_EN.pdf)
- -----, *The Policy on Gender Equality in Denmark - Update*, [en línea], 2015, 29 pp., disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510026/IPOL_IDA\(2015\)510026_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510026/IPOL_IDA(2015)510026_EN.pdf)
- -----, *The Policy on Gender Equality in Greece*, [en línea], 2013, 24 pp., disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/493028/IPOL-FEMM_NT\(2013\)493028_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/493028/IPOL-FEMM_NT(2013)493028_EN.pdf)
- -----, *The Policy on Gender Equality in Italy*, [en línea], 2014, 36 pp., disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/493052/IPOL-FEMM_NT\(2014\)493052_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/493052/IPOL-FEMM_NT(2014)493052_EN.pdf)
- -----, *The Policy on Gender Equality in Lithuania*, [en línea], 2013, 22 pp., disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/474435/IPOL-FEMM_NT\(2013\)474435_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/474435/IPOL-FEMM_NT(2013)474435_EN.pdf)

- -----, *The Policy on Gender Equality in the Netherlands - Update*, [en línea], 2015, 25 pp., disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA\(2015\)519227_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA(2015)519227_EN.pdf)
- -----, *The Policy on Gender Equality in Poland - Update*, [en línea], 2016, 40 pp., disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571372/IPOL_STU\(2016\)571372_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571372/IPOL_STU(2016)571372_EN.pdf)
- -----, *The Policy on Gender Equality in Sweden*, [en línea], 2015, 34 pp., disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU\(2015\)510011.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU(2015)510011.pdf)
- Directorate-General for Justice and Consumers, *Evaluation of the strengths and weaknesses of the strategy for equality between women and men 2010–2015*, [en línea], Comisión Europea, 2015, 105 pp., dirección URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/dad702b0-fc82-11e5-b713-01aa75ed71a1>
- -----, *Equality Pays Off Business Forum conference film*, junio 2013, dirección URL: https://www.youtube.com/watch?v=yIDbOK2vIs8&ab_channel=EUJusticeandConsumers
- -----, *Mid-term review of the Strategy for equality between women and men (2010-2015)*, [en línea], Comisión Europea, 2013, 109 pp., dirección URL: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/default/files/mid-term_review_of_the_strategy_for_equality_between_women_and_men_2010_-_2015.pdf
- -----, *Report on equality between women and men 2014*, [en línea], Comisión Europea, 2015, 60 pp., disponible en:

https://ec.europa.eu/anti-trafficking/system/files/2015-09/report_on_equality_between_women_and_men_-_2014.pdf

- Dr. Pedro Manuel Rodríguez Suárez, *La Unión Europea: amenazas, retos y perspectivas en el marco del siglo XXI*, pp.1-20, Revista Enfoques, [en línea], vol. 17, no. 31, BUAP, México, 2019, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7499131>
- Eduardo Fernández-Huerta, *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro*, Revista Investigación Económica, vol. 69, no. 273, [en línea], Facultad de Economía, UNAM, México, 2010, disponible en: http://www.scielo.org.mx/script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004
- Eesti Pank (Central Bank of the Republic of Estonia), *Labour Market Review*, [en línea], Estonia, 2015, 29 pp., disponible en: <https://www.eestipank.ee/en/publication/labour-market-review/2015/labour-market-review-22015>
- Éliane Gubin, *Éliane Vogel-Polsky. A woman of conviction*, [en línea], Institute for the Equality of Women and Men, Bélgica, 2008, 165 pp., disponible en: https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/13%20-%20Vogel-Polsky_EN.pdf
- Employment, Social Affairs & Inclusion, *Analysis, evaluation, impact assessment*, [en línea], Comisión Europea, dirección URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=791&langId=en>
- Esther Barbé, *La Unión Europea en el sistema internacional*, pp. 297-308, en Esther Barbé *et al.*, "La Unión Europea en las Relaciones Internacionales", [en línea], 2014, 433 pp., disponible en: <http://www.cries.org/wp-content/uploads/2015/12/018-resena-1.pdf>
- Escuela de Administración Pública de Extremadura, *Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública*, [en línea],

España, 2012, 152 pp., disponible en:

http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/guia.pdf

- EURES, *Labour market information Austria - National Level*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=AT>
- Alemania: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=DE>
- Bélgica: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=BE>
- Bulgaria: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=BG>
- Chipre: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=CY>
- Croacia: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=HR>
- Dinamarca: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=DK>
- Eslovaquia: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=SK>
- Eslovenia: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=SI>
- España: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=ES>
- Estonia: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=EE>
- Finlandia: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=FI>
- Francia: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=FR>
- Grecia: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=EL>
- Hungría: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=HU>
- Italia: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=IT>
- Letonia: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=LV>
- Luxemburgo: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=LU>
- Malta: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=MT>

- Países Bajos: <https://ec.europa.eu/eures/countryId=NL>
- EUR-Lex, *Glosario de las síntesis: Interlocutores sociales*, [en línea], dirección URL: https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/social_partners.html
- -----, *Glosario de las síntesis: método abierto de coordinación*, [en línea], dirección URL: https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/open_method_coordination.html
- European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), *Lithuania: Skills forecasts up to 2025*, [en línea], edición 2015, disponible en: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/lithuania-skills-forecasts-2025>
- European Equality Law Network, *Key EU directives in gender equality and non-discrimination*, [en línea], dirección URL: <https://www.equalitylaw.eu/legal-developments/16-law/76-key-eu-directives-in-gender-equality-and-non-discrimination%7D>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFUND), *Impact of the crisis on working conditions in Europe*, [en línea], 70 pp., disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1212025s/tn1212025s.pdf
- European Institute for Gender Equality - EIGE, *Business Forum: Equality Pays Off - A Europe 2020 Initiative*, dirección URL: <https://eige.europa.eu/events/event/5252>
- -----, *Cheap loans for Croatia's women entrepreneurs*, [en línea], disponible en: <https://eige.europa.eu/gender/good-practices/croatia/cheap-loans-women>
- European Institute for Gender Equality - EIGE, *Gender Statistics Database: Women and men in decision making*, [en línea], dirección URL: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm>

- -----, *Glosario: segregación vertical*, [en línea], dirección URL: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1423?lang=es>
- European Institute for Gender Equality - EIGE, *Gender mainstreaming: Czechia*, [en línea], disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/czechia>
- Dinamarca: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/denmark>
- Estonia: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/estonia>
- Grecia: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/greece>
- Hungría: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/hungary>
- Letonia: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/latvia>
- Eslovenia: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/slovenia>
- España: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/spain>
- European Institute for Gender Equality - EIGE, *Measures for a family-friendly firm*, [en línea], disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/slovenia/measures-family-friendly-firm>
- European Observatory of Working Life (EurWORK), *Industrial Relations Dictionary: Collective bargaining*, [en línea], disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/collective-bargaining>
- -----, *Industrial Relations Dictionary: NEET*, [en línea], dirección URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/neet>
- European Platform of Women Scientists (EPWS), *European Equal Pay Day*, [en línea], 2013, dirección URL: <https://epws.org/european-equal-pay-day/>
- European Trade Union Confederation (ETUC), *Resolution: Collective bargaining - our powerful tool to close the gender pay gap*, [en línea], 2015,

disponible en:

<https://www.etuc.org/en/document/resolution-collective-bargaining-our-powerful-tool-close-gender-pay-gap>

- Equally Ours, '*equal pace*' gender pay gap web tool for companies, [en línea], Reino Unido, 2015, dirección URL: <https://www.equallyours.org.uk/equal-pace-gender-pay-gap-web-tool-for-companies/>
- Facultad de Ciencias Políticas y Sociales UNAM, Introducción al Estudio de las Relaciones Internacionales, [en línea], dirección URL: https://suaed.politicas.unam.mx/portal/formacionbasica/pdf/intro_alas_RI.pdf
- Francesca Bettio y Silvia Sansonetti, *Visions for Gender Equality*, [en línea], Dirección General de Justicia (DG JUST), 2015, disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/47acb2f1-68fe-4991-a5d9-609a7661e3fb>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF); *Migration profiles: Luxembourg*, [en línea], 4 pp., disponible en: <https://esa.un.org/migmgprofiles/indicators/files/Luxembourg.pdf>
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo - Eurofound, *Sweden: New research on the gender pay gap*, [en línea], 2015, dirección URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2015/sweden-new-research-on-the-gender-pay-gap>
- Gábor Sarnyai, *The Hungarian Population Decline Shows No Sign of Slowing down*, [en línea,] Hungary Today, 2019, dirección URL: <https://hungarytoday.hu/the-hungarian-population-decline/>
- General Secretariat for Gender Equality, *National Programme for Substantive Gender Equality 2010-2013*, [en línea], 2013, pp. 9-10, disponible en:

<https://www.globalwps.org/data/GRC/files/Mid-term%20Progress%20Report.pdf>

- Gino Pauselli, *Teorías de relaciones internacionales y la explicación de la ayuda externa*, Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo, vol. 2, [en línea], Universidad de San Andrés, Argentina, 2013, pp. 72-92, disponible en: <http://ried.unizar.es/index.php/revista/article/viewFile/65/29>
- Gobierno de Francia, *10 avancées pour les droits des femmes depuis 2012*, [en línea], marzo 2016, dirección URL: <https://www.gouvernement.fr/10-avancees-pour-les-droits-des-femmes-depuis-2012>
- Gobierno de Irlanda, *Implementing the National Women's Strategy 2007–2016*, [en línea], 2015, 109 pp., dirección URL: <https://www.gov.ie/pdf/?file=https://assets.gov.ie/134851/cfe3b1d9-7c52-4455-9645-769cd5089927>
- Gobierno de Letonia, *Gender Equality Action Plan 2012 - 2014*, [en línea], p.6-17, disponible en: <https://www.lm.gov.lv/en/media/4057/download>
- Gobierno de la República Eslovaca, *National Action Plan for Gender Equality 2010–2013*, [en línea], disponible en: https://ohchr.org/Documents/SVK/INT_CEDAW_ADR_SVK_17643_E.pdf
- Gobierno del Reino Unido, *2010 to 2015 government policy: equality*, [en línea], 2015, dirección URL: <https://www.gov.uk/government/publications/2010-to-2015-government-policy-equality/2010-to-2015-government-policy-equality#appendix-3-women-in-the-workplace>
- Inmaculada Baviera, *Las políticas de empleo en la Unión Europea: una reflexión en el vigésimo aniversario de la caída del muro de Berlín*, pp. 67-.78, en *Revista empresa y humanismo”, [en línea], Universidad de Navarra, no.

2, vol. 13, España, 2010, disponible en:
<http://dadun.unav.edu/handle/10171/29142>

- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (INMUJERES), *Día de la Igualdad Salarial*, [en línea], España, disponible en:
[https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/docs/IgualdadSalarial/Dia de la Igualdad Salarial.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/docs/IgualdadSalarial/Dia%20de%20la%20Igualdad%20Salarial.pdf)
- IZA World of Labor, *The labor market in Ireland, 2000–2018*, [en línea], Institute of Labor Economics, dirección URL:
<https://wol.iza.org/articles/the-labor-market-in-ireland/long>
- Italia: <https://wol.iza.org/articles/the-labor-market-in-italy/long>
- Países Bajos: <https://wol.iza.org/articles/the-labor-market-in-the-netherlands/>
- Polonia: <https://wol.iza.org/articles/the-labor-market-in-poland>
- Instituto Nacional de Estadística (INE), *Ocupados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos*, [en línea], España, dirección URL:
<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4228>
- Jill Rubery, Aristeia Koukiadaki, *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*, [en línea], OIT, Suiza, 2016, 126 pp., disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_540889.pdf
- Konstantinos Pouliakas, *A Balancing Act at Times of Austerity: Matching the Supply and Demand for Skills in the Greek Labour Market*, [en línea], Institute of Labor Economics (IZA), no. 7195, 2014, 43 pp., disponible en:
<http://ftp.iza.org/dp7915.pdf>
- Központi Statisztikai Hivatal (KSH), *Employed persons by industries, economic branches and sex*, [en línea], dirección URL:
https://www.ksh.hu/docs/eng/xstadat/xstadat_infra/e_qlf005a.html

- -----, *Employed persons by major occupational groups*, [en línea], dirección URL: https://www.ksh.hu/docs/eng/xstadat/xstadat_infra/e_qlf054a.html?down=290
- Manuel Medina Ortega, *La Unión Europea como organización política*, pp. 205-223, en “Teoría y Realidad Constitucional”, [en línea], UNED, no. 32, 2013, disponible en: <https://doi.org/10.5944/trc.32.2013.11786>
- María Elena Camarena Adame y María Luisa Saavedra García, *El techo de cristal en México*, La ventana. Revista de estudios de género, vol. 5, no. 47, [en línea], Universidad de Guadalajara, México, 2018, disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-9436201800100312
- Martina Bisello y Massimiliano Mascherini, *The Gender Employment Gap: Costs and Policy Responses*, pp. 24-27, en Martina Bisello *et. al.*, “Inefficient Inequality: The Economic Costs of Gender Inequality in Europe”, [en línea], Intereconomics, vol. 52, no. 1, 2017, disponible en: <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2017/number/1/article/inefficient-inequality-the-economic-costs-of-gender-inequality-in-europe.html>
- Martina Koutná, Anna Krčková, *Czech Republic regional report of labour market’s characteristics and summary of challenges and opportunities*, [en línea], REPLAY-VET, Erasmus+, 2017, pp. 11-18, disponible en: <http://regionallabourmarketmonitoring.net/2017/10/Czech-Republic-2.pdf>
- Martina Schonard, *La igualdad entre hombres y mujeres*, [en línea], Parlamento Europeo, Bélgica, 2019, 9 pp., disponible en: https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.3.8.pdf
- Ministry of Education, Culture and Science, *Dutch gender and LGBT-equality policy 2013-2016*, [en línea], Países Bajos, 48 pp., dirección URL: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/eng_vertaling_hoofdlijnen_brief_def.pdf

- Ministry of Family and Social Policy, *Gender Pay Gap in Poland*, [en línea], Polonia, 2018, dirección URL: <https://www.gov.pl/web/family/gender-pay-gap-in-poland>
- National Institute for Health and Welfare, *Only half of fathers take care of a child independently on paternity leave*, [en línea], Finlandia, 2019, dirección URL: [Vain puolet isistä hoittaa lasta itsenäisesti isyyssvapaalla - vapaan jaksotus vähentää itsenäistä hoitovastuuta](https://www.thl.fi/en/tyo-ja-elamys/tyo-ja-elamys/vain-puolet-isista-hoittaa-lasta-itsenaisesti-isyyssvapaalla-vapaan-jaksotus-vaehentaa-itsenaista-hoitovastuuta)
- National Statistics Office Malta (NSO), *Key Indicators on the Labour Market: 2011-2015*, [en línea], 2016, p. 1, dirección URL: https://nso.gov.mt/en/News_Releases/Archived_News_Releases/Documents/2016/News2016_195.pdf
- -----, *Trends in Malta 2016*, [en línea], pp. 105-108, dirección URL: https://nso.gov.mt/en/publicatons/Publications_by_Unit/Documents/D2_Dissemination_Unit/Trends%20in%20Malta%202016.pdf
- Nela Şteliac, *The Labor Market in Romania and Interregional Disparities*, International Journal of Management Science and Business Administration, vol. 2, no. 6, [en línea], pp. 7-25, dirección URL: <https://researchleap.com/wp-content/uploads/2016/05/The-Labor-Market-in-Romania-and-Interregional-Disparities.pdf>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible, *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*, [en línea], Organización de las Naciones Unidas, dirección URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Office for National Statistics (ONS), *UK Labour Market: September 2015*, [en línea], dirección URL: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/bulletins/uklabourmarket/2015-09-16>

- Official Journal of the European Union, *Definitive adoption of the European Union's general budget for the financial year 2010*, [en línea], Parlamento Europeo, 1718 pp., disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/OJ:L:2010:064:FULL>
- -----, *Definitive adoption of the European Union's general budget for the financial year 2011*, [en línea], Parlamento Europeo, 1277 pp., disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/OJ:L:2011:068:FULL>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Los derechos de la mujer son derechos humanos*, [en línea], Organización de las Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra, 2014, 130 pp., disponible en: <https://acnudh.org/load/2016/08/Los-derechos-de-la-mujer.pdf>
- Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, [en línea], Comisión Europea, Bélgica, 2014, 24 pp., disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5>
- -----, *Report on equality between women and men 2015*, [en línea], Luxemburgo, 2016, 61 pp., disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Informe sobre la aplicación de la Convención: Bulgaria*, [en línea], disponible en: <https://docstore.ohchr.org/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d>
- -----, *Punto de vista de la Agencia Nacional para la igualdad de oportunidades sobre la aplicación de las disposiciones Resolución del ACNUDH A/HRC/RES/30/15*, [en línea], disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/ESCR/RighttoWork/Romania.docx>

- Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT), “Almost 70% of employed persons in the EU27 worked in the service sector in 2011”, [en línea], *Labour Force Survey*, Eurostat News Release, 2012, 4 pp, dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/5154046/3-05102012-AP-EN.PDF/f8db5fc5-8cea-47b0-9e6e-055bb4d61057?version=1.0>
- -----, *Activity rate by sex % of total population*, [en línea], dirección URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_wc130/default/
- -----, *Employment and activity by sex and age - annual data*, [en línea], disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/
- -----, *Gender pay gap in part-time employment*, [en línea], dirección URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_lm210/default/
- -----, *Gender pay gap in unadjusted form*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/>
- -----, *Graduates by education level, programme orientation, completion, sex and age*, [en línea], dirección URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/educ_uoe_grad01/default/
- -----, *Part-time employment of women in the EU increases drastically with number of children*, [en línea], marzo 2016, 4 pp., disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202372/3-07032016-AP-EN.pdf/8cd72560-8188-4ef7-8b50-f286e288d8b8>
- -----, *People at risk of poverty before social transfers (pensions included in social transfers) by level of activity limitation, sex and age*, [en línea], dirección URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HLTH_DPE030_custom_290885/default/table?lang=en
- -----, *Persons employed part-time - Total*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00159/default/table?lang>

- -----, *Population by age group*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00010/default/table>
- -----, *Population change - Demographic balance and crude rates at national level*, [en línea], dirección URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_GIND_custom_345953/default/table?lang=en
- -----, *Real GDP per capita*, [en línea], dirección URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/
- Olivier Marchand, Claude Minni, *Les grandes transformations du marché du travail en France depuis le début des années 1960*, Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), Economie et Statistique, 501-511-512, [en línea], Francia, 2019, pp. 91-110, disponible en: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4253035?sommaire=4253159>
- ONU Mujeres, *Alemania se compromete a ampliar el apoyo a las habilidades profesionales de las mujeres*, [en línea], disponible en: <https://www.unwomen.org/es/get-involved/step-it-up/commitments/germany>
- -----, *Causas de la brecha salarial*, [en línea], dirección URL: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/causas-de-la-brecha>
- -----, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, [en línea], 1995, 316 pp., disponible en: https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/cs/w/bpa_s_final_web.pdf
- -----, *National Report on the Twenty-fifth anniversary of the Fourth World Conference on Women and adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995)-Beijing+25: Republic of Cyprus*, [en línea], disponible en: <https://unwomen.org/CSW/64/National-reviews/Cyprus>

- Organisation for Economic Cooperation and Development, *OECD Economic Surveys: Luxembourg*, [en línea], 2015, 44 pp., disponible en: <http://www.oecd.org/economy/surveys/Luxembourg-2015-overview.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?*, [en línea], 2018, dirección URL: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women>
- -----, *Report on the Gender Pay Gap in Portugal*, [en línea], 2021, 154 pp., disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_836145.pdf
- Organización Mundial de la Salud, *Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries*, [en línea], marzo 2019, pp. 5-6, disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf>
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), *Closing the Gender Gap ACT NOW - Belgium*, [en línea], dirección URL: <https://www.oecd.org/belgium/Closing%20the%20Gender%20Gap%20-%20Belgium%20FINAL.pdf>
- -----, *Closing the Gender Gap ACT NOW - The Netherlands*, [en línea], disponible en: <https://www.oecd.org/netherlands/closingthegendergapnetherlands.pdf>
- -----, *Time spent in paid and unpaid work by sex*, [en línea], OECD.Stat, disponible en: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#>
- Osnar Oswaldo Molina González, *La familia supranacional de la Unión Europea*, en “Revista Exlege”, [en línea], Facultad de Derecho de la Universidad de la Salle del Bajío, no. 16, 2013, disponible en: http://bajio.delasalle.edu.mx/delasalle/contenidos/revistas/derecho/numero_13/alumnos_la_familia_supraciona.html

- Página web de la Comisión Europea, *Achieving gender balance in decision-making*, [en línea], dirección URL: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equality-between-women-and-men-decision-making/achieving-gender-balance-decision-making_en
- -----, *Estrategia Europea de Empleo*, [en línea], dirección URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=es>
- -----, *No más brecha salarial*, Bruselas, 2018, dirección URL: https://ec.europa.eu/spain/news/no-más-brecha-salarial-así-trabaja-la-comisión-para-conseguir-la-igualdad-de-género_es
- -----, *Strategy for equality between women and men: Frequently asked questions*, 2010, dirección URL: [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-10-430 en.pdf](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-10-430_en.pdf)
- -----, *Women and unpaid work: recognise, reduce, redistribute!*, marzo 2016, dirección URL: <https://ec.europa.eu/social/catId=1196&newsId=2492>
- Página web de European Employment Services (EURES), *Leave (annual leave, parental leave, etc)*, [en línea, Comisión Europea, dirección URL: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8434&acro=liv>
- Página web de la Unión Europea, *Instituciones y organismos de la UE*, [en línea], dirección URL: https://europa.eu/about-eu/institutions-bodies_es
- -----, *Qué es la UE*, [en línea], dirección URL: https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_es
- Parlamento Europeo, *Eurobarómetro: Las desigualdades de género en la Unión Europea*, [en línea], dirección URL: <https://www.europarl.europa.eu/eurobarometer/gender-inequalities-eu>
- -----, *Eurobarómetro*, [en línea], dirección URL: <https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/es/be-heard/eurobarometer>

- Petteri Erola *et. al.*, *Fathers' Leave Take-Up in Finland: Motivations and Barriers in a Complex Nordic Leave Scheme*, SAGE Journals, vol. 9, no. 4, [en línea], Finlandia, 2019, 14 pp., disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244>
- Portal del Consejo de Europa, *What is gender mainstreaming?*, [en línea], dirección URL: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>
- ROMA Education Fund, *Frequently Asked Questions on the European Roma Population*, [en línea], dirección URL: <https://www.romaeducationfund.org/frequently-asked-questions-on-the-european-roma-population/>
- Rosie Marie Azzopardi, *The Gender Pay Gap in Malta*, pp. 41-54, en "International Journal of Arts & Sciences", [en línea], no. 10, 2017, disponible en: <https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/42140/1/The%20gender%20pay%20gap%20in%20Malta.pdf>
- Rūta Ubarevičienė, Maarten van Ham, *Population decline in Lithuania: who lives in declining regions and who leaves?*, [en línea], Regional Studies, 2017, dirección URL: <https://doi.org/10.1080/21681376.2017.1313127>
- Sarah Tas, *The Court of Justice in the Archives Project Analysis of the Defrenne II case (43/75)*, [en línea], Academy of European Law, 41 pp., dirección URL: https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/71578/AEL_WP_2021_09.pdf
- Serdar Ozturk, Ali Sozdemir, *Effects of Global Financial Crisis on Greece Economy*, [en línea], Procedia Economics and Finance, 2nd Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism, Czech Republic, 2014, 8 pp., disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/82489636.pdf>

- STATcube - Statistical Database, *Working hours (Labour Force Survey)*, [en línea], Austria, dirección URL: <https://statcube.at/statistik.at/ext/statcube/jsf/tableView/tableView.xhtml>
- Swedish Public Employment Service (Arbetsförmedlingen), *Labour market outlook spring 2015*, [en línea], disponible en: https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.71475a6414dd5d0d2a2a9aa2/1440144885522/Labour+market+outlook_spring+20151.pdf
- Vânia Duarte, Teresa Gil Pinheiro, *What is the current state of Portugal's demographics?*, [en línea], CaixaBank Research, 2019, dirección URL: <https://www.caixabankresearch.com/what-current-state-portugals-demographiCS>