

Reflexiones sobre la brecha salarial de género

El diagnóstico como primer paso para la búsqueda de soluciones



#Desayunosporlaligualdad

14 de Mayo de 2021



**ICA
OVIEDO**

Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo
Fundado en 1775



pwc

1

¿Por qué es importante medir la brecha salarial de género?



Igualdad laboral efectiva entre hombres y mujeres: un tema prioritario

La **igualdad de oportunidades y de trato** es uno de los valores fundamentales de nuestra sociedad. Sin embargo, a pesar de que la igualdad entre hombres y mujeres está consagrada en la normativa desde hace décadas, los datos muestran una existencia generalizada de diferencias salariales entre ambos colectivos.

La importancia de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres



Por justicia

Es justo que las personas que desarrollen un trabajo de igual valor obtengan la misma remuneración.



Imagen corporativa y reputación

La **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres afecta a la proyección de la imagen empresarial en sus grupos de interés.**

P.ej. el 83% de los CEOs afirma que la imagen corporativa de su empresa ha mejorado desde que han potenciado su estrategia y comunicación de políticas de diversidad e igualdad de oportunidades (*18º Encuesta global anual de CEOs de PwC*).



Tendencia regulatoria

En los últimos años, se ha producido un importante desarrollo regulatorio en torno a los conceptos de igualdad de género.

La Unión Europea ha mostrado un firme compromiso con este objetivo y ha establecido las directrices en las que los Estados Miembros deben trabajar.

En España, recientemente ha habido varios desarrollos normativos orientados a mejorar la rendición de cuentas en este ámbito.



Atracción de talento

La **equidad de género potencia la capacidad de las empresas para atraer, retener y promocionar talento.**

P.ej. el 90% de los CEOs afirma que su organización ha mejorado en la atracción de talento desde que han potenciado su estrategia de diversidad e igualdad de oportunidades (*18º Encuesta global anual de CEOs de PwC*).

Aumento del nivel de exigencia de rendición de cuentas a nivel normativo

En los últimos años, se han desarrollado normas comunitarias y nacionales que establecen exigencias para las empresas en materia de igualdad salarial entre géneros.



- **Directiva 2006/54** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- **Recomendación CE 2014** sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.
- **Plan de Acción de la UE 2017 – 2019** para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres.



- **Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad.** Se establece la obligación de publicar información para algunas empresas sobre las remuneraciones medias y su evolución, desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor, la brecha salarial y la remuneración de puestos de trabajo iguales.
- **RDL 6/2019** de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la educación:
 - *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución (...) sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*
 - *El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.*
 - *Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”*
- **RD 901/2020** sobre planes de igualdad y **RD 902/2020** de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, donde se establece la obligación para todas las empresas de tener un registro retributivo de toda su plantilla.

Concepto de trabajo de igual valor: “Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.”

El compromiso por la equidad salarial pasa por la medición

Para avanzar en la igualdad salarial es necesario **disponer de medidas que permitan entender y cuantificar estas diferencias**. Siguiendo las exigencias normativas, en los últimos años las empresas han avanzado considerablemente en la medición y comunicación de sus brechas salariales de género. Sin embargo, las mediciones publicadas son en la mayoría de los casos aun muy básicas y generales y, habitualmente, no resultan informativas sobre la realidad salarial de hombres y mujeres y sobre las causas de las diferencias.

Heterogeneidad en la información entre empresas

Ámbito societario y geográfico: Algunas empresas presentan la información a nivel de grupo y otras desglosada por sociedades. Igualmente, en algunos casos las empresas publican un único dato a nivel global mientras que en otros han informado de la brecha a nivel de país.

Desagregación por variables: Algunas empresas han presentado la desagregación de la brecha salarial por variables (principalmente por categoría profesional). Otras, por el contrario, han ofrecido un único dato agregado.

Metodología: La mayoría de las empresas han publicado indicadores muy básicos de medición (principalmente medias y medianas) y muy pocas han utilizado indicadores más avanzados como distribución por percentiles o métodos más sofisticados como regresiones econométricas.

Complejidad a la que se enfrentan las empresas

Confusión en torno a los conceptos principalmente en lo que respecta a las categorías profesionales y la retribución. ¿Cómo construir categorías profesionales que capturen el “trabajo de igual valor” para diferentes actividades e, incluso sectores? ¿Qué conceptos debe incluir la retribución?

Falta de información: Las bases de datos de las empresas no siempre cuentan con la información completa de las variables de interés y, si existe, no es homogénea en muchos casos para diferentes sociedades y países. Otro problema común es la falta de un registro histórico.

Confusión en el ámbito metodológico: La medición de la brecha salarial puede abordarse con diferentes aproximaciones metodológicas y la adecuación de unas u otras dependerá de las características y las necesidades de las propias empresas.



Las empresas deberán avanzar en la medición de las brechas salariales de género de forma más completa y profunda si quieren avanzar en su reducción y cumplir con las exigencias normativas presentes y futuras.



2

¿Cómo medir la brecha salarial de género?

Poniendo orden a las diferentes aproximaciones

Existen múltiples formas de medir la brecha salarial aunque, en términos generales, las mediciones se pueden clasificar en dos grandes categorías: brecha salarial sin ajustar y brecha salarial ajustada.

¿Qué se entiende por brecha salarial?



La forma más aceptada para expresar las brechas salariales es el menor porcentaje de salario que cobran las mujeres respecto a los hombres:

(Diferencia salarios Hombre y Mujer) / Salario Hombre o una diferencia de medias o medianas

Brechas salariales sin ajustar

Diferencia salarial total

Diferencia porcentual entre el **salario bruto total** obtenido por hombres y mujeres

No tiene en cuenta las diferencias en el número de horas trabajadas entre hombres y mujeres, por ejemplo, por la mayor proporción de contratos a tiempo parcial en las mujeres.

Diferencia salarial por hora

Diferencia porcentual entre el **salario bruto total percibido por cada hora** trabajada por hombres y mujeres

No tiene en cuenta los efectos sobre los salarios que generan las diferencias en las características socioeconómicas y en el puesto de trabajo de hombres y mujeres

Brechas salariales ajustadas

Brecha ajustada por características socioeconómicas y laborales

Diferencia porcentual entre el salario/hora de hombres y mujeres aislando el efecto de las diferencias socioeconómicas y laborales entre ambos

Supone la medida más adecuada, aunque no perfecta, para medir si hombres y mujeres cobran lo mismo por realizar tareas similares. Es decir, si ambos colectivos perciben el **“mismo sueldo por el mismo trabajo”**

BS sin ajustar: un primer paso necesario pero no siempre suficiente

Una primera aproximación a la medición de la brecha salarial de género es el cálculo de las diferencias salariales brutas entre hombres y mujeres y, en un paso más allá, de las diferencias salariales por hora trabajada. Mediante este análisis se puede calcular la brecha salarial para varias desagregaciones de variables (p.ej. brecha por grupos de edad, por categoría profesional, por nivel educativo, etc.) de forma univariante. Este ejercicio puede ofrecer una buena primera aproximación pero no suele ser suficiente para identificar y medir correctamente las verdaderas causas de las diferencias.

¿Cuál es la diferencia salarial entre hombres y mujeres por ...

- ... categorías profesionales?
- ... grupos de edad?
- ... años de antigüedad?
- ... niveles formativos?
- ... otros?

El análisis descriptivo ofrece una primera visión útil, aunque parcial del problema, ya que las interrelaciones entre las variables impiden extraer conclusiones sobre las causas que originan las diferencias salariales.

Ejemplo desglose de brecha sin ajustar por edades

Salarios por edades	Mujeres	Hombres
< 30 años	X €	X €
30 – 50 años	X €	X €
> 50 años	X €	X €

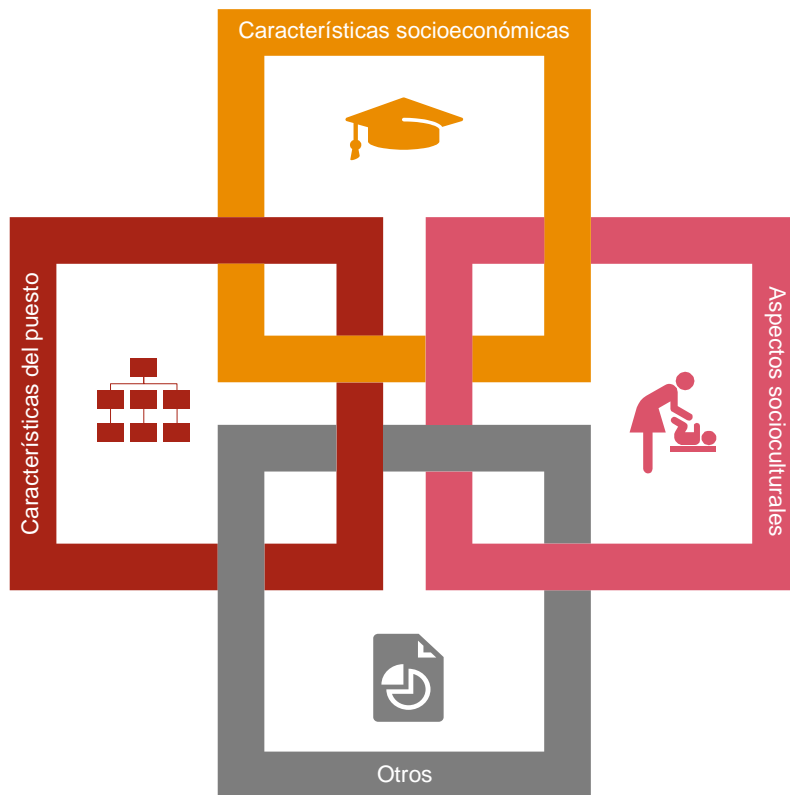
Por ejemplo, ¿cuál es la causa de que las mujeres de más edad tengan habitualmente una mayor brecha salarial? ¿afecta la maternidad? ¿cómo influye el nivel formativo? ¿compensan los años de experiencia? ¿y de antigüedad? La distribución de salarios por esta variable incorpora información sobre muchas causas que no se pueden diferenciar a través de un análisis univariante.



Este análisis permite observar las **diferencias salariales promedio** entre hombres y mujeres, pero **no permite conocer y cuantificar la incidencia real de determinados factores** en la brecha salarial. Esto se debe a que muchas de las **variables están interrelacionadas**, por lo que un análisis univariante puede no ser suficiente en muchos casos.

¿Qué hay detrás de la brecha salarial? Buscando explicaciones, no excusas

Además de medir la magnitud de la brecha salarial, resulta interesante identificar y medir qué factores la causan, ya que la búsqueda de soluciones pasa por el entendimiento de su origen. Como se muestra en las siguientes páginas, el entendimiento y la medición del impacto de cada variable se puede abordar con diferentes enfoques metodológicos.



Características socioeconómicas

- **Edad y antigüedad laboral:** Las mujeres ocupadas, a menudo, cuentan con una menor antigüedad laboral, debido a su incorporación más tardía al mercado laboral.
- **Nivel de educación:** Las diferencias en los niveles educativos también pueden generar diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Características del puesto de trabajo

- **Sector de actividad:** La distribución de hombres y mujeres por sectores económicos no es, en términos agregados, homogénea.
- **Tipo de ocupación:** De manera agregada, el peso de las mujeres en puestos de dirección y gestión, técnicos y cualificados, es habitualmente inferior al de los hombres.
- **Tipo de contrato:** El porcentaje de mujeres con jornadas a tiempo parcial suele ser superior al de los hombres.

Aspectos socioculturales

- **Maternidad:** El nacimiento de un hijo suele afectar en mayor medida a la situación profesional y condiciones laborales de las mujeres.
- **Trabajo no remunerado:** El reparto desigual de las tareas domésticas y otros trabajos no remunerados puede también impactar.

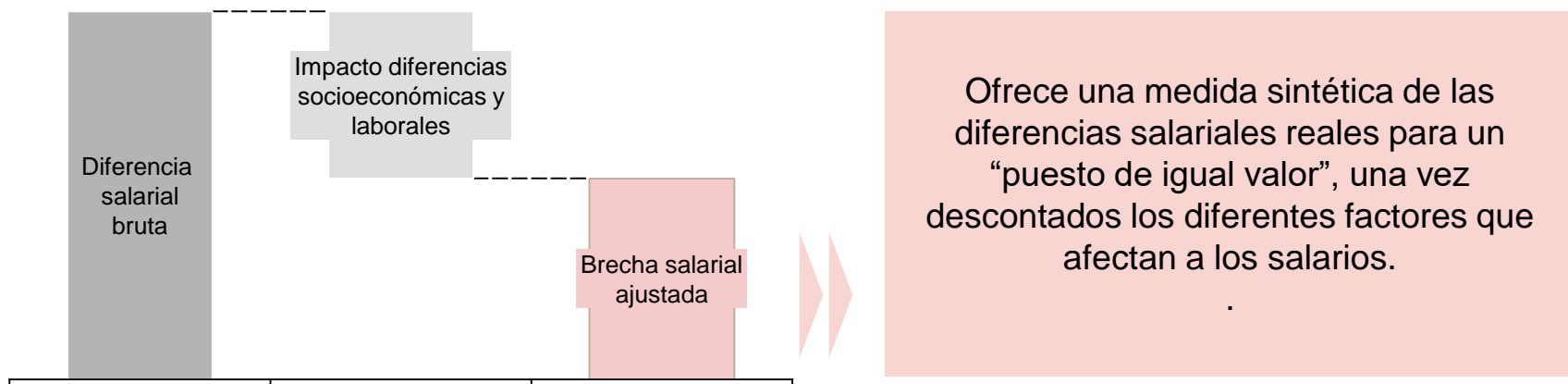
Otros

BS ajustada: medir la diferencia salarial a igualdad de condiciones

La brecha salarial ajustada mide la diferencia de salarios entre hombres y mujeres una vez descontadas las diferencias que subyacen a ambos colectivos en términos de características socioeconómicas, características del puesto de trabajo, etc. Ofrece una medida de la diferencia de remuneración por el mismo trabajo realizado o por un trabajo de igual valor.



La metodología para el cálculo de la brecha salarial ajustada consiste en la aplicación de **modelos econométricos**, que permiten comparar los salarios por hora de hombres y mujeres aislando los efectos generados por todas las posibles diferencias identificadas entre ambos.



La brecha de género ajustada se trata de la medida más fiable a la hora de medir si hombres y mujeres reciben una **remuneración equivalente por tareas similares**.

BS ajustada por variable: conocer y medir la importancia de cada factor

Adicionalmente, las técnicas econométricas permiten estimar cuál es el efecto de diferentes variables sobre la brecha salarial, aislando el resto de factores con los que cada variable pueda estar interrelacionada. De esta forma, se pueden conocer las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres que sólo se diferencian entre sí en la variable analizada.

¿Cuál es la diferencia salarial entre hombres y mujeres **ajustada por el resto de factores** por ...

... categorías profesionales?

... grupos de edad?

... años de antigüedad?

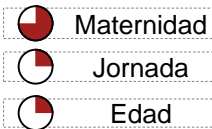
... niveles formativos?

... otros ?

A diferencia de las brechas sin ajustar, **las brechas ajustadas permiten capturar el efecto exclusivo de cada una de las variables**, descontando la incidencia del resto de factores y sus interrelaciones.

Ejemplo efecto de factores observables

Aumentan la brecha



Reducen la brecha



De esta forma, se puede abordar de forma más rigurosa y exhaustiva la contribución de cada factor a las diferencias salariales, tanto en sentido positivo como negativo, lo que resulta un paso imprescindible para **definir las estrategias y llevar a cabo las medidas más adecuadas** para reducir las.

Desde PwC, siguiendo las recomendaciones de la OIT, hemos desarrollado una metodología de brecha salarial ajustada que ya hemos aplicado para la CEOE en el caso de España

La **brecha salarial ajustada** mide la diferencia salarial entre hombres y mujeres **teniendo en cuenta las diferencias socioeconómicas y laborales** existentes. Por lo tanto, **permite una mejor aproximación al problema** y, asimismo, proporciona una visión más completa de los motivos que subyacen en las diferencias salariales.



$$\ln(W_i) = \beta_0 + \beta_1 * \text{Sexo}_i + \sum_{j=2}^M \beta_j * X_{ij} + \mu_i$$

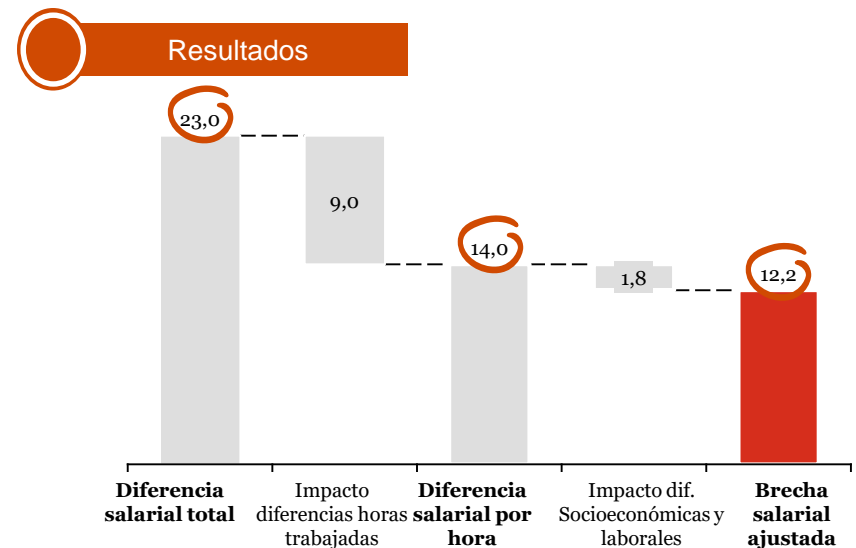
Efectos de factores observables analizados (en orden de importancia)

Aumentan la brecha

- Sector
- Jornada
- Edad
- Antigüedad
- Ocupación

Reducen la brecha

- Tamaño empresa
- Educación



Fuente: "Análisis de la brecha salarial de género en España : identificando las causas para encontrar las soluciones" realizado por PwC para la CEOE a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del INE (2014)



3

Las brechas de género en el empleo en España

¿Cuáles son las causas de las brechas de género en el empleo?

Existen distintas brechas de género en el empleo, que todas ellas impactan finalmente en la brecha salarial, y tienen causas comunes como la interrupción laboral por embarazo y lactancia, las diferencias de género en relación a la elección de estudios y profesiones y la falta de corresponsabilidad en los roles familiares y domésticos.

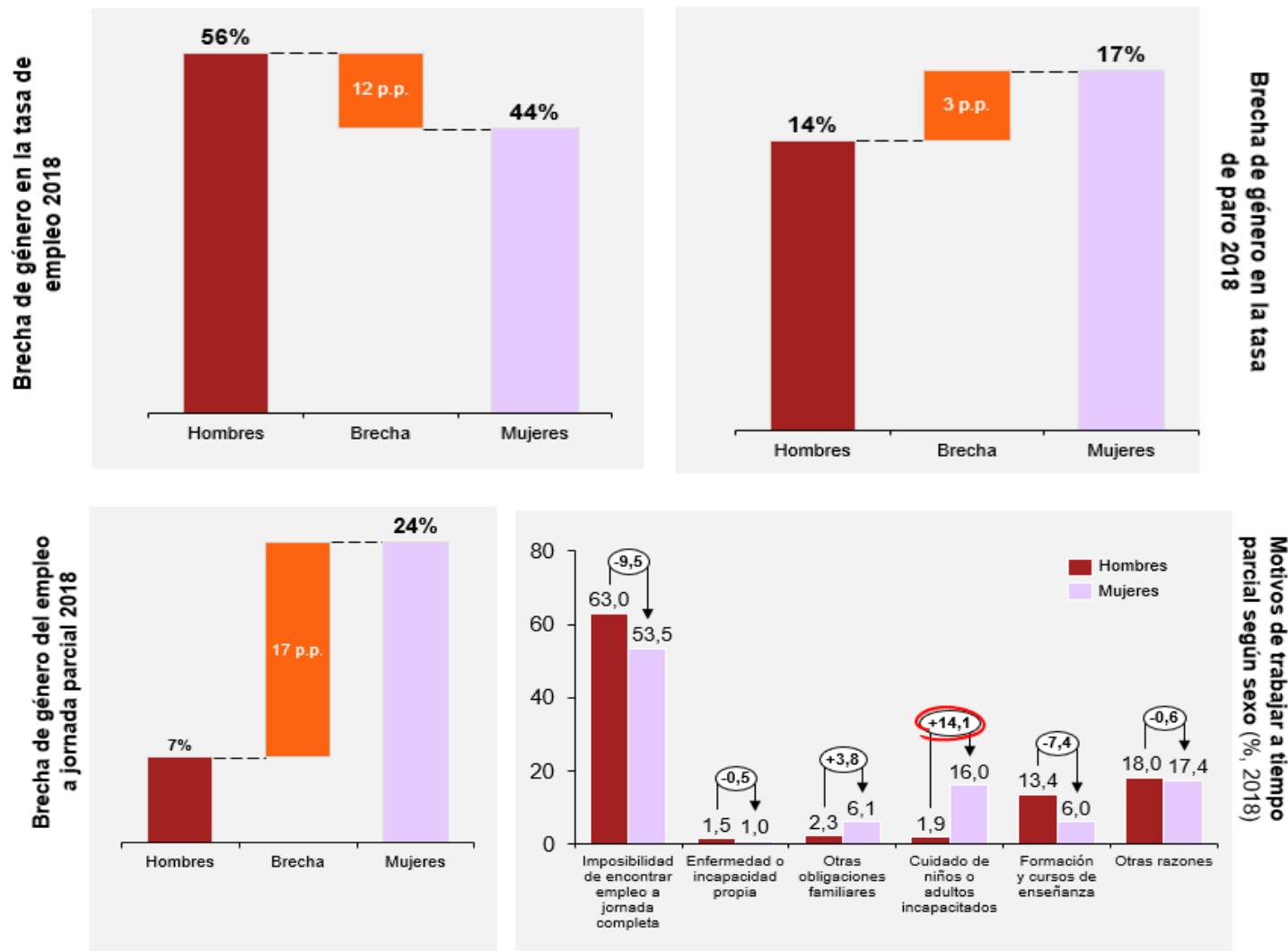
Causas		Brecha en el empleo y desempleo	Brecha en el tipo de jornada	Brecha en educación superior	Brecha sectorial	Brecha en las categorías profesionales	Brecha en la conciliación laboral	Brecha salarial
1	Interrupción laboral por embarazo y lactancia							
2	Incorporación tardía de la mujer al mercado laboral							
3	Diferencias de género en relación a la elección de estudios y profesiones							
4	Falsa <i>corresponsabilidad</i> en los roles familiares y domésticos							
5	Otros factores de índole social y cultural							

Grado de incidencia

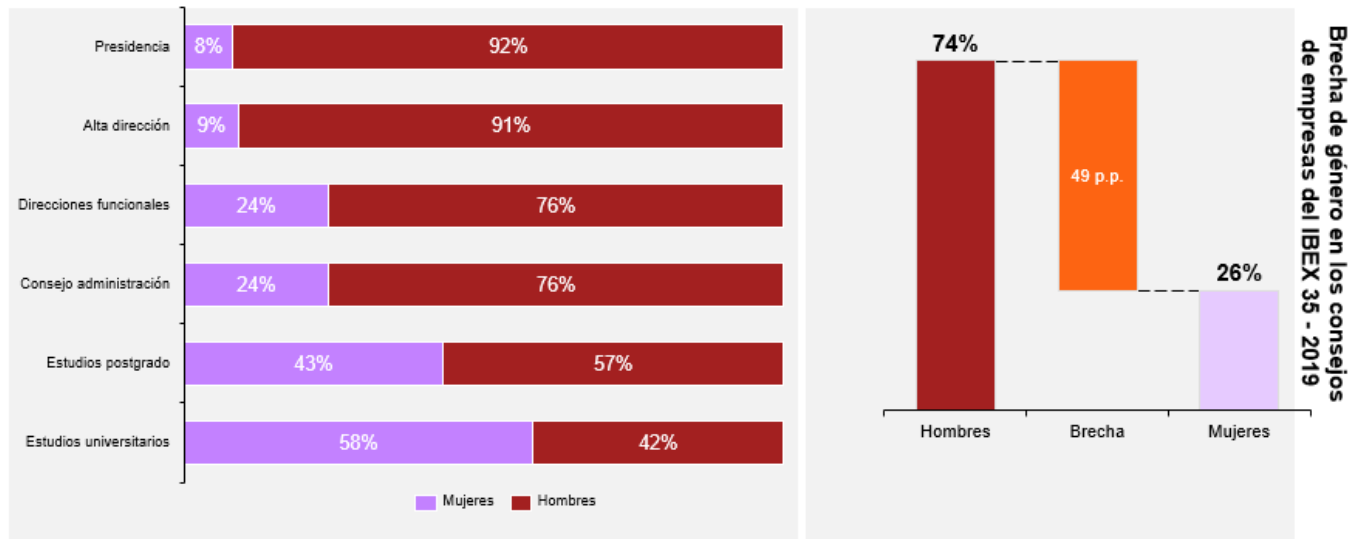
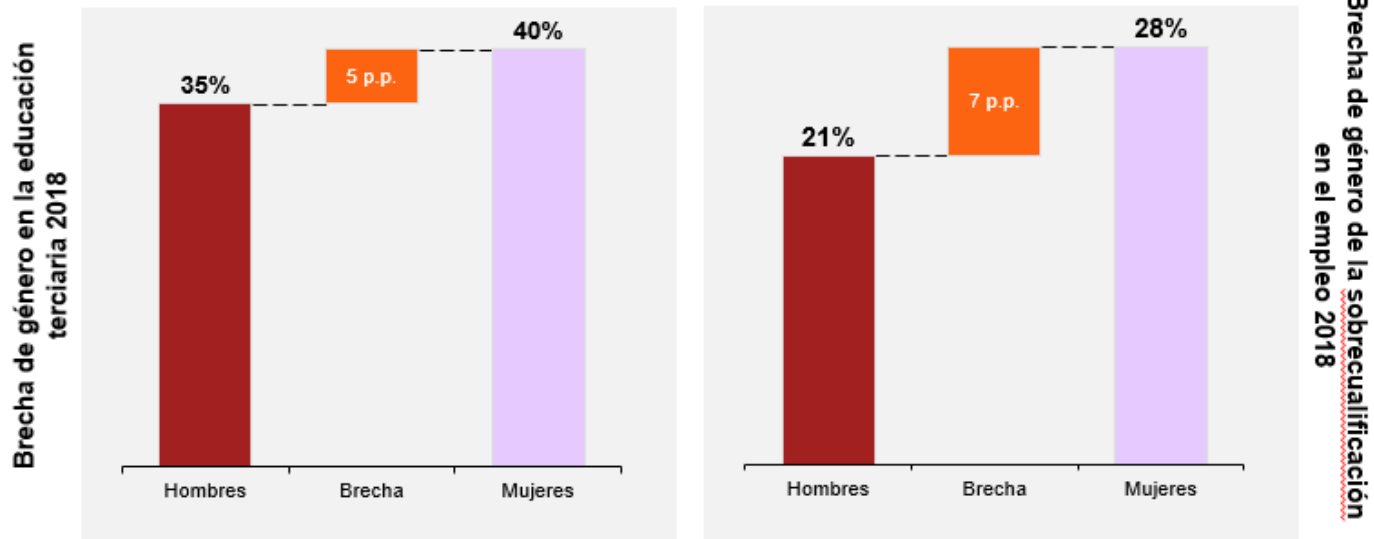
El conjunto de brechas de género en el empleo impactan directamente y acentúan la brecha salarial

Nota: (1) Generización: integración de la perspectiva de género en la comprensión y construcción de personas, fenómenos, reflexiones, cosas, relaciones, sectores de actividades, subsistemas de la sociedad e instituciones – European Institute for Gender Equality (EIGE)
Fuente: Elaboración PwC.

La brecha en la tasa de empleo y la tasa de paro



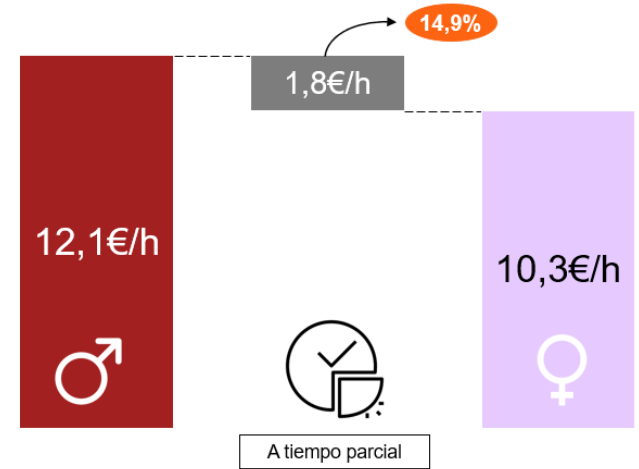
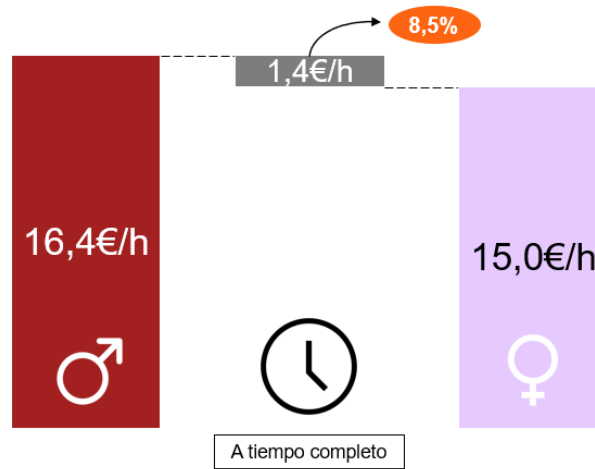
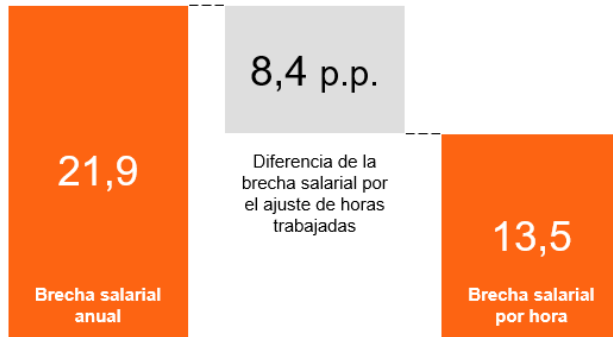
La brecha en la educación



La brecha en el empleo a tiempo completo vs parcial

closingap

Brecha salarial por el ajuste de las horas trabajadas por hombres y mujeres

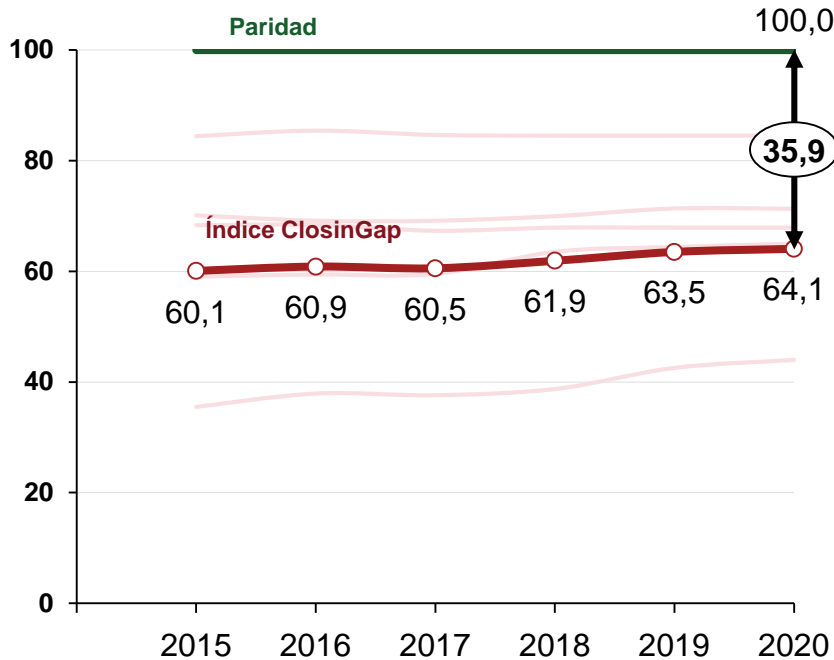


El Índice CloSinGap se sitúa en el 64,1%, por lo que aún queda un 35,9% de brecha de género por cerrar

Principales resultados

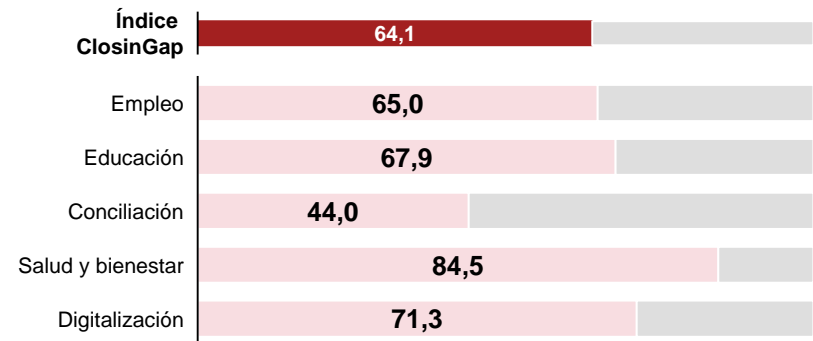
Evolución del Índice CloSinGap

[paridad = 100]



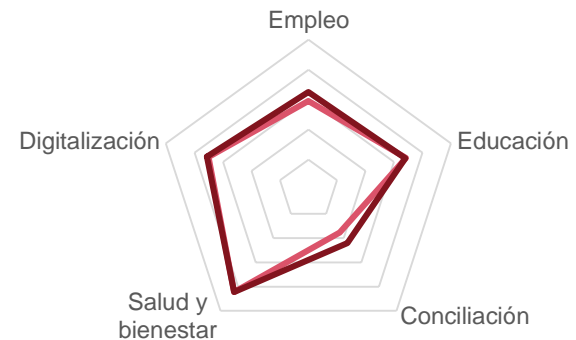
Descomposición Índice CloSinGap 2020

[paridad = 100]



Índice CloSinGap 2015 - 2020

[paridad = 100]



35 años

para alcanzar la paridad de género en España, si continuamos avanzando como en el periodo 2015-2020

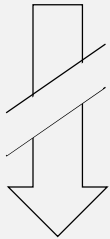
¿Cómo impacta la brecha de género en la economía?

La brecha de género tienen un impacto directo en PIB a través de 3 elementos clave del mercado laboral

Causas [no exhaustivo]

Representación de las mujeres en la población en edad de trabajar

51,4%



40,9%

PIB generado por mujeres



La participación más reducida de las mujeres en el mercado laboral y empleo ...

- Tardía incorporación al mercado laboral
- Discriminación en la contratación
- Salarios más bajos que desincentivan la búsqueda



... un menor número de horas trabajadas debido a su mayor presencia en puestos a jornada parcial ...

- Problemas de conciliación
- Tiempo dedicado al trabajo no remunerado
- Problemas de salud



... y una sobrerrepresentación en sectores económicos con poca productividad

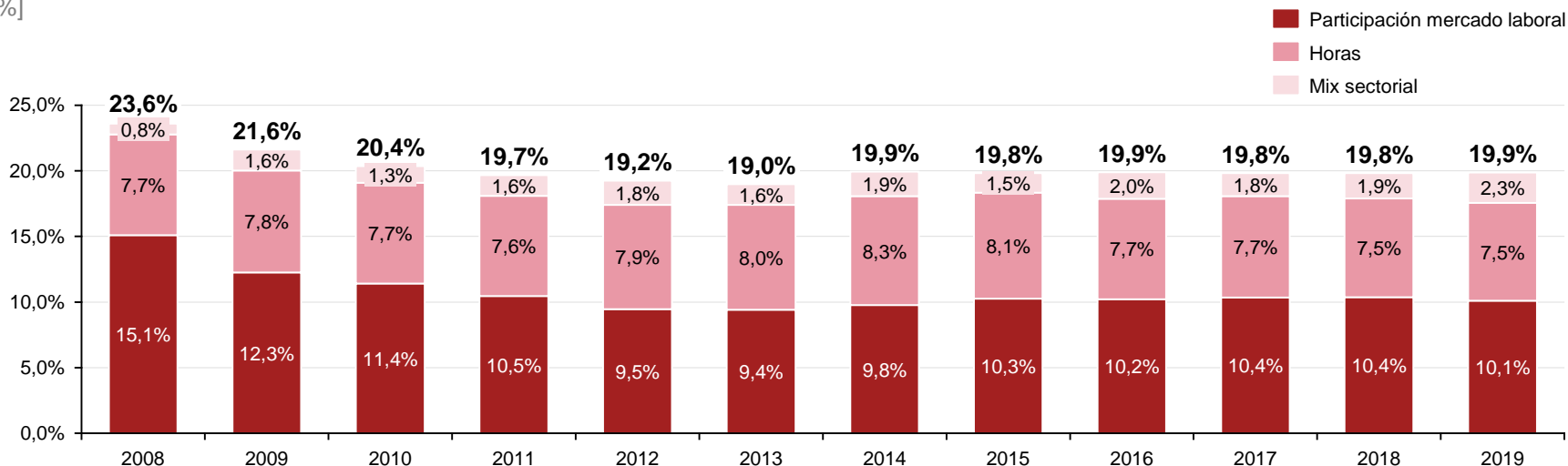
- Baja proporción de mujeres en carreras técnicas (STEM)
- Nivel de digitalización más bajo
- Sobrerrepresentación de mujeres en sectores poco productivos

¿Qué impacto generaría en el PIB el cierre de la brecha de género en España?

Debemos aunar esfuerzos para cerrar las brechas de género e impulsar el crecimiento económico. Es clave impulsar el talento femenino en el mercado laboral como palanca de recuperación económica.

Descomposición del impacto en PIB de cerrar la brecha de género

[%]



Conclusiones

- A pesar de la progresiva incorporación de la mujer en el mercado laboral, la brecha existente es aún acusada. Si se igualase la participación laboral de la mujer a la de los hombres, el PIB español podría aumentar hasta un 10,1%.
- Las mujeres trabajan menos horas que los hombres debido a su mayor presencia en puestos a jornada parcial. Si se igualasen las horas trabajadas de las mujeres a las de sus homólogos masculinos, el PIB español podría crecer hasta un 7,5%.
- Las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores económicos menos productivos. Si se igualase la distribución sectorial del empleo femenino a la de los hombres, el PIB español podría crecer hasta un 2,3%.

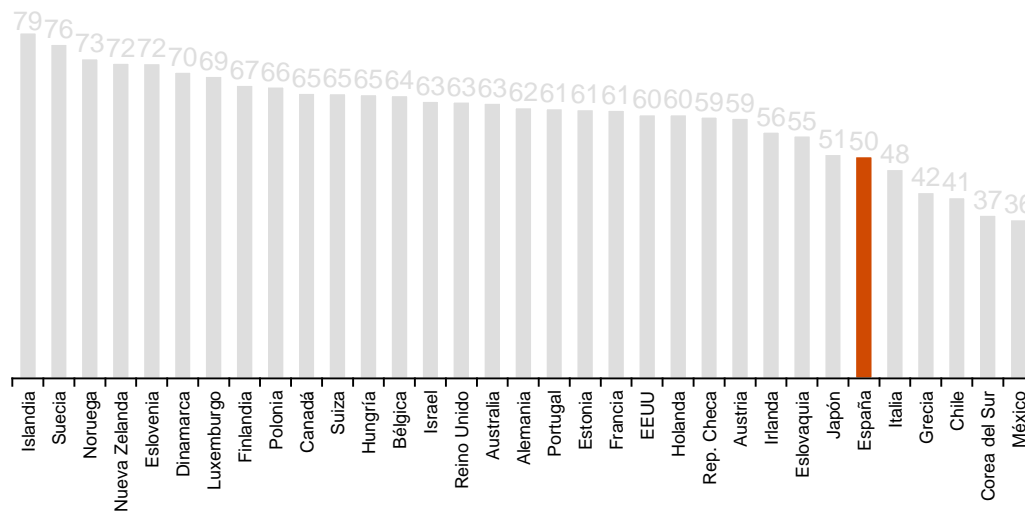
PwC ha creado un índice de brecha de género para 33 países de la OCDE

- Este índice es un **promedio ponderado de distintas variables que reflejan el empoderamiento económico de la mujer**.
- PwC estima que si se equipararan las tasas de empleo femeninas con las de Suecia, el PIB incrementaría en 6.000 millones de dólares.
- En España, el incremento en el PIB sería de 288 mil millones de dólares (+17%)

Women in Work Index (PwC)

- 1 **Diferencias salariales entre sexos**
- 2 **Participación femenina fuerza laboral**
- 3 **Diferencias en la tasa de actividad**
- 4 **Tasa de desempleo femenino**
- 5 **Porcentaje de mujeres con empleos de jornada completa**

Resultados del Women in Work Index en países OCDE

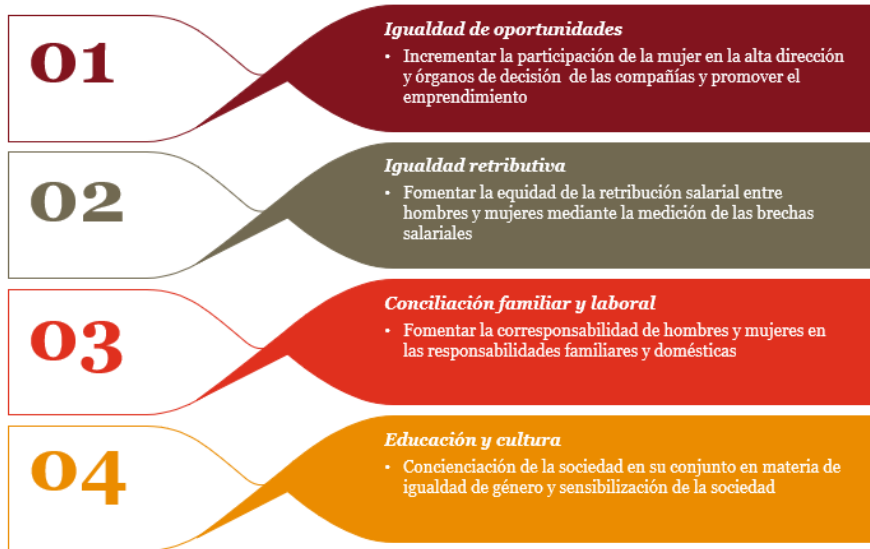


Fuente: PwC, a partir del informe "Women in Work Index: closing the gender pay gap" (2018).
<https://www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/women-in-work-index.html>

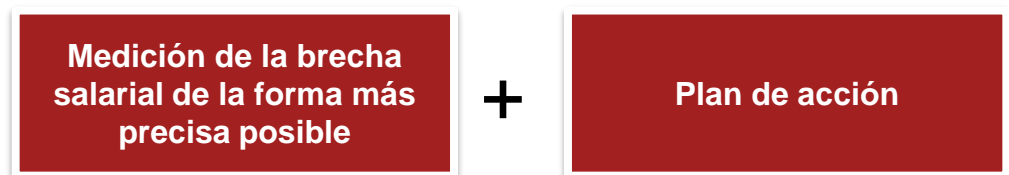
Octubre 2019

Recomendaciones

Para el sector público....



...para el sector privado



Gracias

INFORMACIÓN DE CONTACTO

Anna Merino Castelló

Directora Strategy&Economics

PwC

Tel.: +34 932 532 014 | M: +34 629 550 183

Email: anna.merino@pwc.com

PricewaterhouseCoopers Asesores de
Negocios, S.L.

Avenida Diagonal, 640 - 08017 Barcelona

<http://www.pwc.es/>

El presente documento ha sido preparado a efectos de orientación general sobre materias de interés y no constituye asesoramiento profesional alguno. No deben llevarse a cabo actuaciones en base a la información contenida en este documento, sin obtener el específico asesoramiento profesional. No se efectúa manifestación ni se presta garantía alguna (de carácter expreso o tácito) respecto de la exactitud o integridad de la información contenida en el mismo y, en la medida legalmente permitida. PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L., sus socios, empleados o colaboradores no aceptan ni asumen obligación, responsabilidad o deber de diligencia alguna respecto de las consecuencias de la actuación u omisión por su parte o de terceros, en base a la información contenida en este documento o respecto de cualquier decisión fundada en la misma.

© 2021 PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L. Todos los derechos reservados. "PwC" se refiere a PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L., firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited; cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.