

LA BRECHA SALARIAL: UN ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL BRITÁNICO

Eden, James
Liverpool Business School
Liverpool John Moores University
J.Eden@ljmu.ac.uk

Teso, Elena
Liverpool Business School
Liverpool John Moores University
E.Teso@ljmu.ac.uk

Martínez Torres, Rocío
Departamento de Administración de Empresas y Comercialización e Investigación de
Mercados (Marketing)
Universidad de Sevilla
rmtorres@us.es

González Limón, Miryam
Departamento de Análisis Económico y Economía Política
Universidad de Sevilla
miryam@us.es

RESUMEN

Se realizará un estudio de las causas y los efectos que la actual recesión económica está teniendo sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Reino Unido. El estudio se centra en los sectores público y privado durante los periodos anteriores a la recesión y durante la misma. Investigaciones anteriores en Europa, por ejemplo, Lucifora y Meurs (2006) han indicado que la brecha salarial es generalmente menor en el sector público aunque esto no se ha comprobado en una recesión tan profunda como la que se está viviendo en Europa en la actualidad. Mientras que muchos estudios del periodo antes de 2008 (por ejemplo, Bernard (2008) y Leaker (2008)) atribuyen la brecha salarial a diversos factores inobservables (por ejemplo, posible discriminación por razón de género) y observables (por ejemplo, edad, región geográfica, sector de empleo y tamaño de empresa), en este estudio se pretende identificar si ha habido una reducción en la brecha salarial durante la recesión en comparación con los tres años anteriores al comienzo de la crisis. También se identifican las causas de los posibles cambios.

PALABRAS CLAVE

Reino Unido, brecha salarial, igualdad de género, sector público, sector privado, recesión

ABSTRACT

A study of the causes as well as the effects of the current economic recession on the GPG in the UK will be undertaken. The paper focuses on the public and private sectors during the periods prior to, and during the recession. Previous research in Europe, e.g. Lucifora and Meurs (2006) has indicated that the GPG is usually lower in the public sector although this is untested in a recession as deep as the current one in Europe. Whilst extensive studies of the pre-2008 period (see Bernard (2008), Leaker (2008)) attribute the GPG to various unobservable (e.g. potential discrimination) and observable factors (e.g. age, geographical region, employment sector and company size), in the present study the authors seek to identify whether there has been a reduction in the GPG during the recession when compared with the three years prior to the onset of the crisis. The causes of any change will also be identified.

KEY WORDS

United Kingdom, gender pay gap, gender equality, public sector, private sector, recession

(SALTO DE PÁGINA)

INTRODUCCIÓN

La brecha salarial (es decir, la discrepancia entre el salario medio de mujeres y hombres) es un indicador útil para monitorizar las desigualdades laborales entre hombres y mujeres. Esta diferencia salarial ha sido y sigue siendo objeto de numerosos estudios además de despertar el interés de legisladores y el público en general. A pesar de la legislación existente en la Unión Europea para reducir la diferencia salarial, es un hecho preocupante que en la mayoría de los países existe una brecha entre los salarios femeninos y masculinos. Hombres y mujeres son iguales legalmente pero no económicamente. El estudio de la brecha salarial, por lo general, trata de responder a las siguientes preguntas: el tamaño de la brecha, así como sus causas y efectos. Su estudio es, por tanto, de relevante importancia dada su magnitud y su persistencia.

Aunque el empleo femenino ha aumentado considerablemente en los últimos 50 años, nos encontramos con que la brecha salarial sigue siendo considerable y que las diferencias salariales de género persisten aún en actividades y ocupaciones más feminizadas como la sanidad o la educación. Es más, según la Comisión de Mujer y Trabajo británica (*Women and Work Commission*, 2009) la reducción de la brecha salarial resultaría en un aumento de 23 billones de libras en el Producto Interior Bruto del Reino Unido como resultado de una mayor productividad y utilización de habilidades de las mujeres. En 2008 el TUC (*Trades Union Congress*) británico realizó una estimación un poco más conservadora de un aumento de 11 billones de libras. Aunque la encuesta de la Oficina Nacional de Estadística británica para el periodo 1997-2009 indica una reducción de la brecha salarial de entre el 12% y el 20%, ambos informes acentúan el hecho de que la brecha salarial sigue existiendo y que es necesario reducirla no solo por cuestiones de igualdad sino también para beneficiar la economía.

Unos de los primeros estudios sobre el tema, como el de Becker (1971), usaron la teoría de Capital Humano como una forma de explicar la brecha salarial. La teoría sostiene que las mujeres anticipan pasar menos tiempo en el mercado laboral que sus homólogos masculinos y, por tanto, invierten menos tiempo y dinero en su propia educación, con el resultado inevitable de que su nivel de formación es inferior. Otra explicación, más frecuente en la literatura, es la segregación ocupacional entre los sexos. Más mujeres tienden a trabajar en ocupaciones peor remuneradas que los hombres. Tales ocupaciones han llegado a ser conocidas como "las 5 Cs" (en inglés), es decir, como cuidadoras, cajeras, en la hostelería, como personal de oficina y de limpieza. Al mismo tiempo, algunos economistas como Blau y Kahn (2000) han sugerido que la mayor prevalencia de ocupaciones a tiempo parcial dentro de estas categorías conduce a un exceso de oferta de mujeres para estos tipos de trabajo y por tanto se produce una disminución de los salarios. Según la OCDE, la segregación horizontal que sufren las mujeres tiende a aumentar de forma significativa entre las edades de 27 a 35 años lo que sugiere que las opciones profesionales de las mujeres no están determinadas por las primeras decisiones en cuanto a la educación como la teoría del capital humano sugiere.

Por otra parte, la segregación vertical se refiere a la falta de mujeres en puestos de dirección y altos cargos directivos. En el Reino Unido el 20,7% de los directores de las compañías del FTSE 100 son mujeres (*Department for Business, Innovation & Skills*, 2014). Aunque esta cifra representa un importante aumento desde 2011 cuando el porcentaje de mujeres consejeras era

de tan solo un 12,5%, la escasez de mujeres en puestos de responsabilidad puede reflejar el hecho de que hay muchas menos funciones a nivel senior y ejecutivo que ofrecen fórmulas flexibles de trabajo para las mujeres con responsabilidades familiares. Algunos autores (Manning & Petronlogo, 2006) sugieren que el “techo de cristal” al que se enfrentan las mujeres en los puestos de responsabilidad podría ser un factor crítico que contribuye a la brecha salarial.

En resumen, la brecha salarial se ha considerado un problema multidimensional que resulta de la segregación ocupacional (tanto vertical como horizontal), de la predominancia del trabajo a tiempo parcial para las mujeres, de la discriminación directa e indirecta en el mercado laboral así como de las actitudes hacia el papel tradicional de la mujer en el hogar (Millner & Gregory, 2014).

Este indicador necesita ser contextualizado con referencia a las estructuras del mercado laboral y la legislación al respecto (Plantenga & Remery, 2006). El principio de igualdad de salario que fue introducido con la creación de la Unión Europea (entonces la Comunidad Económica Europea) en 1957 establecía en su artículo 119 - hoy el artículo 141 de su versión consolidada por el Tratado de Ámsterdam (1997) - el principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo, prohibiendo así la discriminación salarial por razón de sexo. En el Reino Unido la primera legislación al respecto fue la *Equal Pay Act* de 1970 que introducía el derecho a un salario igual por un trabajo igual. De hecho, gran parte de la legislación en el Reino Unido está influenciada por la legislación comunitaria. En la actualidad la *Equality Act* (Ley de Igualdad, 2010) prohíbe la discriminación salarial para mujeres y hombres. Esta ley no solo incluye el salario estipulado en el contrato laboral sino también todos los aspectos de un contrato de trabajo tales como: bonificaciones no discrecionales, horas extras, beneficios relacionados con el rendimiento, indemnizaciones por despido, acceso a los planes de pensiones, compensación por enfermedad o beneficios adicionales, tales como los de viaje. Al mismo tiempo, la ley de igualdad en vigor estipula que las empresas han de hacer públicos los salarios de hombres y mujeres para monitorizar la situación.

En este estudio los autores pretenden llevar a cabo un estudio de las causas y los efectos que la actual recesión económica está teniendo sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Reino Unido. El periodo a estudiar es de 2005 a 2012. Partimos de 2005 para ver cómo era la situación antes de la crisis que oficialmente empieza en 2008 y llegamos hasta 2012 debido a la disponibilidad de datos. Otros estudios anteriores también han realizado estudios longitudinales para investigar el tamaño de la brecha salarial; por ejemplo, Bernard (2008) intenta examinar las razones de la brecha salarial en el Reino Unido entre 1998 y 2006. En su estudio Bernard concluye que la reducción de la brecha salarial en el Reino Unido desde 1998 se puede atribuir a diferencias inobservables entre hombres y mujeres. El motivo por el que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres es una combinación de razones de discriminación por razón de sexo y de razones económicas. También a nivel comunitario, la disminución de la brecha salarial se ha convertido en un tema de actualidad en la agenda política de la Unión Europea. Rubery et al (2005) intentan explicar cómo disminuir la brecha salarial en Europa por medio de una estrategia de *mainstreaming* de género. Mientras que muchos estudios del periodo antes de 2008 (por ejemplo, Leaker (2008)) atribuyen la brecha salarial a diversos factores inobservables (por ejemplo, posible discriminación por razón de género) y observables (por ejemplo, edad,

región geográfica, sector de empleo y tamaño de empresa), en este estudio se pretende identificar si ha habido una reducción en la brecha salarial durante la recesión en comparación con los tres años anteriores al comienzo de la crisis. En España, por ejemplo, la reducción de la brecha salarial durante la recesión de 1990 a 1994 se ha explicado por la creciente importancia relativa del sector servicios en el mercado laboral en su conjunto durante la recesión (Aláez Aller & Illíbarri Arcé, 2001). En ese periodo la brecha salarial en España se redujo en un 5%. Los autores también observaron que el tamaño relativo del sector público había aumentado durante la recesión y dado que la brecha salarial era considerablemente menor en el sector público, sugerían que la recesión contribuyó parcialmente a la reducción de la brecha salarial. Es esta última teoría que este estudio pretende examinar para el Reino Unido.

El estudio se centra en los sectores público y privado durante los periodos anteriores a la recesión y durante la misma. Una de las primeras investigaciones que analizan la brecha salarial en ambos sectores es la de Smith (1976) en Estados Unidos que concluye que la prima salarial tiende a ser mayor en el sector público, es decir, la brecha salarial es menor que en el sector privado (Ramos et al, 2013). Investigaciones anteriores en Europa, por ejemplo, Lucifora y Meurs (2006) han indicado que la brecha salarial es generalmente menor en el sector público. El objetivo es comprobar si esto es también cierto durante una recesión tan profunda como la que se está viviendo en Europa, y en el Reino Unido en concreto, en la actualidad.

METODOLOGÍA

En el Reino Unido la Oficina Nacional de Estadística (ONS) publica regularmente el tamaño de la brecha salarial basándose en estimaciones salariales sacadas del Informe Anual de Horas y Sueldos (ASHE, en inglés). ASHE se basa en una muestra del 1% de empleos y recoge información a todos los niveles, distribución y composición de salarios y horas remuneradas. Los resultados se publican por sexo y por diferentes sectores industriales, ocupaciones y geográficos, así como por sector privado y público y por grupos de edad.

Es, por tanto, la fuente oficial más importante con referencia a la brecha salarial en el Reino Unido. Sin embargo, la mayoría de los estudios empíricos sobre la brecha salarial utilizan otras fuentes, tales como el *British Household Panel Survey* (la Encuesta del Panel de Hogares británicos). En este estudio se utilizan las estadísticas armonizadas que publica la Comisión Europea basadas en ASHE. La metodología utilizada se ha estandarizado para permitir un mejor análisis comparativo en los países de la UE. Las diferencias salariales en trabajos a jornada completa se calculan con mayor frecuencia utilizando las tasas salariales por hora sin incluir horas extraordinarias. Si no se excluyeran las horas extraordinarias, se tendería a sobrestimar la brecha ya que las mujeres suelen ser menos propensas a trabajar horas extras. Muchos estudios anteriores han utilizado la cifra mediana como base de cálculo ya que la cifra media puede conducir a distorsiones en la brecha salarial como resultado de los extremos en la remuneración. A pesar de esto, la cifra media se utiliza en este estudio, ya que esto permitiría una comparación significativa con otros países de la Unión Europea.

Las diferenciales salariales en trabajos a tiempo parcial se han calculado siguiendo la metodología de Perfect (2011) que divide los salarios medios por hora de las mujeres que trabajan a tiempo parcial por los salarios medios por hora de los hombres.

CAPTACIÓN DE DATOS

Los datos fueron obtenidos del portal de estadísticas de la Comisión Europea (www.eurostat.ec.europa.eu/statistics). Para los años 2005 y 2006, para los que no se encuentra disponible dicha información, las medidas han sido calculadas según la misma metodología usando datos obtenidos del *Annual Survey of Hours and Earnings* (Informe anual de horas y salarios) que se encuentra en la página web de la Oficina Nacional de Estadística del Reino Unido (<http://www.ons.gov.uk/ons/rel/ashe/annual-survey-of-hours-and-earnings>). Se trata de tomar las cifras medias de remuneración por hora con exclusión de las horas extraordinarias y el cálculo de la diferencia porcentual entre las cifras de trabajadores y trabajadoras. Se hace referencia cruzada a las cifras correspondientes al período 2005-12 de *Eurostat* para garantizar la exactitud del procedimiento.

La brecha salarial se calcula de forma sin ajustar basada en la metodología del *Structure of Earnings Survey* (Informe de Estructura de Salarios) según la regulación 530/1999. La brecha salarial (en su forma no ajustada) representa la diferencia entre el salario por hora bruto medio de empleados masculinos y femeninos expresada como porcentaje del salario por hora bruto medio de empleados masculinos. Todas las cifras se calculan utilizando la media aritmética. El indicador sin ajustar muestra que no ha sido ajustado según las características individuales que podrían explicar parte de la diferencia salarial. Esto proporciona una idea general de las desigualdades de género en términos de salario.

ANÁLISIS DE DATOS

En esta sección el objetivo es analizar las tendencias de los datos sobre la brecha salarial para explicar los cambios ocurridos durante el periodo estudiado (2005-2012) para el sector público y el sector privado en el Reino Unido. También se ha calculado la diferencia entre la brecha salarial de los dos sectores para ver si la crisis ha impactado más en un sector u otro. Al mismo tiempo se han calculado los porcentajes de diferencia retributiva según tipo de jornada laboral para los dos sectores con el fin de observar si ha habido un cambio en los datos que se pudieran deber a la crisis económica.

En la Tabla 1 se pueden observar los resultados desde 2005 hasta 2012. Mientras la brecha salarial en el sector público en 2005 era del 18,6%, en 2012 esta cifra había aumentado al 19,7%. En el sector privado, sin embargo, la tendencia es positiva ya que la brecha salarial se ha reducido de un 26,8% en 2005 a un 24,5% en 2012.

AÑO	SECTOR PUBLICO	SECTOR PRIVADO	DIFERENCIA
2005	18,6	26,8	8,2
2006	18,6	25,8	7,2
2007	18,1	26,1	8
2008	19	26,3	7,3
2009	20,2	26,1	5,9
2010	18,9	25,9	7
2011	20,3	26	5,7
2012	19,7	24,5	4,8

Tabla 1: Brecha salarial en el Reino Unido por sector (público y privado) 2005-2012. Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat y ASHE

Si se observan las cifras en la tabla 1, aunque los cambios durante el periodo del estudio podrían parecer insignificantes a primera vista, hay un par de observaciones que merece la pena subrayar. Primeramente, la brecha salarial del sector privado en el Reino Unido es significativamente mayor que la del sector público. En segundo lugar, la brecha salarial en el sector público de hecho ha aumentado durante el periodo de estudio mientras que en el sector privado ha disminuido aunque ligeramente. Es interesante indicar por tanto que el diferencial entre los dos sectores (diferencia salarial del sector privado menos diferencia salarial del sector público) se ha reducido de manera bastante significativa durante el periodo del estudio. Esto podría deberse en gran medida a la disminución de la brecha salarial del sector privado durante la recesión.

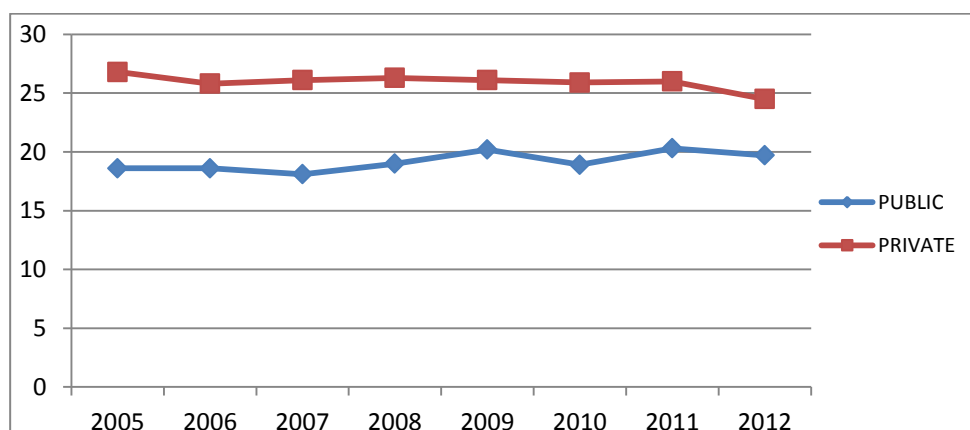


Tabla 2: Evolución de la brecha salarial en el Reino Unido entre 2005 y 2012

A continuación se muestran los datos sobre la brecha salarial según tipo de jornada laboral.

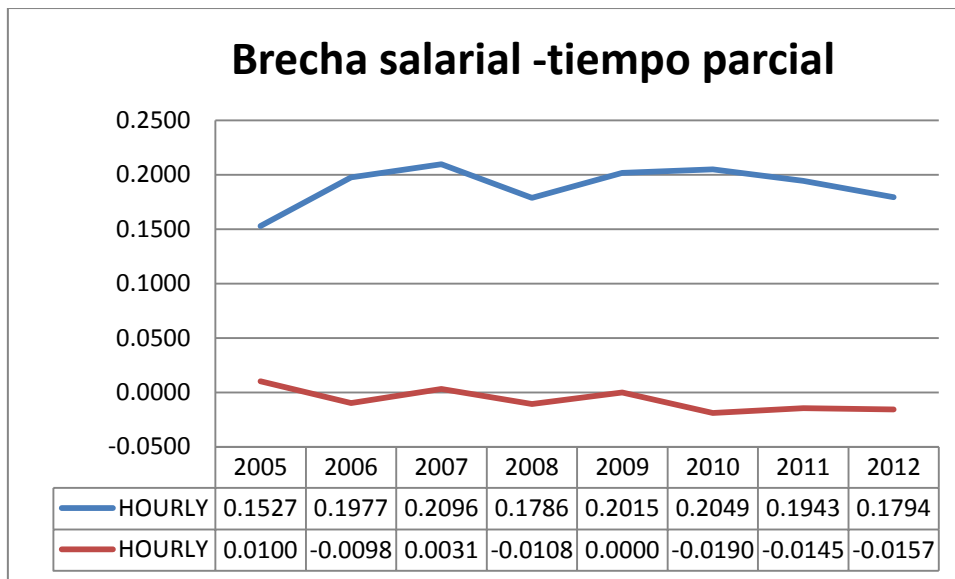


Tabla 3: Brecha salarial en trabajos a tiempo parcial entre 2005 y 2012

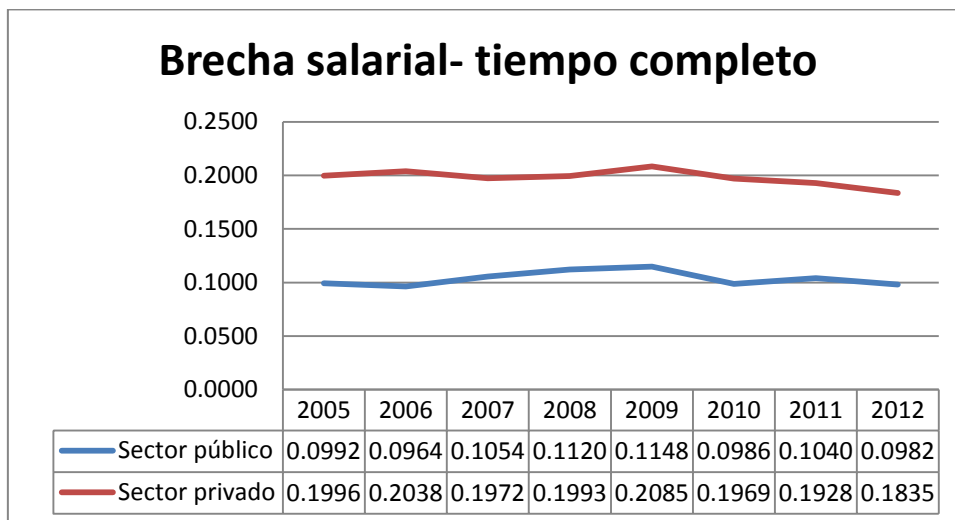


Tabla 4: Brecha salarial para trabajos a jornada completa entre 2005 y 2012

La Tabla 4 muestra que en el sector público la brecha salarial no ha cambiado significativamente desde 2005 a 2012 mientras que en el sector privado ha bajado del 19,6% al 18,35%, es decir, más de un 1,5%. El informe del *Trades Union Congress* (el Congreso de Sindicatos británico, TUC) sobre salarios del sector público (2012) indica que la menor brecha salarial en el sector público es el resultado de un número de factores. En el sector público, los trabajos realizados por mujeres a tiempo parcial con sueldo más bajo están mejor pagados que en el sector privado. Además de esto, una mayor proporción de mujeres que trabaja tanto a tiempo parcial como a tiempo completo ganan salarios más bajos en el sector privado que en el público. Además, en muchos sectores del sector público muchas mujeres trabajan en secciones de tales como la enfermería o la educación, por lo cual hay una menor segregación vertical que en el sector privado.

Con respecto al menor diferencial de la brecha salarial, según la Comisión de Igualdad británica (*Equality and Human Rights Commission*, 2013), el número de hombres que trabaja a tiempo parcial ha aumentado de un 10% en 2002 al 13% desde 2011. En cambio, el número de mujeres que trabaja a tiempo parcial ha disminuido ligeramente del 44% en 2002 al 43% en 2011 (ONS Labour Market Statistics, 2013). El efecto ha sido más pronunciado en el sector privado donde hay menos hombres que trabajan a tiempo parcial.

Estos datos muestran que la brecha salarial en trabajos a tiempo parcial, medida con el salario medio, es negativa. Esto ha sido confirmado en otros estudios como el de Hicks and Thomas (2009). En este estudio, con el fin de corroborar este resultado, los datos fueron sacados de la Encuesta Anual de Horas y Salarios (ASHE) utilizando valores medianos para calcular la brecha salarial en el sector privado. La siguiente gráfica muestra la brecha salarial para los trabajos a tiempo parcial en el sector privado:

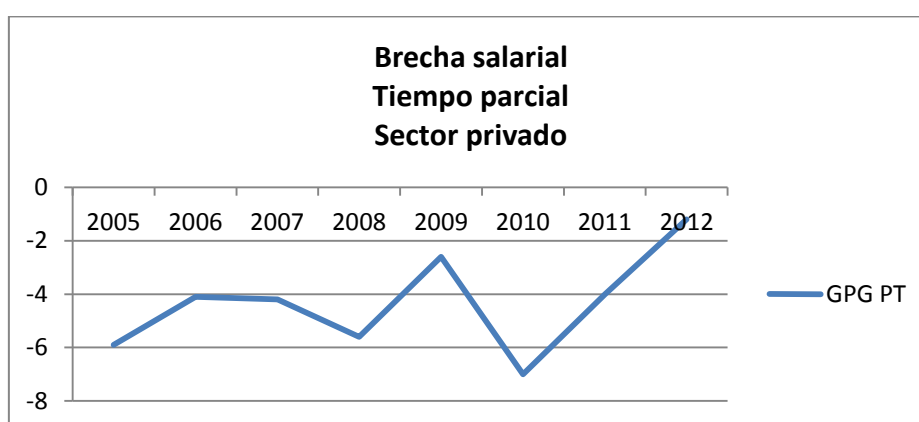


Tabla 5: Brecha salarial para trabajos a tiempo parcial en el sector privado

Estos resultados claramente muestran una brecha salarial negativa en los trabajos a tiempo parcial del sector privado que van desde el -6% en 2005 a -1% en 2012. Por tanto, debido a que hay más hombres ahora que trabajan a tiempo parcial (un 13%) y que ganan menos que sus colegas femeninas, el efecto total ha sido una marcada reducción de la brecha salarial total en el sector privado.

Asimismo Cribb et al. (2013) en un estudio publicado por el Instituto de Estudios Fiscales británico (2013) informaron que la recesión ha tenido un impacto mayor en los salarios del sector privado que en los del sector público. Esto coincide con la disminución del diferencial entre la brecha salarial en los dos sectores como este estudio ha indicado. Se calcula que la diferencia entre el salario del sector público y el sector privado ha disminuido desde 2005 y este efecto ha sido más pronunciado de manera significativa en el caso de las mujeres. Según Cribb et al (2013) la estimación de la brecha entre el salario femenino en el sector público y el sector privado ha aumentado de un 5,8% a un 9,1% entre 2007 y 2012 mientras que las cifras correspondientes para los hombres han sido de un -1,4% a un 1,7%.

CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio muestran que la brecha salarial en el Reino Unido sigue siendo más alta en el sector privado que el sector público, pero esa brecha ha disminuido mucho más en el sector privado que en el sector público desde 2005. De hecho, con la crisis la brecha salarial del sector público ha aumentado (de un 18,6% en 2005 a un 19,7% en 2012) mientras que en el sector privado la brecha salarial ha disminuido de un 26,8% a un 24,5%. Algunas de las razones que podrían explicar esta tendencia incluyen que durante la crisis haya más hombres trabajando a tiempo parcial (un aumento del 10% en 2002 a un 13% en 2011) y que este aumento haya tenido un efecto más pronunciado en el sector privado. Con respecto a la diferencia salarial en cuanto al tipo de jornada laboral, este estudio coincide con otros que demuestran que la brecha salarial a tiempo parcial es de hecho negativa.

Es preocupante que el programa de recortes en el gasto público para reducir el déficit presupuestario impuesto por el gobierno conservador británico parece que está teniendo un mayor impacto en el sector público. Como señala el TUC (2012), dado que la mayoría de trabajadores en ese sector son mujeres (65% frente al 35% de hombres), los recortes tendrán un efecto desproporcionado en el trabajo femenino. El desempleo femenino ha alcanzado una cifra histórica del 6,5% debido a las pérdidas de puestos de trabajo en el sector público. Parece que hay más oportunidades de trabajo flexible para las mujeres a todos los niveles en el sector público. De hecho, el TUC (2012) indica que hay poca diferencia entre los salarios más altos de mujeres que trabajan a tiempo completo en el sector público. Sin embargo, si estos puestos desaparecen y las mujeres tienen que buscar trabajo en el sector privado donde ganan menos, la brecha podría aumentar otra vez.

Para concluir, aunque la brecha salarial ha disminuido durante la crisis, sobre todo en el sector privado, estamos aún muy lejos de la igualdad entre hombres y mujeres y es obvio que se necesitan más reformas y/o leyes para erradicarla. Sería interesante también analizar cómo la recesión está afectando a otros países comunitarios.

BIBLIOGRAFIA

Aláez Aller, R. and Ullívarri Arcé, M (2001) "Explaining the Gender Wage Gap During the 1990-4 Economic recession in Spain", *Atlantic Economic Journal*, vol. 29, No.1 63-74

Becker, G.S. (1971) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. With Special reference to education* 2nd Ed., National Bureau of Economic Research

Bernard, A. (2008) "Modelling the gender pay gap in the UK: 1998 to 2006", *Economic and Labour Market Review*, Vol 2, no. 8, Agosto 2008

Blau, F. and Kahn, L (2000) "Gender Differences In Pay", National Bureau of Economic Research

Cribb, J., Disney, R., Emmerson, C. and Sibieta, L. (2013) "The public-private sector pay differential in the UK", Institute for Fiscal Studies

Equality and Human Rights Commission (2013), "Women, Men and Part time Work"
<http://www.equalityhumanrights.com/scotland/legal-news-in-scotland/articles/women-men-and-part-time-work/> Consultado abril-mayo 2014

European Foundation for the Improvement in Living and Working Conditions (2006), "The Gender Pay Gap: Background Paper" <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef06101.htm> Consultado mayo 2014

Hicks, S. and Thomas, J. (2009) "Presentation of the Gender Pay Gap", ONS Position Paper, Office for National Statistics

Leaker, D. (2008) "The gender pay gap in the UK", *Economic and Labour Market Review*, vol. 2, no 4, abril 2008

Lucifora, C. and Meurs, D. (2006), "The public sector pay gap in France, Great Britain and Italy", *Review of Income and Wealth*, vol. 52: 43–59

Manning, A. & Petrolongo, B. (2006) "The Part-Time Pay Penalty", CEP Discussion Paper. No. 679 <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0679.pdf> Consultado abril 2014

Milner, S. and Gregory, A. (2014) "Gender equality bargaining in France and the UK: An uphill struggle?" *Journal of Industrial relations*, April 2014 vol. 56 no. 2: 246-263

Ñopo, H. et al (2012) "Gender earning gaps around the world: a study of 64 countries", *International Journal of Manpower*, Vol. 33: 5, pp.464 – 513

OECD "Women and Men in OECD Countries" <http://www.oecd.org/std/37962502.pdf> Consultado abril 2014

Plantenga, J. and Remery, C. "The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries," Equality Unit, European Union, Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment

Ramos, R. et al (2013) "Diferencias salariales entre sector público y privado según tipo de contrato: evidencia para España"

Rubery, J. et al (2005) "How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy", *Industrial Relations Journal*, 36:3, 184-213

Trades Union Congress (2012), "Closing the Gender Pay Gap: An update report for TUC Women's Conference"

Weichselbaumer, D. and Winter-Ebmer, R. (2005), "A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap", *Journal of Economic Surveys*, vol. 19: 479–511

Women and Work Commission (2009), "Shaping a Fairer Future: A review of the recommendations of the Women and Work Commission three years on", London Government Equalities Office <http://www.edf.org.uk/blog/?p=158>