

## PARTE II

# Medición de la brecha salarial de género, análisis de las causas

## 7 Introducción

La Parte II del *Informe Mundial sobre Salarios* de este año ofrece un análisis de la brecha salarial de género a escala mundial que, definida en su forma más simple, se refiere a la diferencia en los salarios promedio entre hombres y mujeres que tienen un trabajo asalariado.

La brecha salarial de género se utiliza ampliamente como un indicador de la desigualdad de género en el mundo del trabajo y también, con frecuencia, para supervisar el progreso hacia la igualdad de género a escala nacional o internacional. La Meta 8.5 del Objetivo 8 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), «Trabajo decente y crecimiento económico», establece como objetivo «la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor» a lograr en el 2030, para lo cual uno de los indicadores importantes de progreso es «el ingreso promedio por hora de empleados y empleadas» (indicador 8.5.1) (ONU, 2017). La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC), una nueva coalición de múltiples partes interesadas lanzada en septiembre de 2017, también interpreta una reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres como un indicador del progreso hacia el logro de la meta 8.5 de los ODS.<sup>1</sup>

Sin embargo, el análisis de la brecha salarial debe ubicarse en el contexto más amplio de otras dimensiones de la desigualdad entre mujeres y hombres, incluyendo el acceso más restringido de las mujeres al empleo asalariado y la división desigual de tareas dentro del hogar. En las economías de altos ingresos, la participación de las mujeres en el empleo asalariado ha aumentado considerablemente en las últimas décadas y casi ha alcanzado la paridad con los hombres en algunos países. Pero este no ha sido el caso en todas partes. A escala mundial, las mujeres continúan teniendo menos posibilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo. La brecha mundial relacionada con la participación en la fuerza laboral se ha estimado en 27 puntos porcentuales, y las brechas de participación continúan siendo amplias particularmente en los Estados Árabes, el norte de África y el sur de Asia, de manera tal que en cada caso supera los 50 puntos porcentuales (OIT, 2017). El lento progreso en este frente hizo que los líderes del G-20, en la Cumbre de 2014 celebrada en Brisbane, adoptaran la meta de reducir la brecha de participación en la fuerza laboral entre hombres y mujeres en un 25 por ciento para el año 2025 (la meta de «25 para 25»).

Cuando las mujeres participan en el mercado de trabajo, tienden a tener un acceso más limitado que los hombres a oportunidades de empleo de alta calidad.

1 Otros indicadores utilizados por la EPIC incluyen un compromiso demostrado para lograr la igualdad salarial y la ratificación de las normas laborales internacionales correspondientes.

Una razón de ello es la distribución desigual de las horas de trabajo no remunerado en el hogar: las mujeres realizan la mayoría de las tareas domésticas y la mayoría del trabajo de cuidados no remunerado, tanto para el hogar en general como para los miembros de edad avanzada y los niños en particular. Como resultado, las encuestas sobre el uso del tiempo muestran que, cuando se incluye tanto el trabajo no remunerado como el remunerado, las mujeres trabajan más horas que los hombres. Esta carga desproporcionada del trabajo doméstico no remunerado tiene un impacto negativo en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, particularmente en lugares donde se carece de acceso a guarderías infantiles o de políticas en el lugar de trabajo que tengan en cuenta las necesidades de las familias.

En las economías de altos ingresos, muchas mujeres, si deciden participar en el mercado de trabajo, eligen hacerlo a tiempo parcial. En los países de ingresos medios o bajos, muchas mujeres que buscan trabajo asalariado se ven obligadas a trabajar en la economía informal, donde pueden encontrar más fácilmente un trabajo que sea flexible en términos de horario y duración, u optar por un trabajo doméstico. En general, la situación laboral no está distribuida equitativamente entre mujeres y hombres: los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de convertirse en empresarios; más mujeres que hombres están clasificadas como «trabajadores familiares no asalariados»; y con frecuencia, aunque no en todas partes, más mujeres que hombres participan en el trabajo informal. Asimismo, las mujeres tienden a trabajar un promedio menor de horas que los hombres.

Todas estas realidades tienen un impacto directo en la brecha salarial de género, un tema sobre el que ya se ha dicho y escrito mucho en los últimos años. Es posible hacer dos observaciones específicas. En primer lugar, hay un reconocimiento generalizado de que el progreso en la reducción de la brecha salarial de género ha sido lento, a pesar del progreso significativo en los niveles educativos de las mujeres y el aumento de las tasas de participación femenina en el mercado de trabajo en muchos países. Aun cuando los niveles educativos de las mujeres han igualado o incluso superado a los de los hombres, esto solo ha servido para reducir en lugar de eliminar la brecha salarial (O'Reilly et al., 2015). Por lo tanto, en conjunto, las diferencias salariales siguen siendo una forma persistente de desigualdad entre las mujeres trabajadoras y los hombres trabajadores. En segundo lugar, se entiende que, si bien una medida simple de la brecha salarial de género sirve para atraer la atención del público en general y de los responsables de la formulación de políticas al problema de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, dicha medida continúa siendo un indicador muy imperfecto de la desigualdad, que necesita ser analizado y refinado más a fondo si se trata de informar adecuadamente sobre la formulación de políticas (Grimshaw y Rubery, 2015).

Una brecha salarial de género medida de manera simple —la llamada brecha salarial de género «bruta» o no ajustada— puede surgir por múltiples razones diferentes, incluidas, entre otras, las siguientes: diferencias entre el nivel educativo de las mujeres y el de los hombres; salarios más bajos en los sectores y agrupaciones donde se concentran las mujeres; diferencias entre las tasas de participación de mujeres y hombres en el trabajo a tiempo parcial y tiempo completo, que a su vez están influenciadas por el papel de la mujer como madres y sus responsabilidades familiares; y la discriminación salarial entre mujeres y hombres que realizan un

mismo trabajo o un trabajo de igual valor. La combinación más adecuada de respuestas de política diferirá según los países, de acuerdo a los factores que tengan el mayor impacto en la brecha salarial de género en cada contexto nacional.

Llegados a este punto cabe preguntarse, ¿por qué otro informe sobre la brecha salarial de género? La Parte II de este informe tiene dos objetivos específicos. El primero es abordar en detalle el desafío de medir la brecha salarial de género y proponer una forma sencilla de ajustar el indicador a fin de proporcionar información complementaria para los fines de la formulación de políticas y el monitoreo del progreso. El segundo es analizar y desglosar la brecha salarial de género de una manera que pueda informar a los responsables de la formulación de políticas y los interlocutores sociales sobre los factores que subyacen a la brecha salarial de género. La Parte III del informe analiza algunas de las implicaciones políticas que surgen de los hallazgos de este análisis.

## 8 Medición de la brecha salarial de género<sup>2</sup>

La brecha salarial de género es un indicador ampliamente utilizado que representa la diferencia salarial general entre trabajadores y trabajadoras asalariados. A pesar de su aparente sencillez, las estimaciones de la brecha salarial de género son a menudo polémicas, en parte porque diversas estimaciones para el mismo país en un determinado período pueden variar sustancialmente. A veces ocurren estas discrepancias entre estimaciones debido a las múltiples posibilidades de definir el término «salario», o porque cada estimación se basa en una subpoblación diferente de asalariados. Más preocupante es la constatación de que las estimaciones de la brecha salarial de género que utilizan la misma definición de salario y que se aplican a la misma población pueden diferir considerablemente en función de la elección que se haga sobre cómo medir y resumir la diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Cuando existen diferencias considerables en las estimaciones de la brecha salarial de género que se presentan como evidencia empírica, estas se convierten en una barrera en el debate político en vez de un aporte al mismo, creando dificultades para los responsables de la formulación de políticas que buscan identificar los pasos necesarios y apropiados que deben realizarse para reducir la brecha. Por lo tanto, aclarar las razones de las discrepancias entre las medidas alternativas de la brecha salarial de género es un primer paso esencial que debe preceder al examen más práctico de las causas de la brecha en sí. A continuación, examinamos los métodos estándar de estimación de la brecha salarial de género y mostramos las circunstancias en que estos pueden dar lugar a estimaciones diferentes y, a veces, contradictorias. Estos resultados conducen a su vez a nuestra propuesta de un método complementario para estimar la brecha salarial de género que demuestra ser útil para los propósitos de la formulación de políticas y el monitoreo del progreso.

### 8.1 La brecha salarial de género no ajustada

La brecha salarial de género no ajustada se refiere simplemente a la diferencia salarial entre mujeres y hombres en un punto específico en el tiempo y se calcula generalmente como el margen por el cual el salario de las mujeres está por debajo del de los hombres. Por ejemplo, si el salario de las mujeres es el 75 por ciento del de los hombres, se dice que la brecha salarial de género es de 25 por ciento. En este contexto, los términos «salario de las mujeres» y «salario de los hombres» hacen referencia a las medidas que resumen toda la gama de los ingresos recibidos por, respectivamente, todas las mujeres y los hombres que son clasificados como

2 Las estimaciones que se presentan en este informe pueden diferir de aquellas de fuentes oficiales nacionales debido a las diferencias en la elección de la metodología.

asalariados.<sup>3</sup> Esta gama completa de salarios (de las mujeres o los hombres) es lo que llamamos «la distribución salarial» o «la estructura salarial» de los trabajadores asalariados (hombres o mujeres) en la población.

Las dos medidas que casi siempre se usan para resumir la información en dicha distribución son la *media* (el promedio de todos los valores cubiertos) y la *mediana* (el valor ubicado en el centro de la distribución). Así, la «media de brecha salarial de género» compara el promedio de la distribución salarial de las mujeres con el promedio de la distribución salarial de los hombres, mientras que la «mediana de brecha salarial de género» compara el valor ubicado en el centro de la distribución salarial de las mujeres con el valor localizado en medio de la distribución salarial de los hombres. Esta puede ser una fuente de diferencias entre las estimaciones. El uso de salarios por hora para estimar la brecha salarial de género, según el indicador 8.5.1 de los ODS, tiene la ventaja de separar el tiempo de trabajo de las ganancias. Por el contrario, el uso de otras medidas (pago mensual, semanal o diario) puede reflejar diferencias no solo en el pago por hora, sino también en el número de horas trabajadas durante un período. Cuando los datos suministrados sobre salarios se agregan y no es posible separar las horas trabajadas del pago por hora, una manera de comparar los diferenciales salariales de género es considerar solo el subgrupo de trabajadores de tiempo completo. Aunque este método se aproxima a la comparación de los salarios por hora entre mujeres y hombres, el resultado elimina del cálculo a todos los trabajadores de tiempo parcial, la mayoría de los cuales son mujeres y que tienden a ganar salarios por hora más bajos.

En la práctica, aunque los salarios mensuales están disponibles con mayor frecuencia, la mayoría de los datos de encuestas de fuentes, tales como las típicas encuestas de población activa, proporcionan información que permite la obtención de salarios por hora.<sup>4</sup> Una primera inspección de la brecha salarial de género utilizando estas dos medidas alternativas de pago proporciona un punto de partida intuitivo para un análisis detallado y la comprensión de los diferenciales salariales entre mujeres y hombres.

Los gráficos 14 y 15 muestran estimaciones de la brecha salarial de género para hasta 73 países; estos provienen de todas las regiones del planeta y cubren alrededor del 80 por ciento de los empleados asalariados del mundo. Cada uno de estos gráficos presenta estimaciones basadas en la media y la mediana de la

3 El término «salario» se refiere a los salarios o las ganancias recibidas por los trabajadores dependientes (empleados), en comparación con los ingresos recibidos de otras modalidades de participación en el mercado de trabajo, por ejemplo, trabajo por cuenta propia. En este sentido, a lo largo de este informe, los términos «brecha salarial de género» y «diferencia salarial de género» se usan de modo indistinto, independientemente de si el pago se refiere a salarios por hora, ingresos mensuales o cualquier otra forma de describir los ingresos derivados del empleo dependiente.

4 Es común encontrar que los datos de la encuesta brindan información sobre el pago en forma de salarios por hora o ingresos mensuales; con menos frecuencia, algunas encuestas les piden a los encuestados que declaren sus ingresos en marcos de tiempo alternativos, como montos semanales (por ejemplo, el Censo de la Encuesta de Población de los Estados Unidos) o montos diarios (por ejemplo, la Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación de México –ENOE–, o muchas de las encuestas realizadas en Asia, donde generalmente se les pide a los empleados encuestados que declaren sus ganancias diarias, en vez de por hora o mes).

brecha salarial de género, los cuales de manera conjunta nos permiten comparar, siempre que sea posible, la brecha salarial de género basada en los salarios por hora y aquella basada en los ingresos mensuales. De esta manera, los dos gráficos juntos presentan cuatro posibles configuraciones. Cada uno de estos incluye una brecha salarial de género mundial global; estas estimaciones globales se basan en ponderaciones que toman en cuenta el número de empleados asalariados en cada uno de los países cubiertos; por lo tanto, los países más grandes como China, México o los Estados Unidos tendrán un mayor peso en la estimación global que los países más pequeños como Malawi, Nepal o Panamá.

La primera observación que se desprende de estos gráficos es que la brecha salarial de género se estima de manera abrumadora como un valor positivo, es decir, un valor que indica que los hombres ganan más que las mujeres. Si se considera la media de brecha salarial de género basada en los salarios por hora, 58 de los 73 países incluidos en el gráfico 14 muestran una media de brecha salarial de género positiva; lo mismo ocurre con 54 de los 65 países para los cuales se estiman las medianas de brecha salarial de género. En el caso de los ingresos mensuales (gráfico 15), la prevalencia de brechas salariales de género positivas se hace aún más evidente: solo tres de 65 países muestran una media de brecha salarial de género negativa, y solo dos de 65 países muestran una mediana de brecha negativa. Si bien la brecha salarial de género es negativa en varios países (un problema al que volveremos más adelante), los gráficos proporcionan pruebas sólidas de una brecha salarial general en favor de los hombres.

Las estimaciones globales ponderadas varían desde aproximadamente el 16 por ciento (en el caso de la mediana de salarios por hora) hasta el 22 por ciento (en el caso de la mediana de salarios mensuales), según la medida que se utilice. Al observar las diferentes estimaciones, una conclusión es que, en promedio, las mujeres cobran aproximadamente un 20 por ciento menos que los hombres en todo el mundo. Sin embargo, hay grandes variaciones entre los países, con la media de la brecha salarial de género por hora, por ejemplo, que va del 34 por ciento en Pakistán al -10,3 por ciento en Filipinas (lo que se interpretaría como que, en este país, las mujeres ganan en promedio 10,3 por ciento más que los hombres).

La segunda observación es que para casi todos los países la brecha salarial de género es mayor cuando la estimación se basa en salarios mensuales en lugar de salarios por hora, lo que refleja el hecho de que en la mayoría de los países las mujeres y los hombres difieren significativamente con respecto al tiempo de trabajo, específicamente, que el trabajo a tiempo parcial es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres (ver Fagan et al., 2014). En toda la base de datos, excepto en cinco de los 73 países, la incidencia del trabajo a tiempo parcial es mayor entre las mujeres que entre los hombres, aunque la escala de la diferencia varía ampliamente: en los Países Bajos, por ejemplo, el 72 por ciento de empleadas trabajan a tiempo parcial, mientras que los hombres solo el 26 por ciento; por el contrario, entre los empleados de Bangladesh, solo el 10 por ciento de las mujeres y el 4 por ciento de los hombres trabajan a tiempo parcial. Tomando un promedio



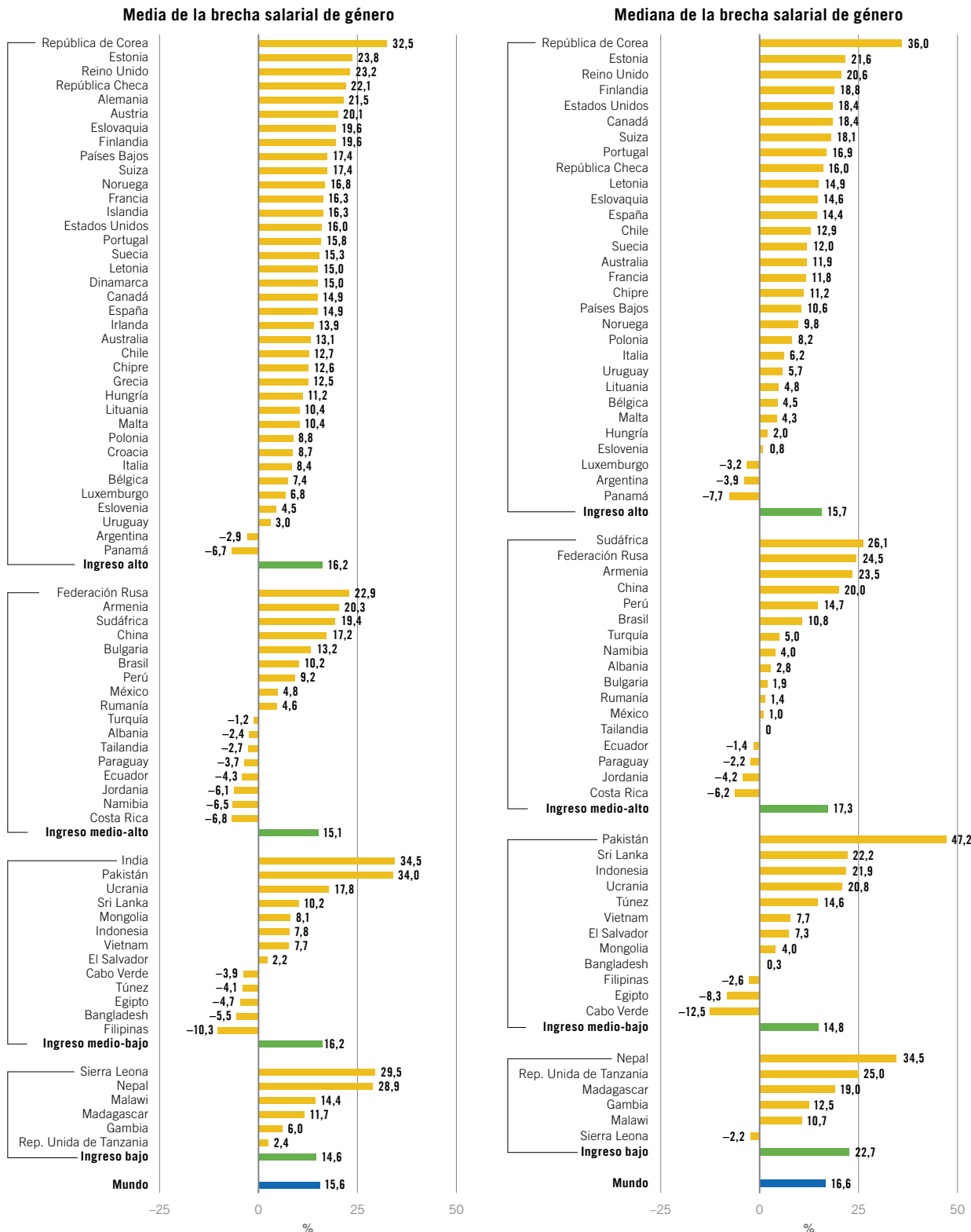
ponderado de los 72 países, la proporción de mujeres que trabaja a tiempo parcial es 14 por ciento, frente a 7 por ciento de los hombres.<sup>5</sup>

La importancia del trabajo a tiempo parcial como factor contribuyente en las estimaciones de la brecha salarial de género se hace evidente si examinamos los diagramas de dispersión en el gráfico 16. Aquí, la correlación entre la brecha salarial de género por hora y la incidencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres es débil; por el contrario, la correlación es fuerte y positiva cuando la brecha salarial de género por mes se dispersa contra la incidencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres. No se observa un contraste tan marcado en el gráfico 17, que presenta las mismas variables en la misma relación para los hombres. Aunque las razones para trabajar a tiempo parcial son diversas, las estimaciones recientes sugieren que más de la mitad de todo trabajo a tiempo parcial es involuntario en Bulgaria, Chipre, Italia, Rumania y España (OIT, 2016b). Si una gran proporción de mujeres que trabaja a tiempo parcial lo hace por necesidad y no por elección, cualquier estimación de la brecha salarial de género que utilice los ingresos mensuales también tiene implícitamente en cuenta el costo que tiene para las mujeres el tener menos oportunidades de trabajo a tiempo completo. Al mismo tiempo, muchas mujeres pueden optar por trabajar a tiempo parcial porque las tareas domésticas y las responsabilidades de cuidado continúan cayendo principalmente sobre sus hombros (OIT, 2018d).

La tercera observación en este punto es que los valores medios y medianos pueden generar resultados muy diferentes incluso si se usa la misma definición de pago; es decir, si se compara la media y mediana de los salarios por hora (gráfico 14) o la media o mediana de los ingresos mensuales (gráfico 15). En el caso de Namibia, por ejemplo, la media de la brecha salarial de género por hora es -6.5 por ciento y la mediana de la brecha salarial de género por hora es +4 por ciento; la media implica que las mujeres ganan más que los hombres, mientras que la mediana implica que las mujeres ganan menos que los hombres. Existen diferencias sutiles en el uso e interpretación de estas dos medidas de resumen, pero ambas se utilizan para derivar conclusiones sobre la diferencia salarial entre mujeres y hombres. Dichas contradicciones aparentes entre los resultados generados al usar estas dos medidas pueden convertirse en un obstáculo en el avance de políticas hacia la igualdad salarial de género, no solo cuando los indicadores se contradicen entre sí en el signo, sino también cuando tienen el mismo signo (positivo o negativo) pero varían notablemente en magnitud. Por ejemplo, en el caso de Bulgaria, la media de la brecha salarial de género por hora es del 13,2 por ciento, mientras que la mediana de la brecha salarial de género de la contraparte es del 1,9 por ciento. Al seleccionar la última estimación para representar la situación

5 En la mayoría de los países de los que tenemos datos, el encuestado declara el estado de «tiempo parcial», ya sea directamente como un indicador (por ejemplo, en la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios de Eurostat, EU-EES) o porque el encuestado declara el número de meses por año empleados en trabajos a tiempo parcial (por ejemplo, la Encuesta Europea sobre Renta y Condiciones de Vida, EU-SILC). Cuando la información no está directamente disponible en la base de datos, la obtenemos de las horas de trabajo semanales declaradas, utilizando la definición de la OCDE de trabajadores a tiempo parcial como aquellos que declaran que su horario de trabajo habitual por semana es de 30 horas o menos (van Bastelaer, Lemaître y Marianna, 1997).

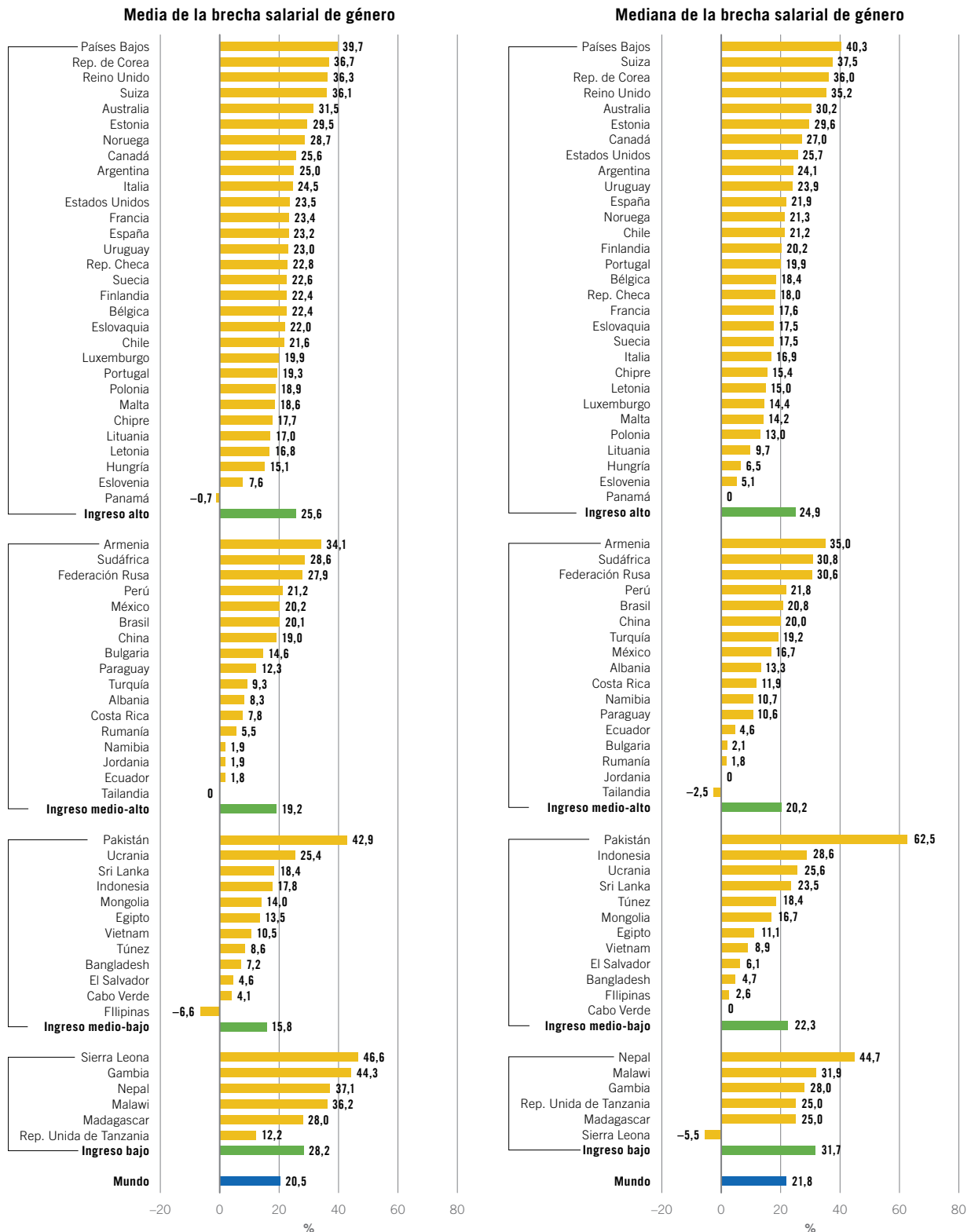
**Gráfico 14 Brecha salarial de género según salarios por hora**



Fuente: En 65 de los 73 países que se muestran en los gráficos, la media y la mediana de las estimaciones son estimaciones de la OIT basadas en los datos proporcionados por fuentes nacionales (descritas en el Anexo V). En ocho de los países señalados, las encuestas de las que dispone la OIT no proporcionan información adecuada para identificar los salarios por hora, por lo que las estimaciones de la media de salario por hora presentadas aquí se basan en fuentes externas. En el caso de Austria, Croacia, Dinamarca, Alemania, Grecia, Islandia e Irlanda, las estimaciones provienen de Eurostat; en el caso de la India, la estimación proviene del *Informe sobre los Salarios de India* de la OIT (OIT, 2018b). En estos ocho casos, la mediana de la brecha salarial de género no puede ser divulgada.



Gráfico 15 Brecha salarial de género según ingresos mensuales

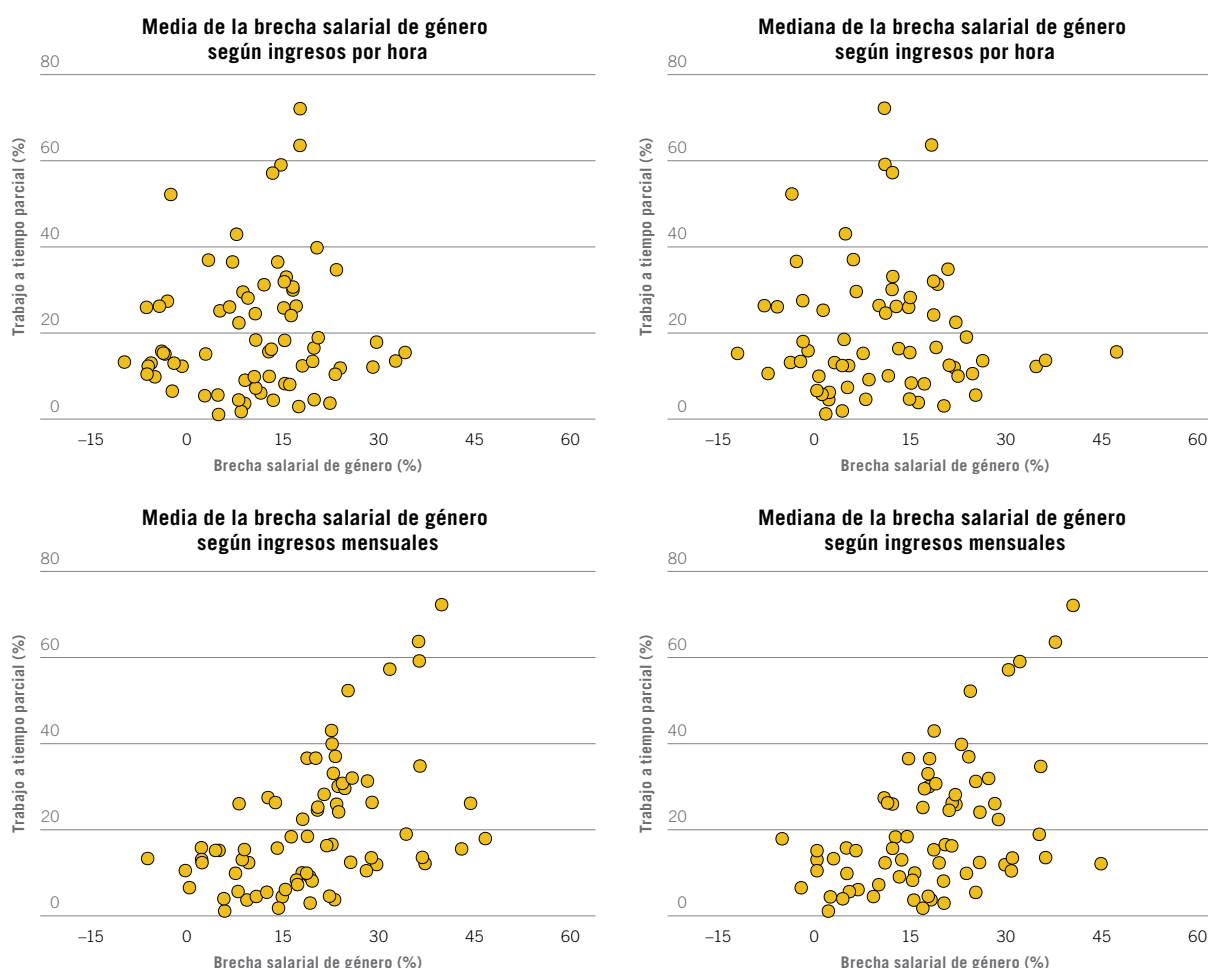


Fuente: Las estimaciones de la OIT se basan en los datos proporcionados por las fuentes nacionales indicadas en el Anexo V. Se excluyen los ocho países de los que la OIT no dispone de datos apropiados. Por lo tanto, el conjunto de países en el gráfico 15 es el mismo ya sea que se utilice la media o la mediana de los ingresos mensuales. De hecho, los países con una brecha salarial de género aparentemente nula presentan valores insignificantes. Si el cero se sitúa a la izquierda de la vertical, esto indica que el valor casi nulo es negativo (por ejemplo, en Tailandia, donde la media de la brecha salarial de género es -0,043); si el cero se sitúa a la derecha de la vertical, el valor casi nulo es positivo (por ejemplo, en Cabo Verde y Jordania, en el caso de la mediana de la brecha salarial de género).

de la igualdad salarial de género, los responsables de la formulación de políticas en Bulgaria podrían afirmar con razón que el país está cerca de lograr la paridad salarial de género; pero luego surge la pregunta: ¿qué hay detrás de la cifra del 13,2 por ciento para la media de brecha salarial de género estimada?

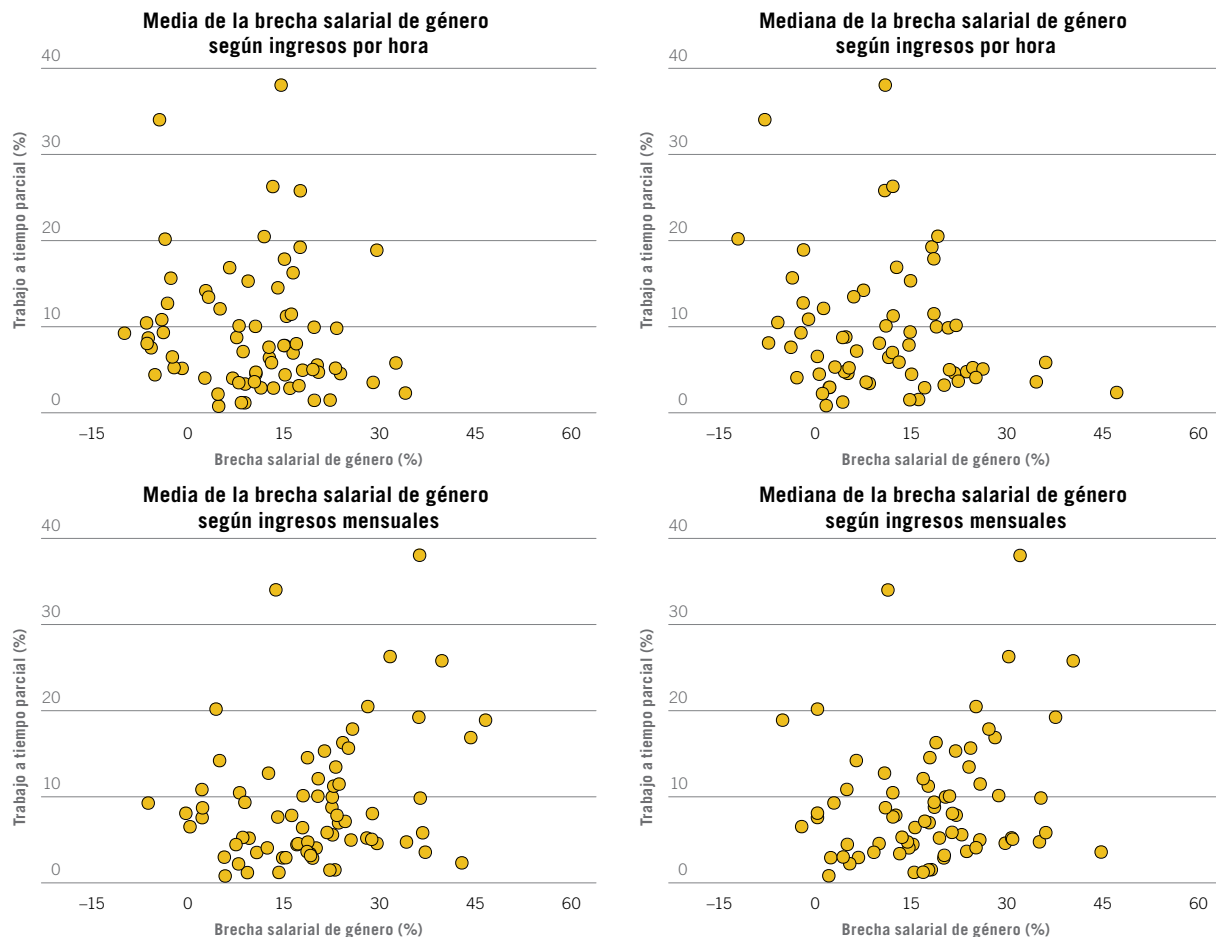
La siguiente sección del informe se dedica a explorar las razones por las cuales la brecha salarial de género basada en medias y medianas puede diferir. El análisis muestra que estas diferencias se relacionan de hecho con la diferente forma en que las mujeres y los hombres asalariados están dispersos en la distribución salarial.

**Gráfico 16 Brechas salariales e incidencia del trabajo a tiempo parcial entre mujeres**



Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en datos de encuestas de hasta 72 países (Ver el Anexo V). El coeficiente de correlación entre la media de la brecha salarial de género de salarios por hora y la incidencia del trabajo a tiempo parcial entre mujeres es 0,08; la mediana del salario por hora es -0,04; la media de los ingresos mensuales es 0,48; y la mediana de los ingresos mensuales es 0,42.

**Gráfico 17 Brechas salariales e incidencia del trabajo a tiempo parcial entre hombres**



Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en datos de encuestas de hasta 72 países (Ver el Anexo V). El coeficiente de correlación entre la media de la brecha salarial de género de salarios por hora y la incidencia del trabajo a tiempo parcial entre hombres es -0,12; la mediana del salario por hora es -0,21; la media de los ingresos mensuales es 0,28; y la mediana de los ingresos mensuales es 0,13.

## 8.2 Más allá de la brecha salarial de género no ajustada

El gráfico 14 muestra las estimaciones de la media y la mediana de la brecha salarial de género según salario por hora para 65 de los 73 países en nuestra base de datos. Estos 65 países pueden clasificarse en cinco grupos. En el grupo 1 (25 países), la media y la mediana de la brecha salarial de género son positivas, y la primera es mayor que la segunda; en el grupo 2 (23 países), la media y la mediana de la brecha salarial de género son también positivas, pero la media de la brecha salarial de género es menor que la mediana de la brecha salarial de género; en el grupo 3 (nueve países), la media y la mediana de la brecha salarial de género son negativas; en el grupo 4 (seis países) la media de la brecha salarial es negativa, pero la mediana de la brecha salarial media de género es positiva; y en el grupo 5 (dos países) la media de la brecha salarial de género es positiva y la mediana de la brecha salarial de género es negativa.

En la mayoría de estos 65 países, las estimaciones son consistentes en el signo, es decir, que tanto la media como la mediana de la brecha salarial de género son

positivas, o ambas son negativas, aunque, como muestra el gráfico 14, dicha consistencia no necesariamente excluye una amplia variación en magnitud; en muchos de los 57 países para los que el signo es consistente, la diferencia de valor entre la media y la mediana de la brecha salarial de género es considerable, como en el ejemplo búlgaro citado en la sección 8.1 anterior.

Una forma de entender las razones por las cuales las estimaciones de la media y la mediana de la brecha salarial de género pueden diferir tanto es inspeccionar visualmente la estructura salarial de las mujeres y los hombres. Ilustramos esto con una selección de países de diferentes grupos de ingresos. Una vez que hemos clasificado a los 65 países en cinco grupos, se observa que todos los países en los grupos 3 a 5, es decir, aquellos que muestran una media o mediana negativa de la brecha salarial de género, o ambas, son (con la única excepción de Luxemburgo) países de ingresos bajos o medios. Asimismo, la mayoría de los países en el grupo 2 (excepto Canadá, República de Corea, Portugal, Suiza y Estados Unidos) son países de ingresos bajos o medios. Por el contrario, la mayoría de los países en el grupo 1 (excepto Malawi, México y Mongolia) son de ingreso alto. Sobre la base de estas observaciones, hemos hecho una selección de países que incluye ejemplos de los cinco grupos y también cubre países de ingresos altos y países de ingresos medios o bajos.

El gráfico 18 compara la distribución de los salarios por hora de las mujeres con la distribución de los salarios por hora de los hombres de estos países. Para cada uno de estos países, la ilustración presenta la estructura salarial por hora en dos formatos (explicados en el recuadro 2), a saber, la función de densidad de probabilidad (primera columna) y la función de distribución acumulativa (segunda columna). Para simplificar, nos referiremos a estas como las funciones de probabilidad y distribución acumulativa, respectivamente. Los dos formatos se complementan entre sí para ilustrar por qué en muchos casos la media y la mediana de la brecha salarial de género varía significativamente en tamaño o signo. El recuadro 2 toma el ejemplo de Finlandia en el gráfico 18 para ilustrar estas dos formas de analizar la estructura salarial en un país determinado.

El gráfico 18 muestra que, para la mayoría de los países, las funciones de distribución y probabilidad para mujeres y hombres en todo el rango de salarios por hora (primera columna) no muestran la forma suave de campana que aparece en el caso de Finlandia. De hecho, para la mayoría de los países en nuestra selección ilustrativa, los gráficos muestran las distribuciones con altibajos, lo que indica que los asalariados no se distribuyen de manera regular en el rango de los salarios por hora. En una distribución salarial caracterizada por tales irregularidades, las dos medidas de resumen que se usan con más frecuencia para sintetizar la estructura salarial en un solo número, la «media» y la «mediana», proporcionan información que puede ser de uso limitado.

Esto puede ilustrarse observando, por ejemplo, el caso de Portugal. En este país, una gran proporción de mujeres recibe el salario mínimo, y esto se refleja en el fuerte aumento de la curva en el nivel del salario mínimo, que se encuentra en el extremo inferior de la distribución salarial; de hecho, la mediana del salario por hora para las mujeres en Portugal (indicado en el cuadro por la línea vertical discontinua) no está muy lejos del pico que marca el salario mínimo, lo que sugiere

## Recuadro 2 Funciones de distribución de probabilidad versus distribución acumulativa: un ejemplo ilustrativo

Una *función de densidad de probabilidad*, llamada usual y simplemente «función de densidad», es un instrumento que muestra cómo se dispersan los individuos a través de un rango de valores —en este caso, el rango de salarios por hora. La primera columna del gráfico 18 muestra precisamente este instrumento (por motivos de simplicidad, llamado «distribuciones de probabilidad») para cada uno de los países seleccionados, separando la muestra para distinguir entre mujeres y hombres. Para explicar de qué manera leer estos gráficos hemos seleccionado a Finlandia como ejemplo. El eje horizontal representa el rango de salarios por hora de menor a mayor. Cada una de las dos curvas —para mujeres y hombres, respectivamente— asigna cada valor del salario por hora a la probabilidad de encontrar ese valor entre los trabajadores asalariados en el país, y esa probabilidad se muestra en los valores en el eje vertical. Son muy pocas las personas que ganan salarios por hora extremadamente bajos, por lo que ambas curvas son relativamente planas en el extremo inferior del abanico salarial. A medida que la curva se mueve de izquierda a derecha, pasamos de salarios más bajos a salarios más altos, y la probabilidad de encontrar trabajadores asalariados en la población en cada nivel comienza a aumentar: esto se demuestra por el aumento de las dos curvas a medida que los salarios por hora más altos se asignan a valores de probabilidad más altos en el eje vertical.

Es interesante observar que, en el caso de Finlandia, como en la mayoría de los demás países, la curva de las mujeres despegue del suelo en un punto más temprano que la de los hombres. Esto simplemente refleja el hecho de que la probabilidad de encontrar a una mujer en valores más bajos del rango de salario por hora (por encima del nivel extremadamente bajo) es mayor que la de encontrar a un hombre en estos valores. Aproximadamente en la mitad del rango salarial, las curvas dejan de subir y empiezan a bajar, lo que indica que, tanto para los hombres como para las mujeres, después de algún salario específico, las posibilidades de encontrar un asalariado con salario más alto —en comparación con uno que gane un salario en la mitad del rango— empiezan a bajar. Es interesante observar que, en el caso de Finlandia, como en muchos otros países, poco después del valor máximo de la curva de las mujeres, la probabilidad de encontrar a un hombre con los valores salariales más altos es mayor

que la de encontrar a una mujer: esto está claro porque desde algún lugar en la mitad del rango de salarios por hora, la curva para los hombres está constantemente por encima de la de las mujeres. A partir de entonces, y a medida que las dos curvas se acercan a los valores máximos del rango de salarios por hora en el eje horizontal, la probabilidad de encontrar trabajadores o trabajadoras asalariados disminuye gradualmente. Esto se muestra por las dos curvas que regresan progresivamente al valor cero en el eje vertical. En el caso de Finlandia, como en muchos otros países ilustrados en el gráfico 18, la probabilidad de encontrar a una mujer en el extremo superior de la distribución del salario por hora es nula: la curva de las mujeres se detiene antes que la de los hombres. En general, estas subidas y bajadas dan lugar a una especie de curva en campana, que puede ser más o menos regular, más a la derecha o más a la izquierda, con colas más largas o más cortas; son estas características de la forma de campana las que determinan y describen la distribución de los asalariados en un país.

Un instrumento complementario e igualmente necesario para estudiar la estructura salarial de un país es un cálculo para mostrar de qué manera la distribución salarial se traduce en la acumulación de trabajadores asalariados en cada valor del rango de salarios. Esto se conoce como una *función de distribución acumulativa* y se presenta para cada uno de nuestros países seleccionados en la segunda columna del gráfico 18 (para simplificar, llamado «porcentaje acumulado»). Lo que hace la distribución acumulativa del salario por hora es trazar una curva que represente la proporción de asalariados que se ha acumulado hasta cada valor de la distribución de salarios por hora. De izquierda a derecha en el eje horizontal, cuanto mayor es el valor del salario por hora, mayor es la proporción de asalariados que se ha acumulado en o por debajo de ese salario por hora, y la acumulación de personas va desde casi el 0 por ciento con el salario por hora más bajo hasta el 100 por ciento (o la población total de asalariados) con el salario por hora más alto posible.

Siguiendo con nuestro ejemplo de Finlandia, vemos que la curva que muestra de qué manera las mujeres se van acumulando sucesivamente a medida que aumentan los salarios por hora, es tal que esta se despegue del suelo en el valor cero (de salario por hora) antes de que lo haga la curva de los hombres; esto

muestra que la proporción de mujeres se acumula en valores inferiores con mayor rapidez que la de los hombres. El salario por hora en el cual se acumula el 50 por ciento de la población es la mediana, como lo muestra una línea horizontal discontinua en cada uno de los gráficos de la columna 2. En el caso de Finlandia, la línea horizontal discontinua muestra que la mediana del salario por hora de las mujeres es inferior a la mediana del salario por hora de los

hombres. Además, en el caso de Finlandia, la curva que muestra cómo las mujeres se acumulan a lo largo del rango de los salarios por hora se sitúa sistemáticamente a la izquierda de la misma curva para los hombres: es decir, para la misma proporción de mujeres y hombres asalariados —como se indica en el eje vertical— esa proporción de mujeres siempre gana un salario por hora inferior al salario por hora ganado por la misma proporción de hombres asalariados.

que una gran proporción de ellas tiene ingresos en el entorno del salario mínimo. Sin embargo, la media del salario por hora para las mujeres en Portugal (indicado en el cuadro por la línea vertical continua) es mucho mayor que la mediana y el salario mínimo. Esto ocurre porque hay pequeños grupos de mujeres con salarios altos, ilustrados por los pequeños picos en los rangos superiores de la distribución salarial de las mujeres, cuyo salario por hora eleva la media del salario para todas las portuguesas asalariadas. Por lo tanto, la media y la mediana de la brecha salarial de género puede diferir debido a las irregularidades en la forma en que los empleados asalariados están dispersos en el rango de los salarios por hora.

Si ahora revisamos la distribución salarial para Cabo Verde, observamos que una proporción sustancial de mujeres se encuentra en el extremo más alto de la distribución salarial; estas mujeres elevan la media, pero esta no es representativa para la mayoría de las trabajadoras asalariadas de la población. En cuanto a la distribución acumulativa, esta muestra que hasta aproximadamente el percentil 40 las mujeres perciben menores salarios que los hombres, pero entre el percentil 40 y el 90, el salario de las mujeres es mayor que el de los hombres; y a partir del percentil 90 hasta los que más ganan, la relación se invierte nuevamente. Por lo tanto, dependiendo de qué proporción acumulativa de empleados asalariados se seleccione, podemos concluir que las mujeres ganan más que los hombres o que las mujeres ganan menos que los hombres. Este ejemplo ilustra nuevamente que una sola medida sumaria, como la media o la mediana, no puede captar la complejidad de la distribución salarial subyacente.

El gráfico 18 muestra que, sin excepción, en todos los países donde la media y la mediana de la brecha salarial de género son positivas, la proporción acumulativa de mujeres asalariadas en cualquier nivel siempre gana un salario por hora que es inferior al salario por hora obtenido por la misma proporción de hombres asalariados. Esto es evidente ya que, para todos estos países, la curva que ilustra la proporción acumulativa de mujeres hasta un determinado salario por hora (columna 2) se encuentra siempre a la izquierda de la misma curva para los hombres. Este no es el caso de los países con una media o mediana de brecha salarial de género negativa (grupos 4 y 5), o de países donde la media y la mediana son negativas (grupo 3). En los países donde la media o la mediana de la brecha salarial de género son negativas, también se caracterizan por funciones de distribución irregulares con altibajos, lo que demuestra que las poblaciones no se distribuyen de manera regular en el rango de los salarios por hora. Es raro que



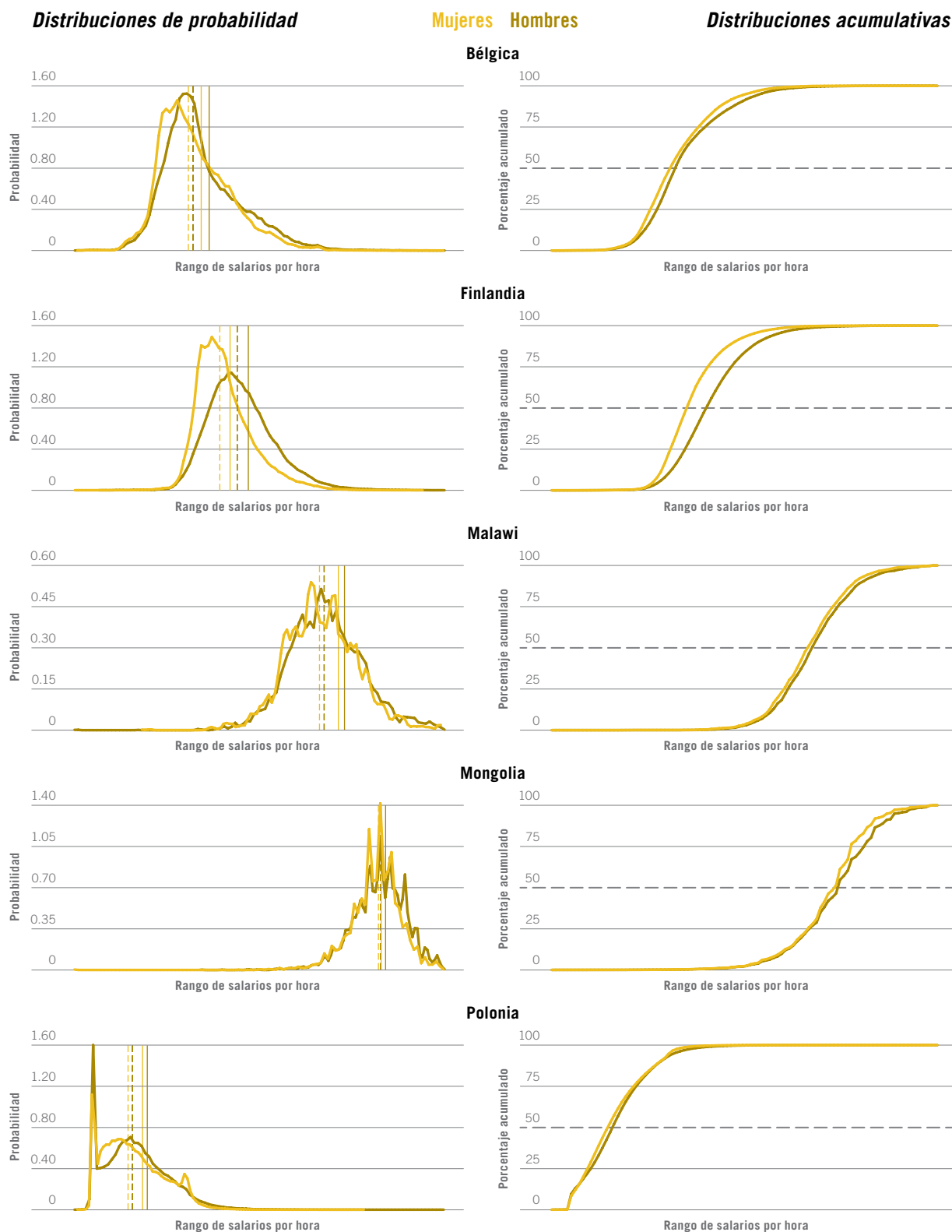
las distribuciones salariales de estos países muestren colas largas en la parte alta de sus respectivas distribuciones. En casi todos los casos, las colas inferiores son largas: esta es una característica de los países emergentes y de ingreso bajo, donde una fracción significativa de empleados asalariados se ubica en el extremo inferior de la distribución salarial, mientras que una fracción más pequeña y menos representativa recibe salarios en el extremo superior de la distribución salarial.

También podemos ver en el gráfico 18 que es más probable que ocurran irregularidades en las distribuciones de probabilidad mostradas en la columna 1 en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres; en muchos casos, cuando las distribuciones salariales de mujeres y hombres son un tanto irregulares, los altibajos en la estructura salarial son más marcados para las mujeres que para los hombres. La razón por la que se producen altibajos en la distribución salarial es que las mujeres y los hombres se agrupan en torno a salarios por hora específicos. Por ejemplo, en muchos casos se produce una agrupación alrededor del salario mínimo, y en muchos de esos casos, la probabilidad de encontrar mujeres en ese nivel salarial es mayor que la de encontrar hombres. Al mismo tiempo, todos los países con media o mediana de brecha salarial de género negativa muestran distribuciones de probabilidad caracterizadas por pequeños grupos de mujeres en cada extremo de sus respectivas distribuciones salariales, especialmente en el extremo superior; estos son en su mayoría países de ingresos medios y bajos caracterizados generalmente por una baja tasa de participación de la mujer en el mercado de trabajo, y en trabajos asalariados en particular. Lo que indica la agrupación es que las mujeres se concentran en rangos específicos de salarios por hora, lo que refleja su participación «selectiva» en el mercado de trabajo. En el caso de Egipto, por ejemplo, no hay ninguna representación de mujeres en el extremo inferior de la distribución salarial; algunos picos son visibles, lo que indica pequeños grupos alrededor de los salarios hasta la media y mediana de los salarios por hora; por lo tanto, la distribución muestra un grupo de mujeres mejor pagadas ubicadas hacia el extremo superior del espectro salarial.

Un problema con una simple medida de la brecha salarial de género es que en los países donde la participación de las mujeres en el trabajo asalariado es baja, las estimaciones de la brecha salarial de género generadas por la media y la mediana clásicas están completamente dominadas y distorsionadas por estos efectos de agrupación o composición, lo que da lugar a estimaciones difíciles de interpretar a efectos de la elaboración de políticas o el seguimiento de las tendencias. En países donde la participación de las mujeres como asalariadas es alta, principalmente países de ingreso alto y algunos países de ingreso mediano, la probabilidad de encontrar mujeres en la distribución salarial también es alta; pero incluso en estos países la existencia de efectos de agrupación o composición puede en cierto modo también distorsionar las estimaciones de la brecha salarial de género. Así, pues, en la siguiente sección se propone una metodología para generar estimaciones complementarias de la brecha salarial de género que tengan en cuenta estos efectos de composición.

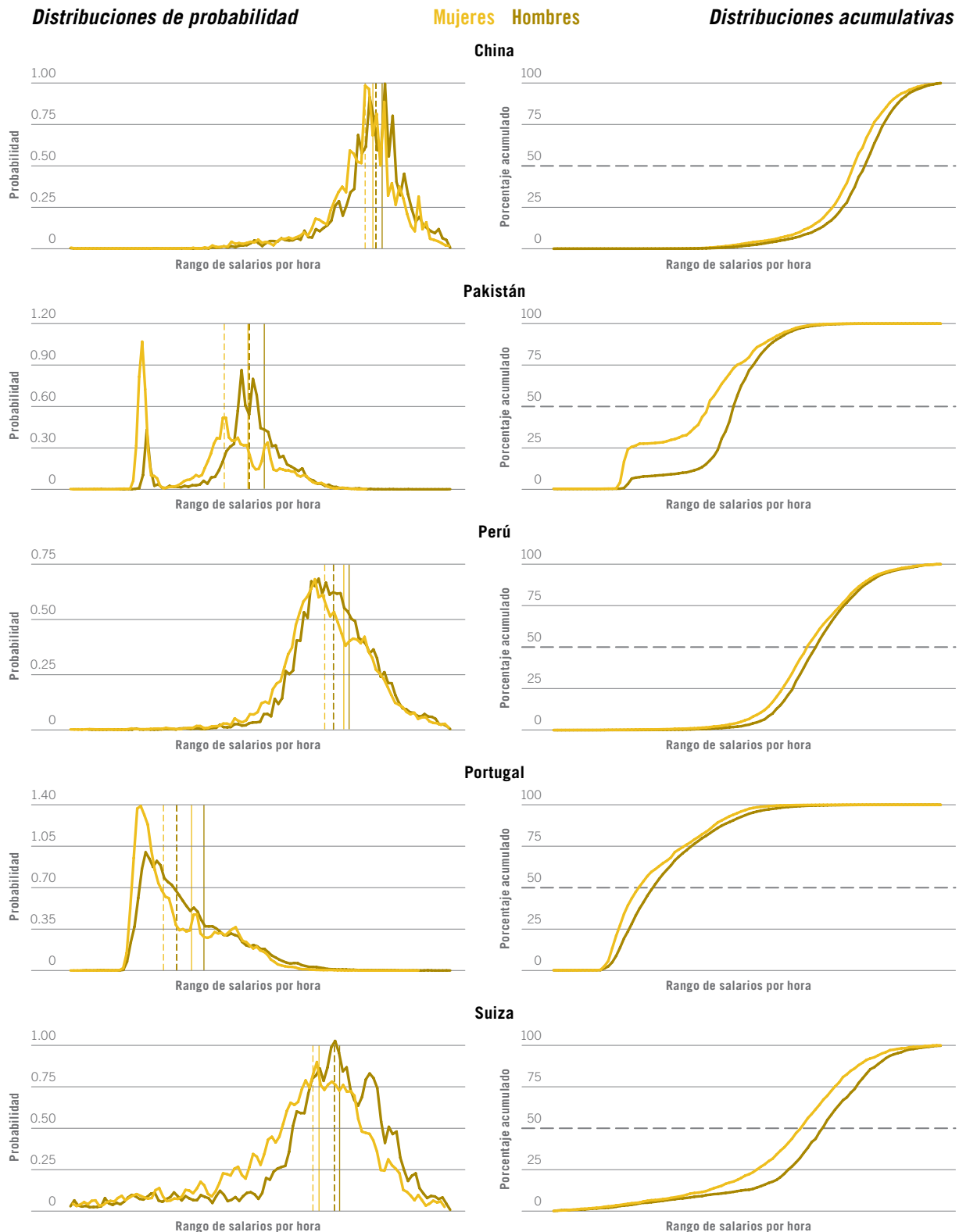
## Gráfico 18 Estructuras salariales, economías seleccionadas

Grupo 1: La media y la mediana de la brecha salarial de género son ambas positivas, pero la media es mayor que la mediana (selección trazada)



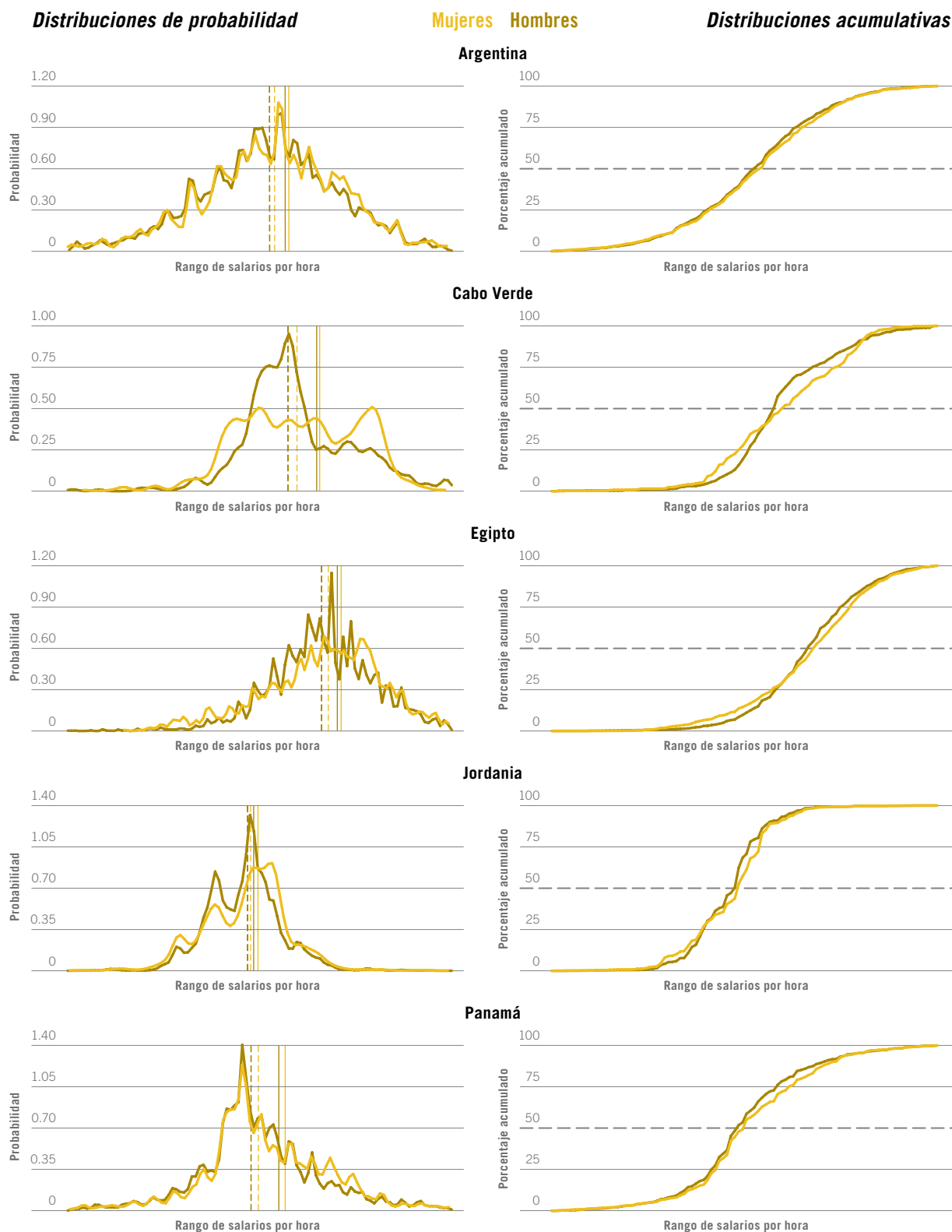
### Gráfico 18 (cont.)

Grupo 2: La media y la mediana de la brecha salarial de género son ambas positivas, pero la media es menor que la mediana (selección trazada)



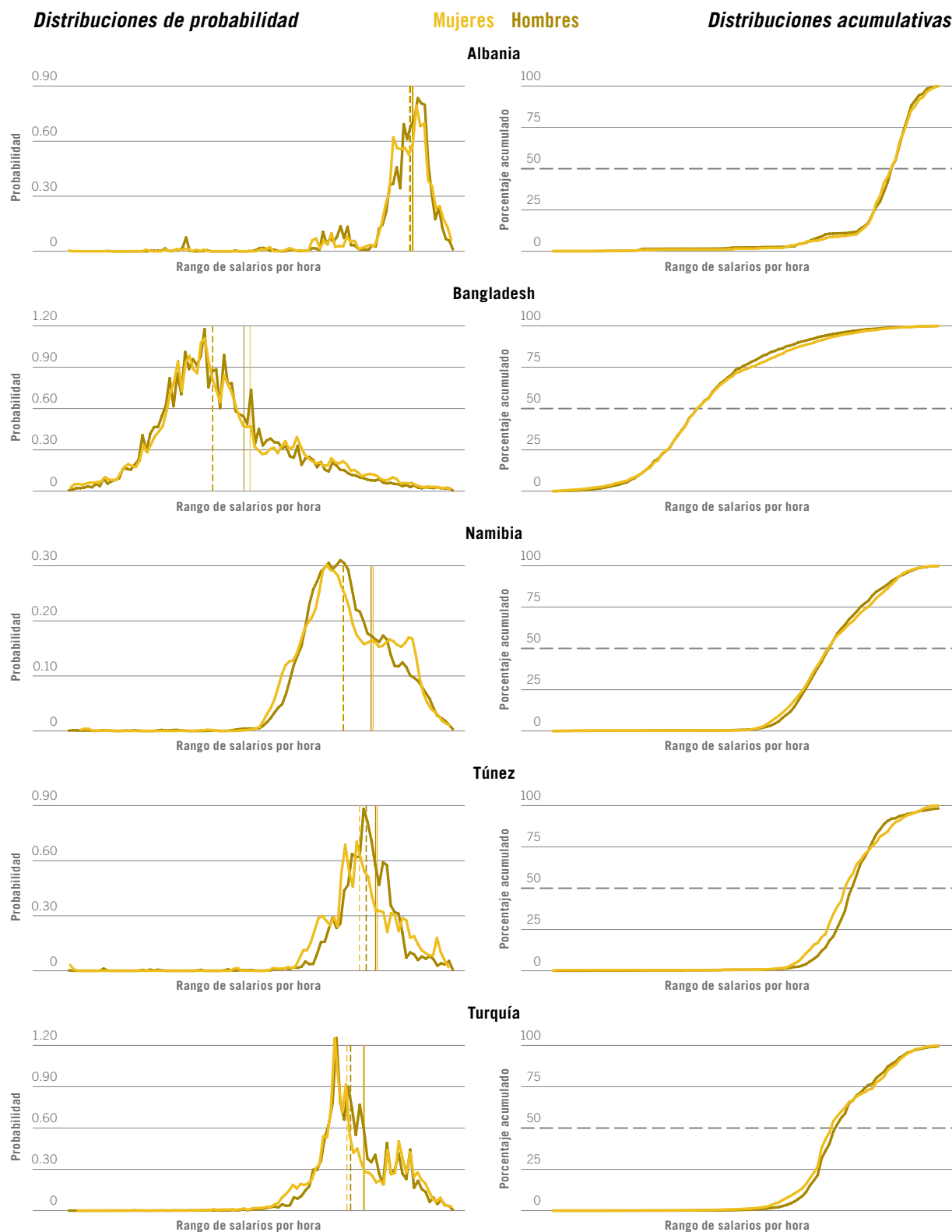
### Gráfico 18 (cont.)

Grupo 3: La media y la mediana de la brecha salarial de género son ambas negativas (selección trazada)



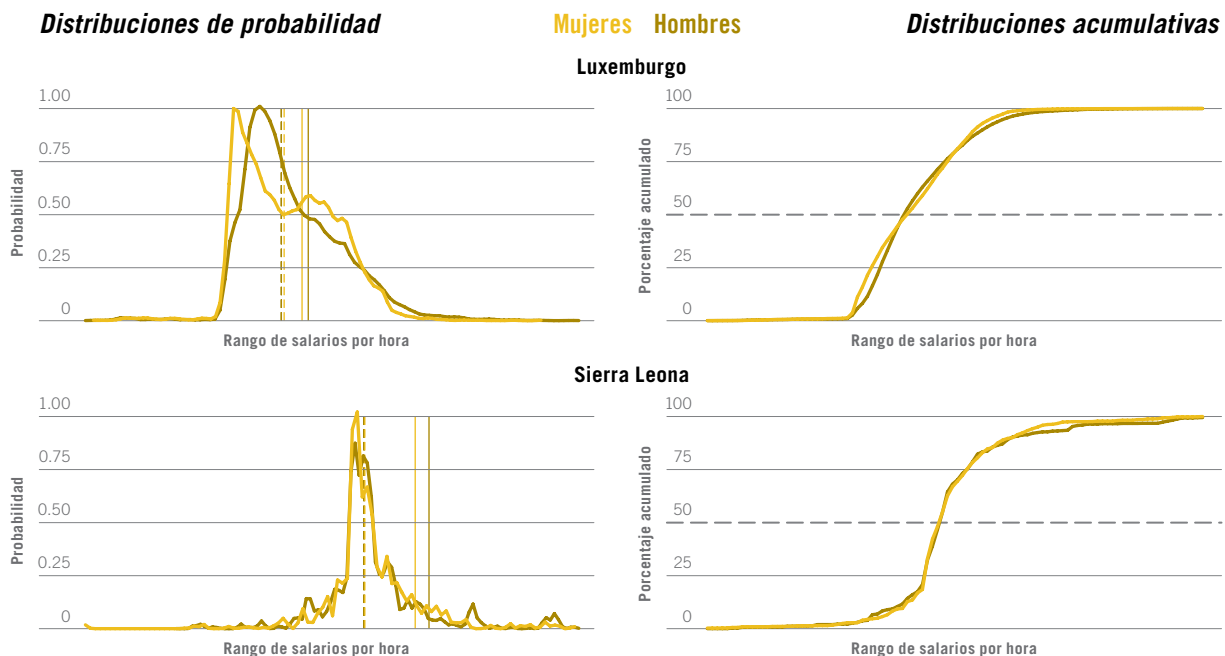
### Gráfico 18 (cont.)

Grupo 4: La media de la brecha salarial de género es negativa y la mediana es positiva (selección trazada)



### Gráfico 18 (cont.)

Grupo 5: La media de la brecha salarial de género es positiva y la mediana es negativa (ambas trazadas)



Fuente: Estimaciones de la OIT. Todas las estimaciones se basan en la estimación de la estructura salarial utilizando la transformación de los salarios por hora en logaritmos naturales. Las líneas verticales discontinuas en la función de distribución de probabilidad muestran las medianas de los valores de mujeres y hombres, respectivamente; las líneas continuas muestran las medias de los valores para cada género. La línea horizontal discontinua en la función de distribución acumulativa muestra el punto en el que la población de empleados asalariados se distribuye 50:50; en ese punto, la lectura horizontal de las curvas (mujeres y hombres independientemente) muestra el valor del salario por hora en la mediana. El valor no se muestra en el eje horizontal, pero la línea discontinua ayuda a indicar la ubicación relativa de la mediana del salario por hora de las mujeres y la mediana del salario por hora de los hombres.

### 8.3 Una medida complementaria: la brecha salarial de género ponderada por factores

Esta sección del informe propone e ilustra un método para generar estimaciones de la brecha salarial de género que elimina algunos de los principales efectos de composición debido a la existencia de agrupaciones. En esencia, agrupamos a mujeres y hombres asalariados en subgrupos más homogéneos y estimamos la brecha salarial de género en cada uno de los subgrupos. Luego realizamos una suma ponderada utilizando todas y cada una de las brechas salariales de género específicas de los subgrupos, donde las ponderaciones reflejan el tamaño de cada subgrupo en la población. Por lo tanto, llegamos a una alternativa a la forma clásica de estimar la brecha salarial de género, una alternativa a la cual llamamos «brecha salarial de género ponderada por factores». El recuadro 3 ilustra con cierto detalle el procedimiento para estimar una brecha salarial de género ponderada por factores para un país (Egipto).

¿Qué subgrupos deben seleccionarse? Sobre la base del modelo de capital humano (Mincer, 1974), se acepta ampliamente que la educación y la experiencia en el mercado de trabajo (la edad sirve como una aproximación de esta última) son dos indicadores importantes para definir el perfil laboral de los empleados asalariados. También se reconoce que las mujeres y los hombres difieren en su participación en el mercado de trabajo según el número de horas trabadas: las mujeres



### Recuadro 3 La brecha salarial de género ponderada por factores: un ejemplo ilustrativo

Primero, se llega a una brecha salarial de género ponderada por factores seleccionando un conjunto de indicadores (factores), que son importantes para determinar las estructuras salariales con el fin de agrupar a las mujeres y los hombres en subgrupos comparables. Para el propósito se han destacado cuatro factores particularmente relevantes y disponibles con facilidad en la mayoría de las bases de datos de encuestas. Estos son «educación», «edad», «tipo de jornada laboral» (es decir, trabajo a tiempo completo versus a tiempo parcial) y «empleo en el sector privado versus en el sector público». Estos factores se aplican para distribuir la muestra en subgrupos. Es preferible mantener un número de subgrupos razonablemente pequeño para no terminar con subgrupos en los que pocas personas, que pueden o no ser representativas de su grupo, dominen el resultado. Al utilizar los cuatro factores propuestos, las variables «educación» y «edad» se dividen en cuatro categorías cada una. Las variables «trabajo a tiempo completo versus a tiempo parcial» y «empleo en el sector privado versus en el sector público» ya definen dos categorías. Por lo tanto, estos cuatro factores juntos suman un total de 64 subgrupos (como máximo), como resultado de la interacción de  $4 \times 4 \times 2 \times 2$  subgrupos principales. Una vez que se han formado los subgrupos, el siguiente paso es estimar la brecha salarial de género específica de cada subgrupo, utilizando la media y la mediana, respectivamente. El paso final es calcular la media y la mediana de la brecha salarial de género ponderada por factores, lo cual se consigue sumando los valores ponderados de los 64 subgrupos (como máximo). El valor ponderador de cada subgrupo es su representación proporcional en la población de empleados asalariados, de modo que las ponderaciones de los 64 subgrupos (como máximo) sumarán 1. Aplicando estos valores ponderados y sumando la brecha salarial de género de todos los subgrupos ponderados da como resultado un valor único al que llamamos la media o la mediana de la brecha salarial de género ponderada por factores.

El cuadro siguiente, usando el ejemplo de Egipto, proporciona algunos datos para ilustrar el mecanismo descrito anteriormente y muestra el efecto de las «agrupaciones» en la estimación. Las cuatro primeras filas muestran el salario por hora promedio que recibe cada subgrupo definido según el nivel educativo y si están en un empleo en el sector público o privado. Las tres filas siguientes muestran la representación proporcional de cada grupo con respecto a la población total de empleados asalariados. Por ejemplo, las mujeres egipcias con estudios universitarios o superiores que trabajan en el sector privado reciben una remuneración de 4,8 libras egipcias (EGP) por hora; este grupo representa el 36 por ciento de todas las mujeres egipcias que trabajan en el sector privado. Sin embargo, en general, las mujeres y los hombres con estudios universitarios completos o superiores representan solo el 17,2 por ciento de todas las mujeres y los hombres que trabajan en el sector privado; por lo tanto, esta es la ponderación que recibiría EGP4.8 en un cálculo ponderado que desglose la muestra según el nivel educativo y el empleo en el sector público comparado con el privado.

Algo que observamos de este cuadro es que la brecha salarial de género es positiva en todas las celdas definidas por educación y sector económico. En Egipto, casi el 74 por ciento de las mujeres asalariadas trabajan en el sector público y, de ellas, el 58,5 por ciento están altamente calificadas, siendo estas últimas las que aumentan el promedio del salario por hora para todas las mujeres, mientras que el hecho de que una proporción significativa de hombres se encuentren en categorías educativas inferiores —en particular, los que trabajan en el sector privado— reducen el salario promedio de los hombres. El resultado es una brecha salarial de género negativa, tal como se ilustra en el gráfico 14, a pesar de que, dentro de cada subgrupo definido por educación y sector privado o sector público, la brecha salarial de género es siempre positiva. Aunque en el cuadro no se ilustran todos los subgrupos posibles (de los cuales puede haber un máximo de 64), una vez que se tienen en cuenta los efectos de la composición ponderando los 64 subgrupos (como máximo), la brecha salarial de género se convierte en positiva, tal como se ilustra en el gráfico 19.

### Recuadro 3 (cont.)

**Cuadro 8.1 Detalles de la brecha salarial de género ponderada por factores en Egipto**

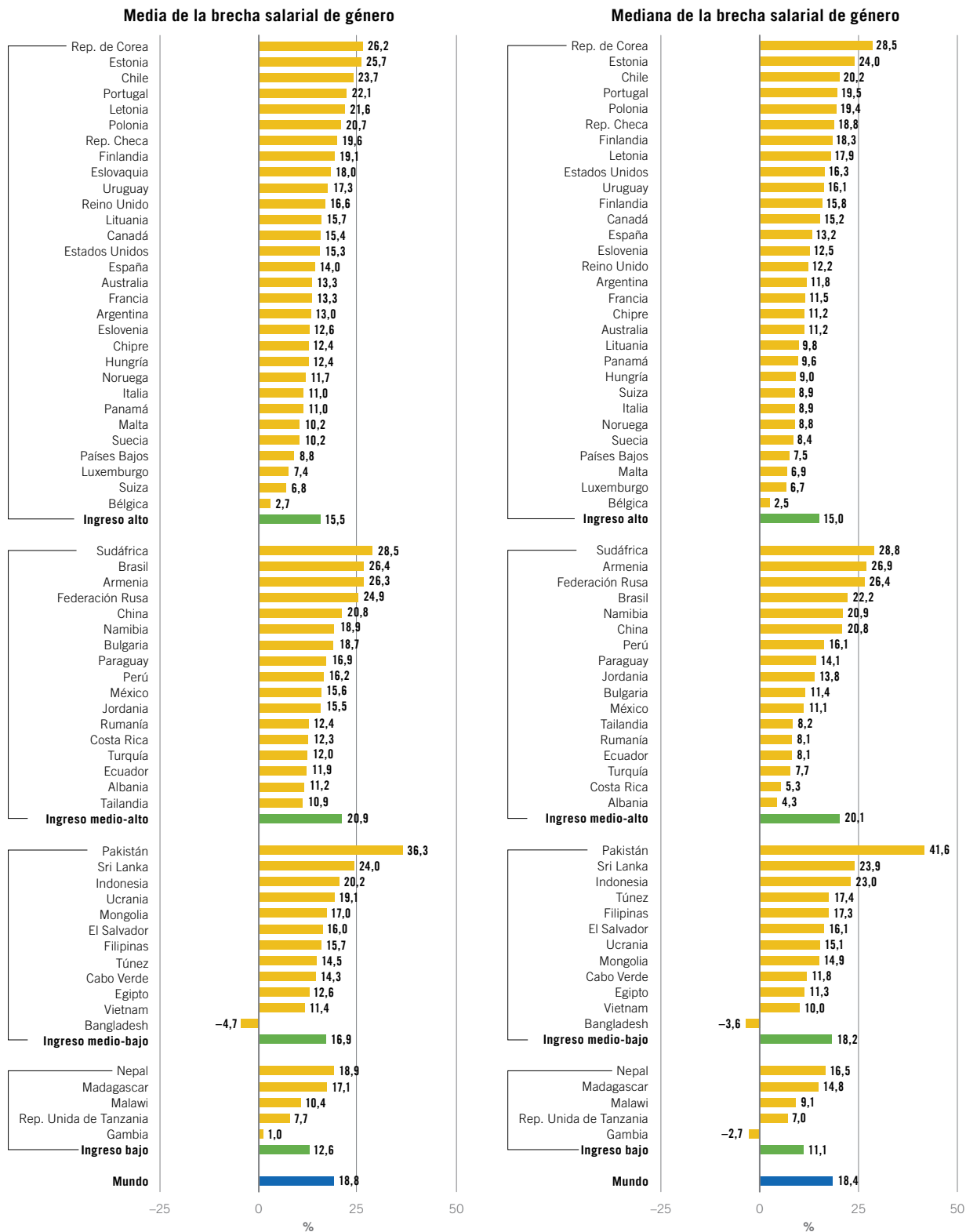
Nivel educativo	Sector privado			Sector público		
	Mujeres	Hombres	Hombres y mujeres	Mujeres	Hombres	Hombres y mujeres
<b>Salarios promedio por hora (en EGP)</b>						
Inferior a secundaria	3,4	4,5	4,4	3,4	4,4	4,3
Secundaria y profesional	3,0	4,6	4,5	5,9	6,1	6,1
Universidad y superior	4,8	6,0	5,8	6,5	7,7	7,2
Promedio ponderado general	3,8	4,8	4,7	6,2	6,4	6,3
<b>Porcentaje de la población total de empleados asalariados</b>						
Inferior a secundaria	36,8	47,0	46,2	4,4	23,3	17,0
Secundaria y profesional	27,3	37,4	36,6	37,1	36,8	36,9
Universidad y superior	36,0	15,6	17,2	58,5	39,9	46,1
<b>Nro. total de trabajos asalariados en la población</b>						
	759 874	8 769 701	9 529 575	2 138 373	4 318 519	6 456 892

Fuente: Estimaciones de la OIT usando datos nacionales representativos de Egipto; ver Anexo V.

tienen más probabilidades que los hombres de trabajar a tiempo parcial. Además, en casi todos los países de los que tenemos datos, las mujeres asalariadas muestran una mayor probabilidad que los hombres de trabajar en el sector público en relación al privado. Por lo tanto, podemos tomar los factores «educación», «edad», «tipo de jornada laboral» y «empleo del sector público versus empleo del sector privado» como los cuatro indicadores que en conjunto recogerán los principales efectos de composición en la mayoría, si no en todos, de los contextos económicos. Mientras que «educación» y «edad» se ajustan al modelo de capital humano, la inclusión de «tipo de jornada laboral» y «empleo del sector público versus empleo del sector privado» incorporan un enfoque de género específico para captar mejor los efectos de composición que subyacen en los respectivos modos de participación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo.

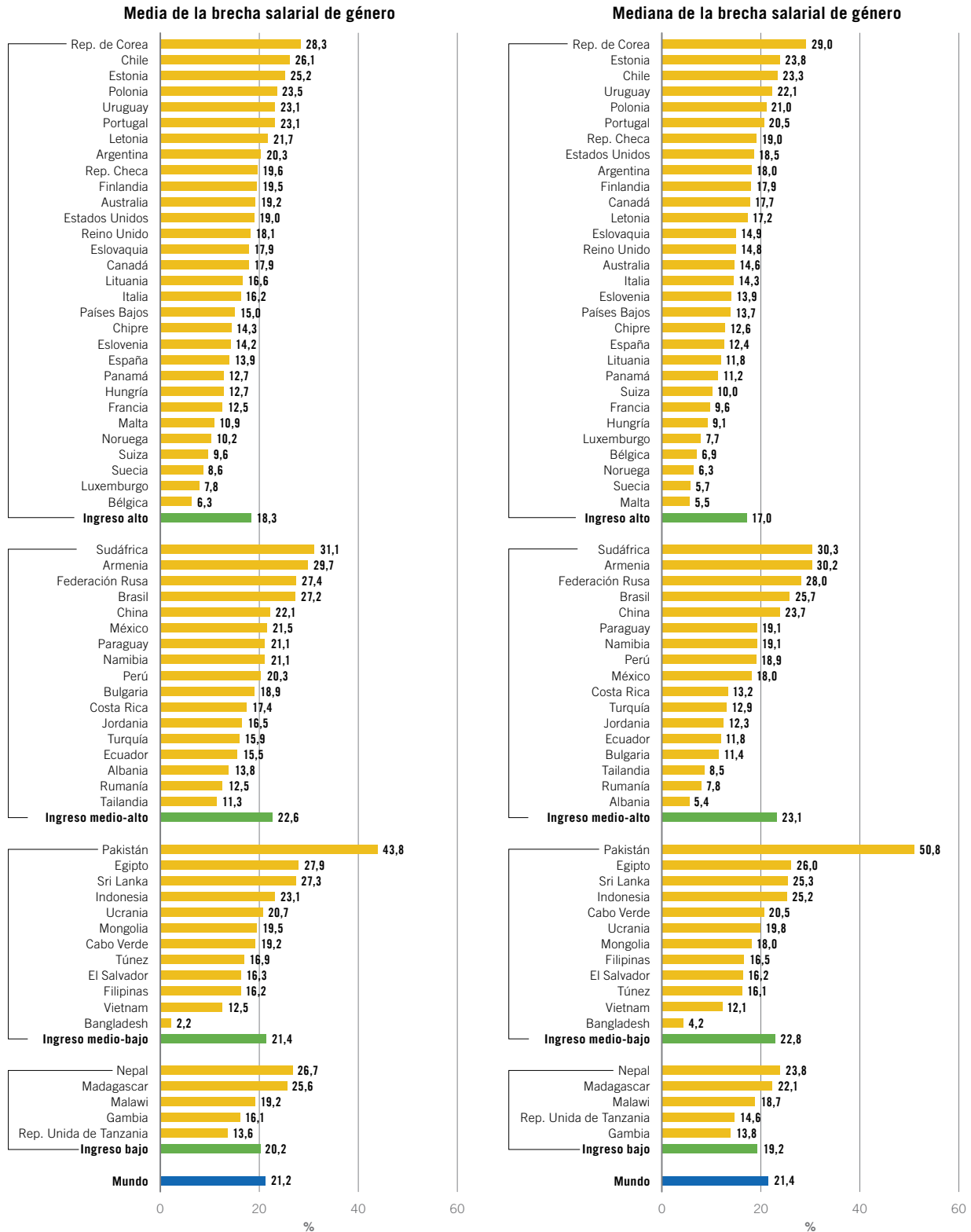
En principio, podrían construirse otros subgrupos. Sin embargo, la construcción de subgrupos debe basarse en criterios simples y prácticos: los indicadores para este propósito deben estar fácilmente disponibles en los datos de las encuestas y deben ser eficientes para captar las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Por «eficiente» queremos decir que usar solo unos pocos subgrupos debería ser suficiente para capturar tales diferencias. Este es un criterio importante; si se utilizan demasiados subgrupos, la medida dentro del grupo de la brecha salarial de género pierde precisión. Los cuatro factores que hemos seleccionado para reducir los efectos de composición están ampliamente disponibles en la mayoría de los datos de las encuestas, por ejemplo, en las típicas encuestas

**Gráfico 19 Brecha salarial de género ponderada por factores según salarios por hora**



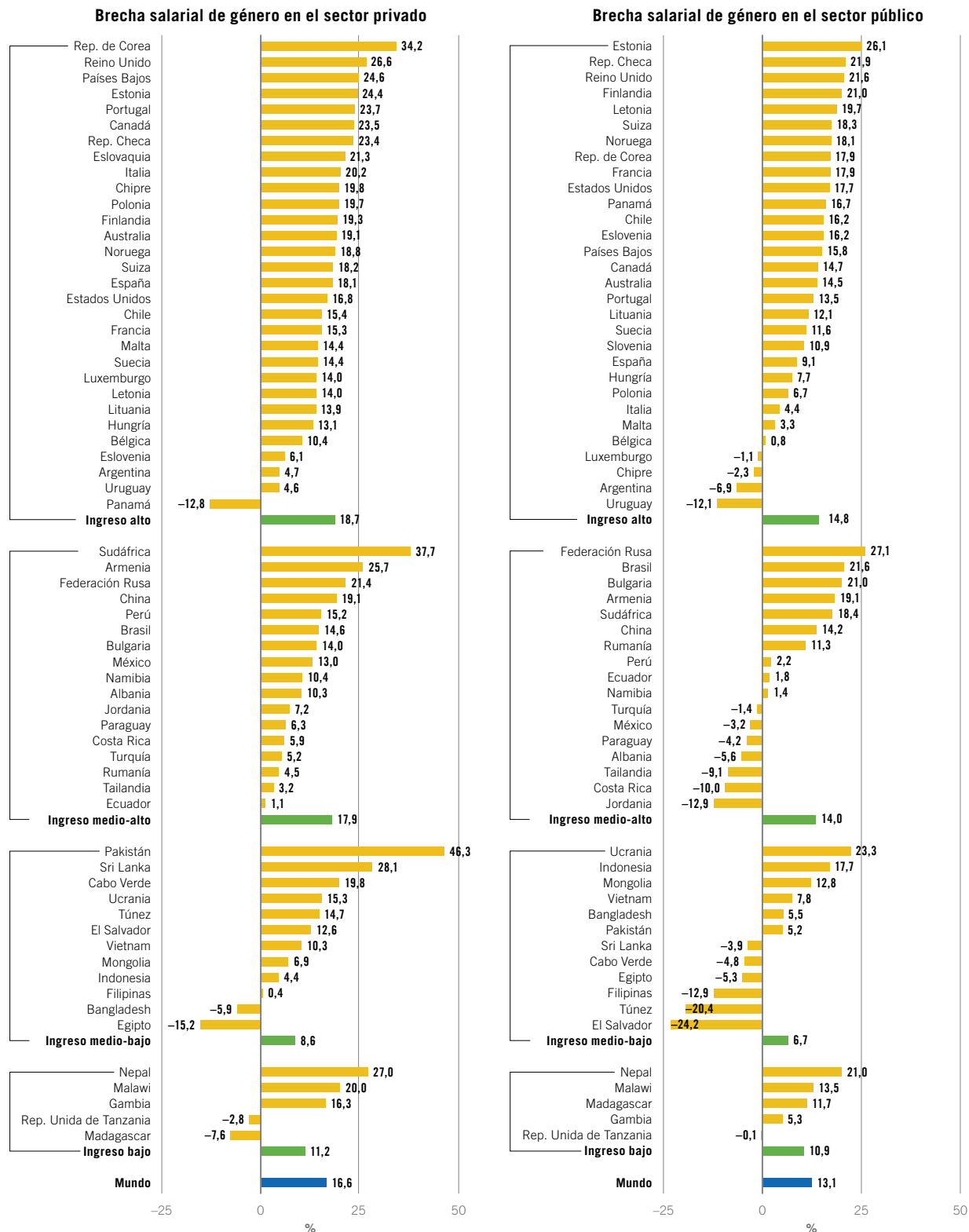
Fuente: Estimaciones de la OIT según los datos de las encuestas por fuentes nacionales (ver Anexo V). Todas las estimaciones se basan en el método descrito en el recuadro 3, agrupando la población de empleados asalariados según su educación, edad, tipo de jornada laboral y empleo en el sector privado o en el sector público.

**Gráfico 20 Brecha salarial de género ponderada por factores según ingresos mensuales**



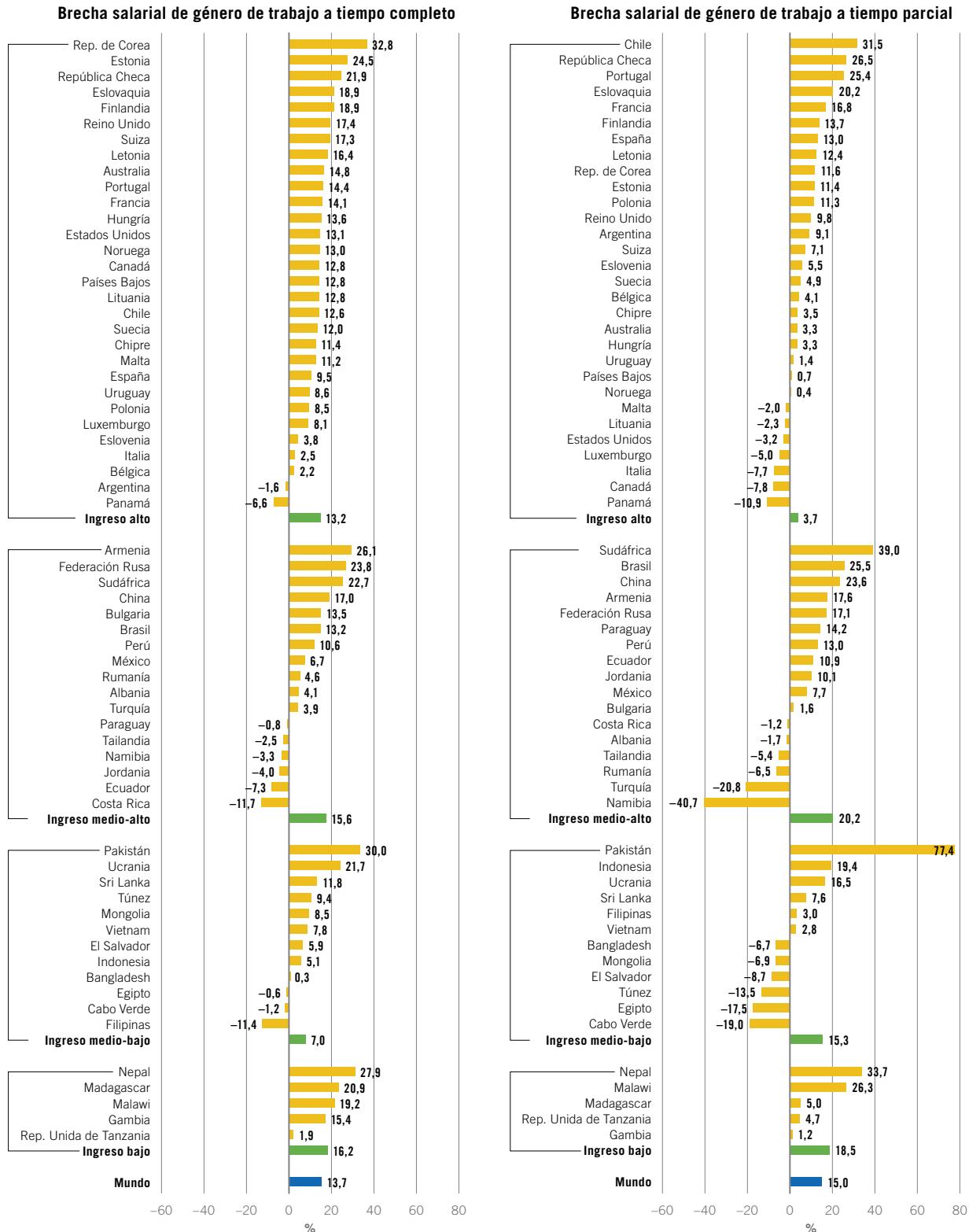
Fuente: Estimaciones de la OIT según los datos de las encuestas por fuentes nacionales (ver Anexo V). Ver la fuente del gráfico 19 para obtener más información.

**Gráfico 21 Brechas salariales de género ponderadas por factores: empleo en el sector privado versus en el sector público (media de salarios por hora)**



Fuente: Estimaciones de la OIT según los datos de las encuestas por fuentes nacionales (ver Anexo V). Todas las estimaciones se basan en el método descrito en el recuadro 3, agrupando la población de empleados asalariados según el tipo de sector en el que trabajan, si en el sector privado o en el sector público.

**Gráfico 22 Brechas salariales de género ponderadas por factores: trabajo a tiempo completo vs. trabajo a tiempo parcial (media de salarios por hora)**



Fuente: Estimaciones de la OIT según los datos de las encuestas por fuentes nacionales (ver Anexo V). Todas las estimaciones se basan en el método descrito en el recuadro 3, agrupando la población de empleados asalariados según su tipo de jornada laboral (trabajo a tiempo completo versus trabajo a tiempo parcial).



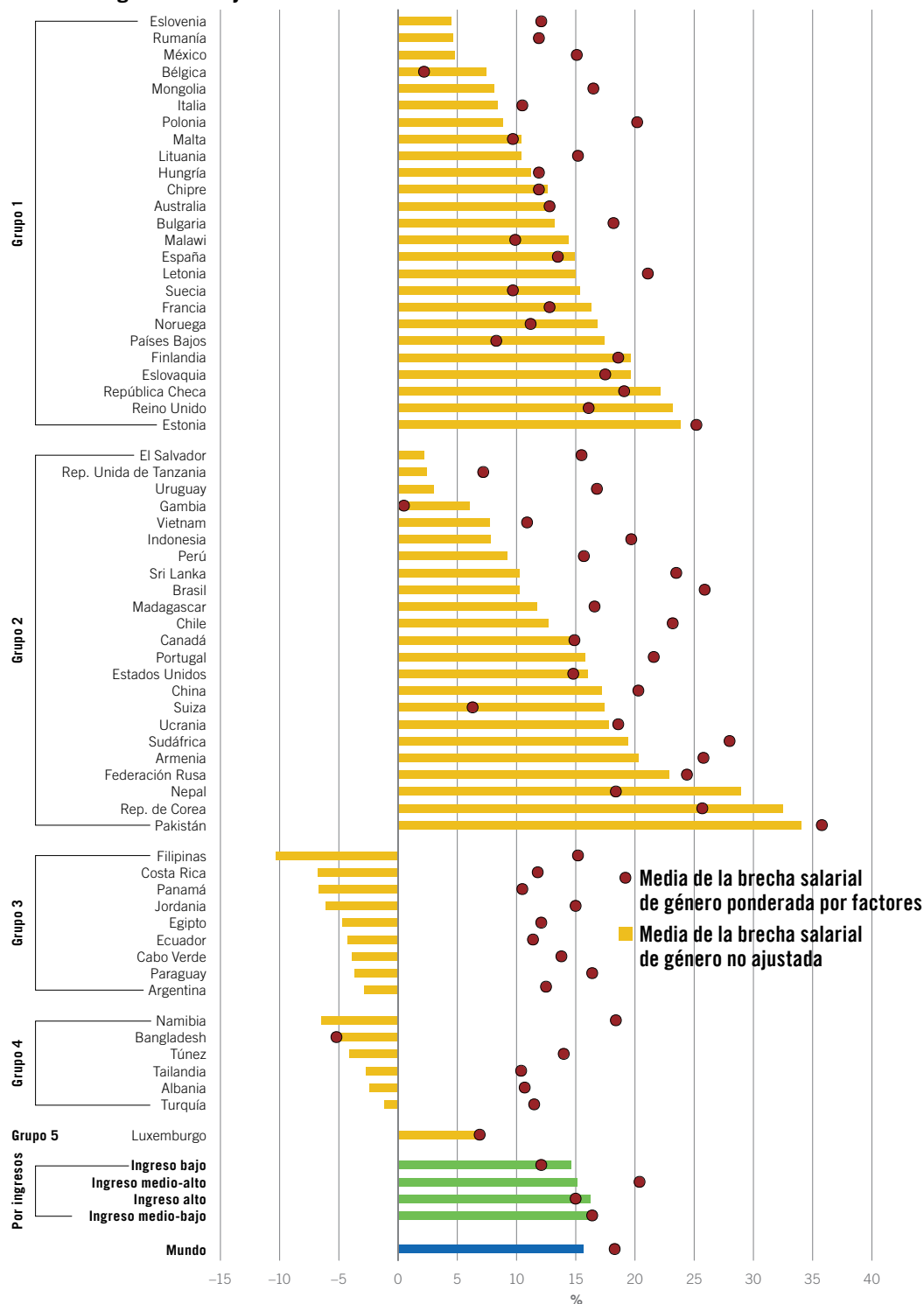
de población activa o en las encuestas de hogares que de forma rutinaria integran módulos para captar la condición de mercado laboral de los integrantes de los hogares entrevistados.

Los gráficos 19 y 20 muestran el resultado de aplicar el método ponderado por factores a 64 países de los cuales tenemos datos. Vemos que, con esta metodología diferente, casi todas las estimaciones de la media y la mediana de la brecha salarial de género por hora y por mes son ahora positivas. Los gráficos 21 y 22 muestran la brecha salarial de género en algunos subgrupos seleccionados, específicamente en el empleo del sector privado y del sector público, y en el empleo a tiempo completo y parcial. Si bien hay mucha diversidad entre los países, vemos que, en promedio, la brecha salarial de género por hora es mayor en el sector privado que en el sector público y entre los empleados a tiempo parcial que entre los empleados a tiempo completo.

Un ejercicio interesante es trazar la brecha salarial de género ponderada por factores contra la brecha salarial de género no ajustada que se muestra en el gráfico 14 (utilizando en cada caso la media del salario por hora), agrupando estas comparaciones según la clasificación de los cinco grupos en el gráfico 18. El gráfico 23 muestra el resultado de esta comparación y señala que el uso del método ponderado por factores tiene un impacto en las estimaciones de la brecha salarial de género en casi todos los países. En un solo país (Bangladesh), la media de la brecha salarial de género por hora ponderada por factores es negativa. En algunos casos, la brecha salarial de género ponderada por factores es menor que la brecha salarial de género estándar, pero en la mayoría de los casos es más amplia. En los países del grupo 1 donde la media no ajustada era relativamente baja, el método ponderado por factores conduce a valores más altos, mientras que en aquellos países donde la media no ajustada de la brecha era alta, el método ponderado por factores parece ajustar el valor a la baja. En el caso del grupo 2, donde la media de la brecha salarial de género por hora no ajustada se estimó por debajo de la mediana de la brecha salarial de género por hora, el método ponderado por factores parece ajustar la media de la brecha al alza. Para todos los países en los grupos 3 y 4, donde la media de la brecha salarial de género no ajustada se estimó como negativa, el método ponderado por factores corrige la distorsión considerable de los efectos de composición en la población y las estimaciones de la brecha salarial de género muestran que, de hecho, las mujeres de estos países reciben una remuneración promedio inferior a la de los hombres. En los países con medias positivas de brechas salariales, pero con medianas negativas de brechas salariales (grupo 5), el valor ajustado aumenta o disminuye. Finalmente, el gráfico 23 también compara las estimaciones de la brecha salarial de género global simple y ponderada por factores, lo que muestra que, con la estimación ponderada por factores, la brecha salarial de género aumenta aproximadamente del 16 al 19 por ciento.

El caso de Namibia puede servir de ejemplo de cómo las estimaciones de la brecha salarial de género pueden pasar de negativa a positiva con el método ponderado por factores. El gráfico 14 sugiere que en Namibia la media de la brecha salarial de género por hora no ajustada es negativa (-6,5 por ciento). Sin embargo, las estimaciones del gráfico 21 muestran que la media de la brecha salarial de

**Gráfico 23 Comparación entre la brecha salarial de género no ajustada y la brecha salarial de género ponderada por factores según la media de salarios por hora en ambos casos: clasificación a partir de la posición de países (dentro de los cinco grupos) por la brecha salarial de género no ajustada**



Fuente: Estimaciones de la OIT que combina la brecha salarial de género del gráfico 14 (barras) y del gráfico 19 (puntos).

género por hora es positiva tanto entre los trabajadores empleados en el sector público de Namibia (1,4 por ciento) como entre los trabajadores empleados en el sector privado (10,4 por ciento). Los dos subgrupos juntos representan la población completa de empleados asalariados en el país. La aplicación de ponderaciones a cada brecha salarial de género correspondiente a cada uno de los dos grupos, y la suma de los dos valores, conducen a una brecha salarial de género ponderada por factores de 2,7 por ciento. Esto difiere de la media de la brecha salarial de género ponderada del 18,9 por ciento que se muestra en el gráfico 19, aunque en ese caso la «ponderación» se realizó utilizando varios subgrupos (potencialmente hasta 64). Sin embargo, incluso si solo se utiliza un factor, el empleo en el sector privado frente al empleo en el sector público, la estimación llega a un valor que es algo más congruente (al menos en el signo) con la estimación final y más refinada para Namibia en el gráfico 19.

Hay otros méritos a este método propuesto. Una ventaja es que la media y la mediana de la brecha salarial de género ponderada por factores son más cercanas en valor que en las medidas clásicas de brechas salariales de género.<sup>6</sup> Esto es ventajoso, sobre todo porque la elección de la media o mediana suele ser subjetiva por parte de los investigadores o analistas, y porque la elección subjetiva de una u otra puede a veces ser fuente de controversia en la formulación de políticas. El uso de la brecha salarial de género ponderada por factores y, por lo tanto, la reducción de la distancia entre la media y la mediana de las estimaciones, contribuye a reducir la probabilidad de que se produzca tal controversia. Otra ventaja es que, dado que las estimaciones ponderadas por factores de la brecha salarial de género controla algunos efectos de composición importantes, se prestan más fácilmente a comparaciones entre países. Del mismo modo, dentro de un solo país, la brecha salarial de género ponderada por factores controla algunos efectos de composición que pueden variar con el tiempo, ya sea por razones estructurales o cíclicas; esto significa que una serie temporal de brechas salariales de género ponderadas por factores es una herramienta complementaria y útil para analizar la evolución de la brecha salarial de género a lo largo del tiempo en un país determinado.<sup>7</sup>

6 Con el método ponderado por factores, el coeficiente de correlación entre la media y mediana de la brecha salarial de género por hora en el gráfico 19 es del 92,7 por ciento, en comparación con el coeficiente de correlación del 83,2 por ciento entre la media y mediana de la brecha salarial de género del gráfico 14; con los ingresos mensuales, el coeficiente de correlación aumenta del 77,1 por ciento (gráfico 15) al 90,8 por ciento (gráfico 20).

7 Es importante enfatizar que la brecha salarial de género ponderada por factores propuesta no es equivalente a una estimación de la brecha salarial de género ajustada: esta última requiere el uso de otras técnicas, por ejemplo, la identificación de una distribución contrafactual, para identificar y excluir esa parte de la brecha que surge de las diferencias en las dotaciones entre mujeres y hombres (ver Fortin, Lemieux y Firpo, 2011). Este problema se aborda en la siguiente sección del informe (en particular, ver la sección 9.2).

## 9 ¿Qué factores se esconden detrás de la brecha salarial de género?

En general, ¿por qué las mujeres ganan menos que los hombres? Comenzamos por estimar la brecha salarial de género en diferentes puntos de la distribución de los salarios por hora. Esto puede darnos luces sobre el impacto potencial que tienen diferentes políticas sobre la totalidad de la brecha salarial de género. Por lo tanto, es importante saber dónde es más amplia la brecha salarial de género en la distribución salarial. Para complementar esta información, también estimamos la proporción de mujeres en diferentes partes de la distribución salarial, mostrando en qué medida las mujeres están sobrerrepresentadas en el extremo inferior de la distribución salarial, o tienen una representación insuficiente en el extremo superior. Luego buscamos descomponer la brecha salarial de género, en diferentes partes de la distribución y en el agregado, en un componente que pueda ser «explicado» por las diferencias en los atributos del mercado de trabajo de mujeres y hombres, y un componente que es «inexplicable» por tales características. El informe continúa analizando cuáles son los factores detrás del componente inexplicable de la brecha salarial de género, incluyendo un menor retorno por la educación de las mujeres dentro de una misma categoría ocupacional, el impacto en los salarios de la feminización de las ocupaciones y las empresas, y el efecto de la condición de progenitores de mujeres y hombres en sus respectivos salarios.

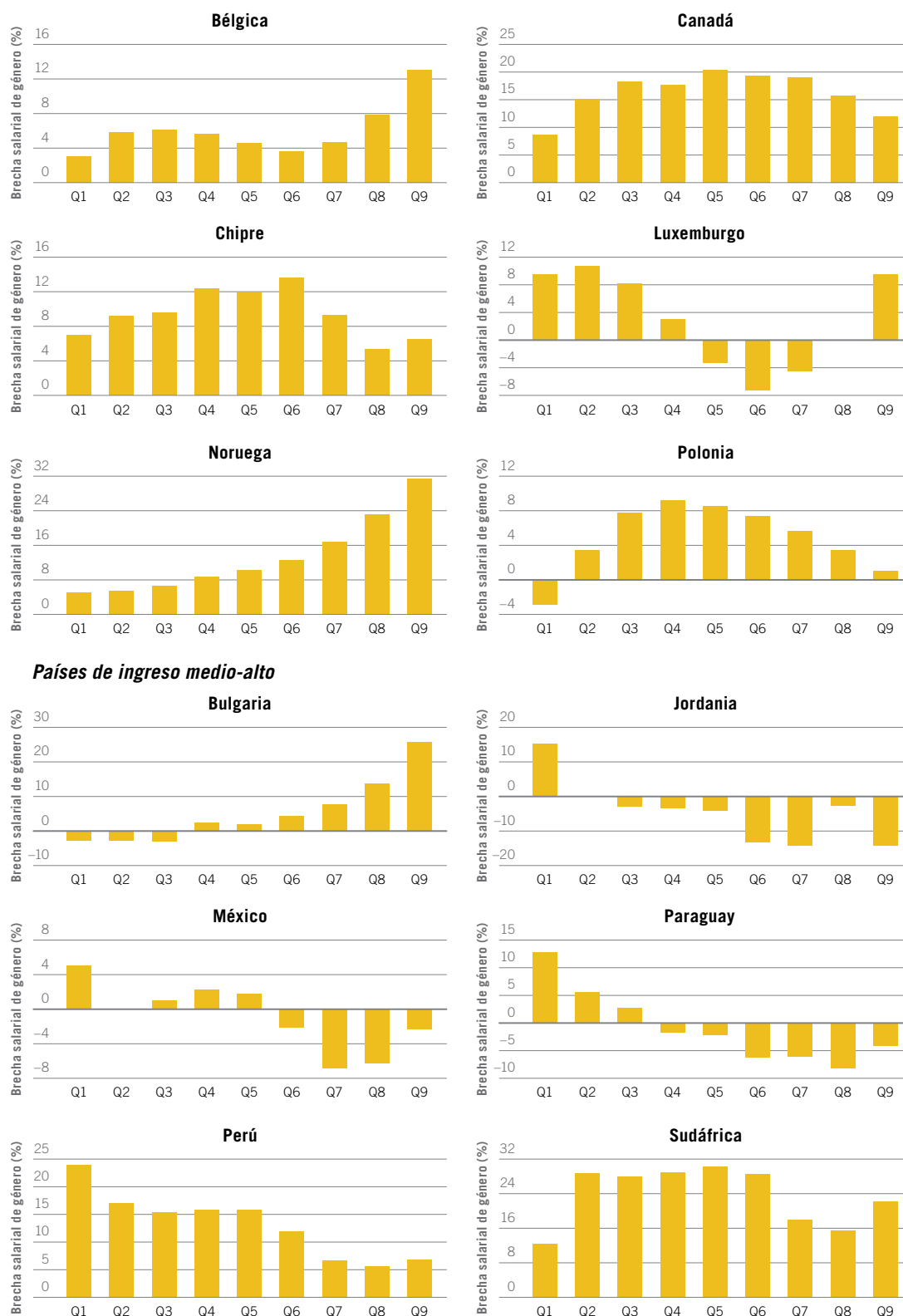
### 9.1 Estimación de la brecha salarial de género en los tramos de la distribución de los salarios por hora

En esta sección, comenzamos por estimar y analizar la brecha salarial de género en diferentes puntos de la distribución de los salarios por hora; en particular, en cada cuantil de los nueve que dividen la distribución en diez grupos de igual tamaño.<sup>8</sup> La estimación de la brecha salarial de género en diferentes lugares de la distribución salarial es una herramienta útil ya que puede arrojar luz sobre el posible impacto de políticas sobre la brecha salarial de género. Por ejemplo, la introducción de un salario mínimo podría reducir la brecha salarial de género en los niveles salariales más bajos, los convenios colectivos de pago podrían tener el mismo efecto en la mitad de la distribución salarial, mientras que las políticas

8 Un cuantil es un valor de una distribución que divide los datos en grupos de igual tamaño. Por ejemplo, la mediana es un valor umbral que divide los datos en dos grupos de igual tamaño; un cuartil es uno de los tres valores umbrales que divide una distribución en cuatro grupos de igual tamaño; y un decil es uno de los nueve valores umbrales que divide una distribución en diez grupos de igual tamaño. El término «cuantil» abarca todos estos diversos términos (mediana, cuartil, decil, percentil, etc.), siempre que el umbral sirva para dividir los datos en partes de igual tamaño. Este informe utilizará el término «cuantil» a menos que sea necesario distinguir explícitamente una división específica de la distribución en partes no iguales. El uso consistente del término «cuantil» evita la confusión con el hecho de que el término «decil» a veces también se usa para referirse al valor promedio de la distribución entre dos de los nueve umbrales de una distribución dividida en diez partes. En este informe, los términos «cuantil», «decil» o «percentil» siempre harán referencia a los umbrales en la distribución.

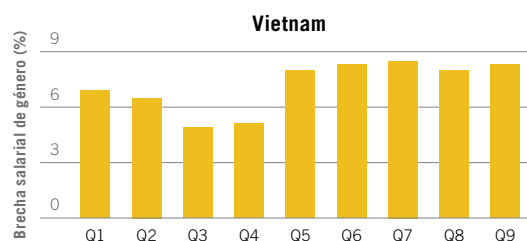
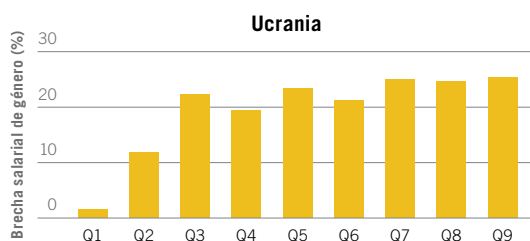
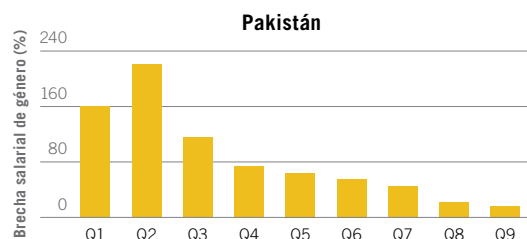
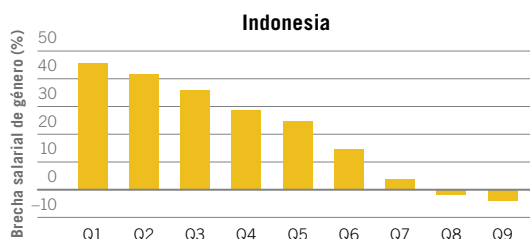
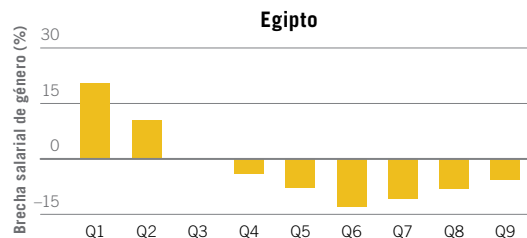
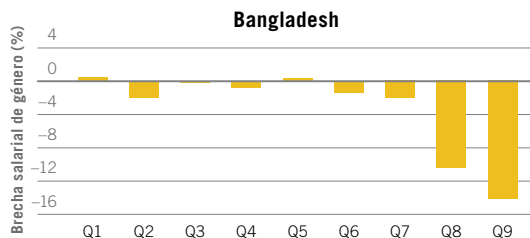
**Gráfico 24 Brechas salariales de género en la distribución salarial de determinados países, últimos años**

**Países de ingreso alto**

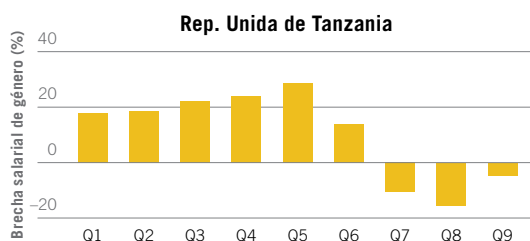
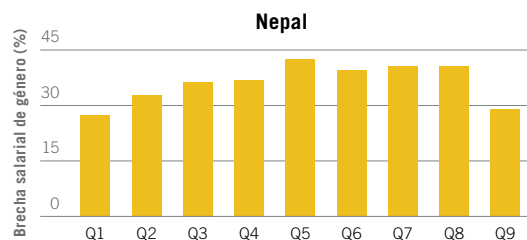
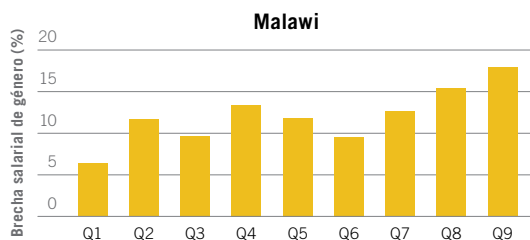
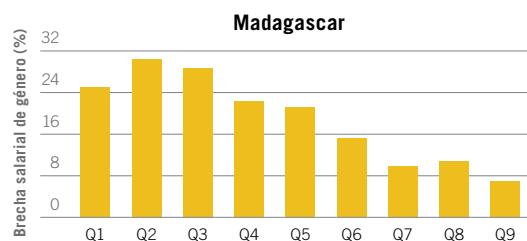
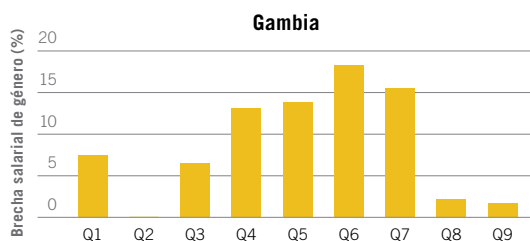


**Gráfico 24 (cont.)**

**Países de ingreso medio-bajo**



**Países de ingreso bajo**



Fuente: Estimaciones de la OIT que muestran la diferencia en logaritmos en cada cuantil (ver Anexo V).



que promueven una mayor representación de las mujeres en cargos superiores y altamente remunerados podrían tener un efecto positivo en los niveles superiores.

El gráfico 24 muestra la brecha salarial de género en cada cuantil (Q1-Q9) de la distribución de los salarios por hora para una selección de países que cubre los cuatro grupos de ingresos (alto, medio-alto, medio-bajo y bajo). Lo primero que se debe tener en cuenta es que la brecha salarial de género varía en la distribución para todos los países que se muestran en la ilustración.

Parece que hay una tendencia a que la brecha salarial de género aumente a medida que avanzamos de puntos más bajos a puntos más altos en la distribución de los salarios por hora, aunque esto no es en absoluto evidente para todos los países. Entre los países de ingresos altos, la ampliación de la brecha salarial de género en el extremo superior de la distribución es sorprendente: en el caso de Bélgica, por ejemplo, la brecha salarial de género es de alrededor del 3 por ciento en el cuantil inferior, pero aumenta a aproximadamente 13 por ciento en el cuantil superior. En Canadá, Chipre y Polonia, la creciente brecha comienza a reducirse nuevamente hacia lo más alto del rango. Curiosamente, en el caso de Polonia, existe una brecha salarial de género negativa en el primer cuantil.

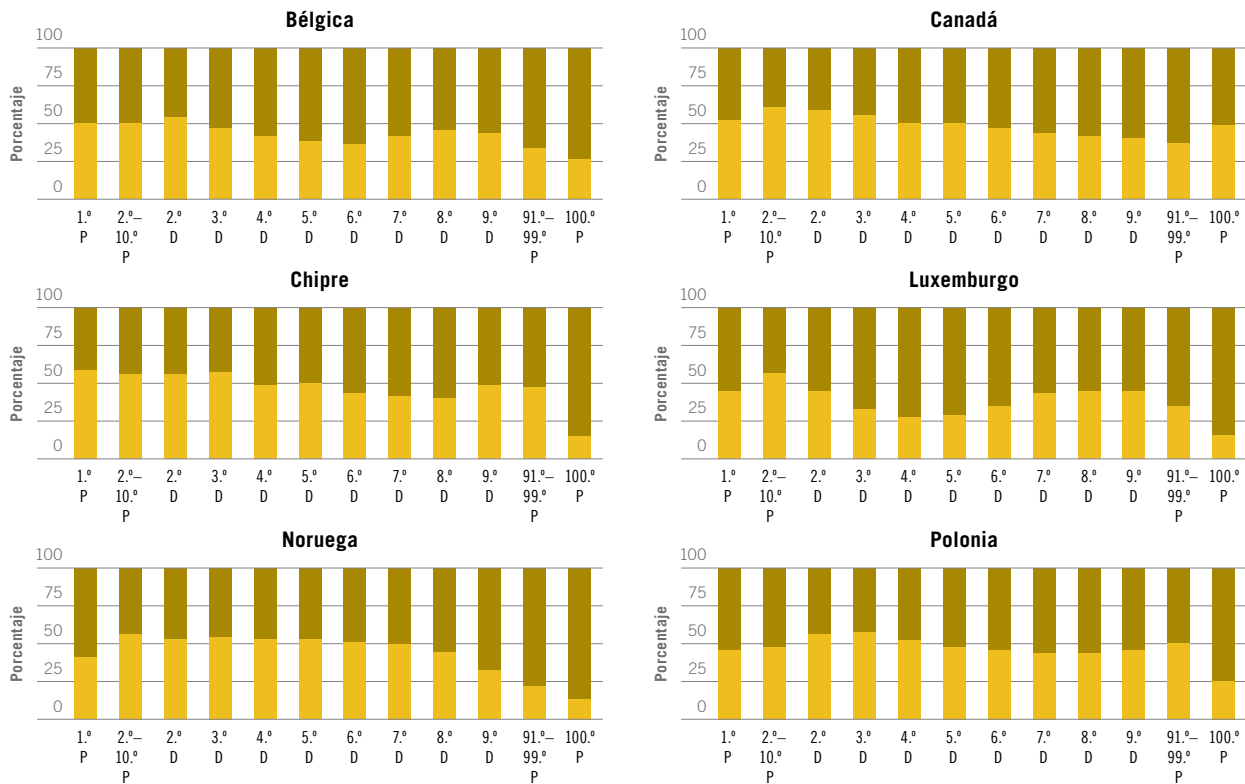
Las estimaciones de otros grupos de ingresos (ingresos medios-altos, medios-bajos y bajos) muestran una diversidad algo mayor. En varios de los países ilustrados, las formas irregulares pueden ser, de hecho, el resultado de grupos muy pequeños de trabajadoras asalariadas en ese mercado de trabajo. Cuando comparamos un número relativamente pequeño de mujeres con un grupo de hombres más numeroso y diverso, en el mismo punto de la distribución salarial, el resultado puede verse desproporcionadamente influenciado por la presencia de muy pocas mujeres en ese nivel salarial. Esto es lo que se conoce como el efecto de muestra pequeña (sesgo).

El gráfico 25 muestra las proporciones respectivas de mujeres y hombres en diferentes ubicaciones de la distribución salarial, para la misma selección de países que en el gráfico 24. Estas gráficas apuntan hacia un patrón común en los mercados de trabajo en todo el mundo: a medida que avanzamos de salarios por hora más bajos a más altos, la proporción de mujeres disminuye, en algunos casos de forma abrupta. Por ejemplo, las mujeres representan el 50 por ciento del 1 por ciento inferior de los asalariados en Bélgica, pero solo alrededor del 26 por ciento del 1 por ciento superior; en Pakistán, las mujeres representan casi el 90 por ciento de los asalariados en el 1 por ciento inferior, pero solo el 9 por ciento en el 1 por ciento superior. En Jordania, Bangladesh y Egipto, y en menor medida en México, Nepal, Gambia, Sudáfrica y la República Unida de Tanzania, las mujeres están sub-representadas en todos los salarios por hora. De hecho, en todo el mundo, una proporción considerable de mujeres no cuenta con empleo asalariado. En el caso de los países de ingresos altos, la participación reducida de las mujeres en el empleo asalariado puede ser consecuencia del estado de maternidad, mientras que en los países de ingresos medios o bajos que no cuentan con empleo asalariado también puede ser un indicador de la participación en el trabajo por cuenta propia en la economía informal.

En lugar de ver las diferentes imágenes proporcionadas por los datos para cada país, puede ser más informativo explorar los patrones que surgen cuando se

**Gráfico 25 Proporción de mujeres y hombres según percentiles superiores e inferiores e intervención de deciles de la distribución de salarios por hora, países seleccionados, últimos años**

**Países de ingreso alto**



**Países de ingreso medio-alto**

Hombres Mujeres P=percentil / D=decil

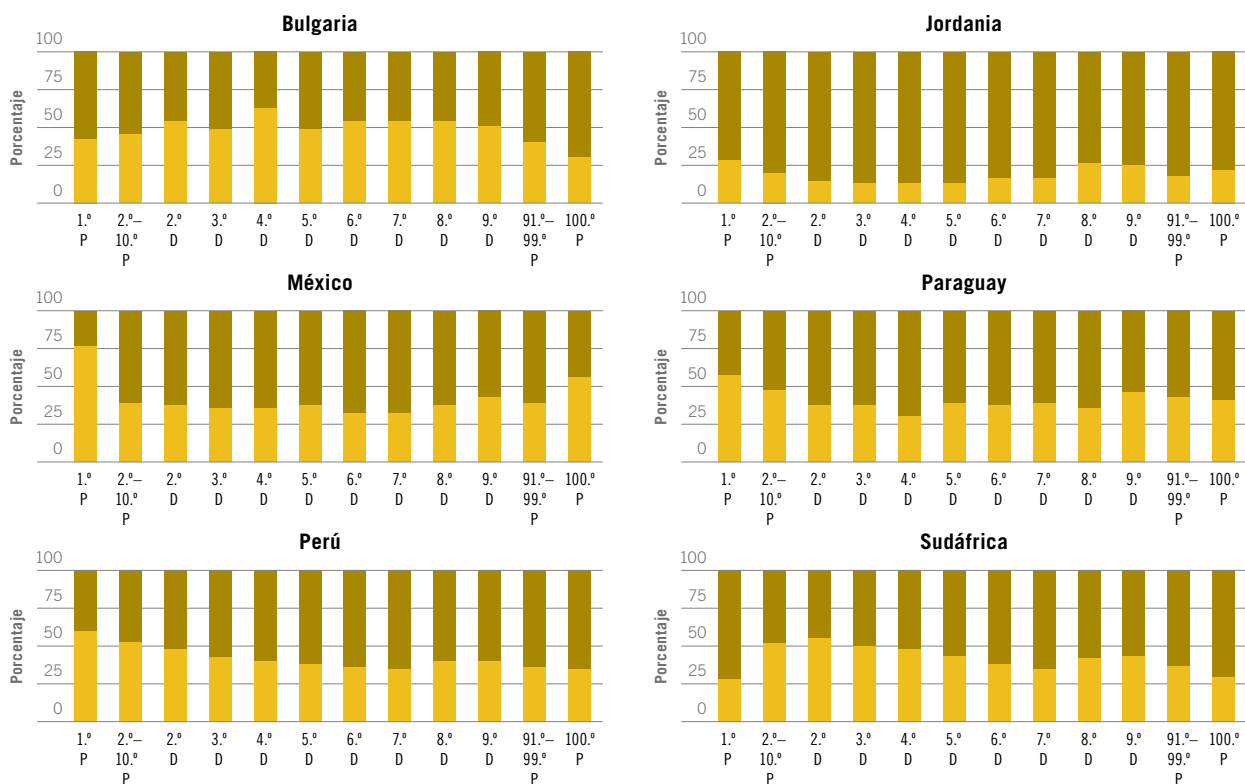
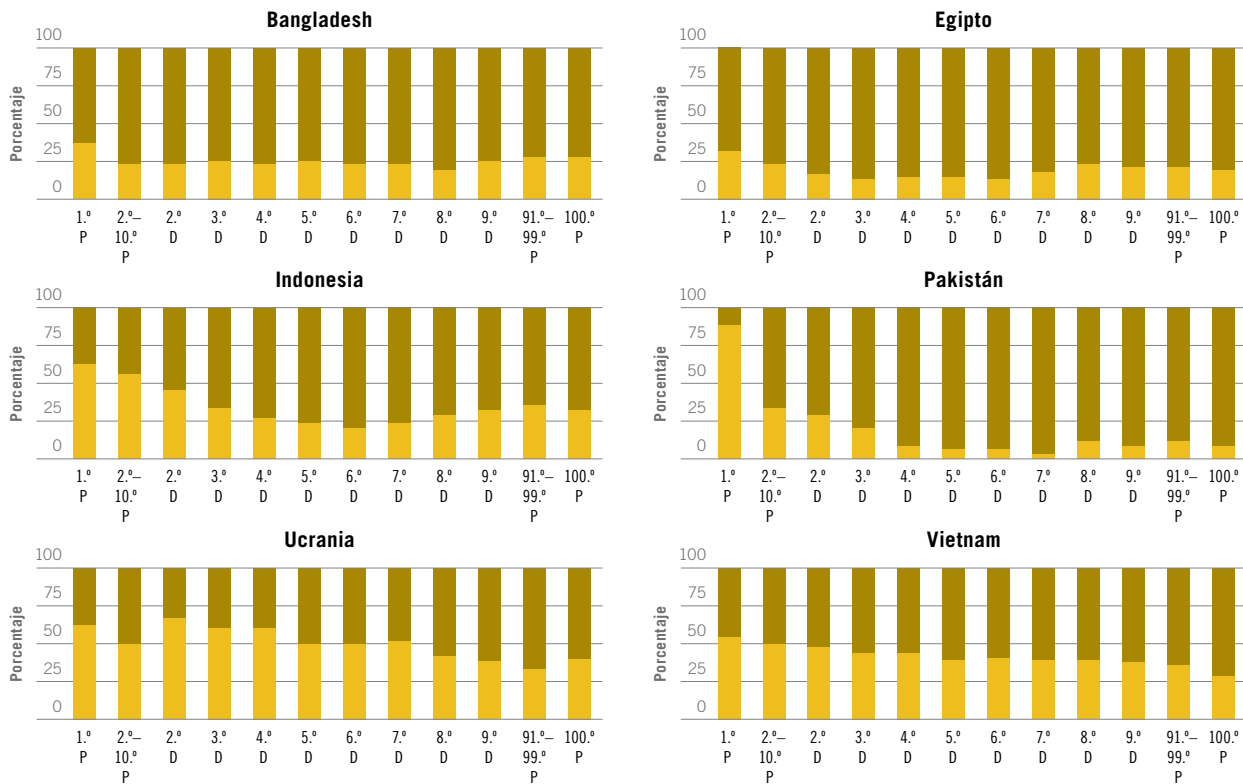


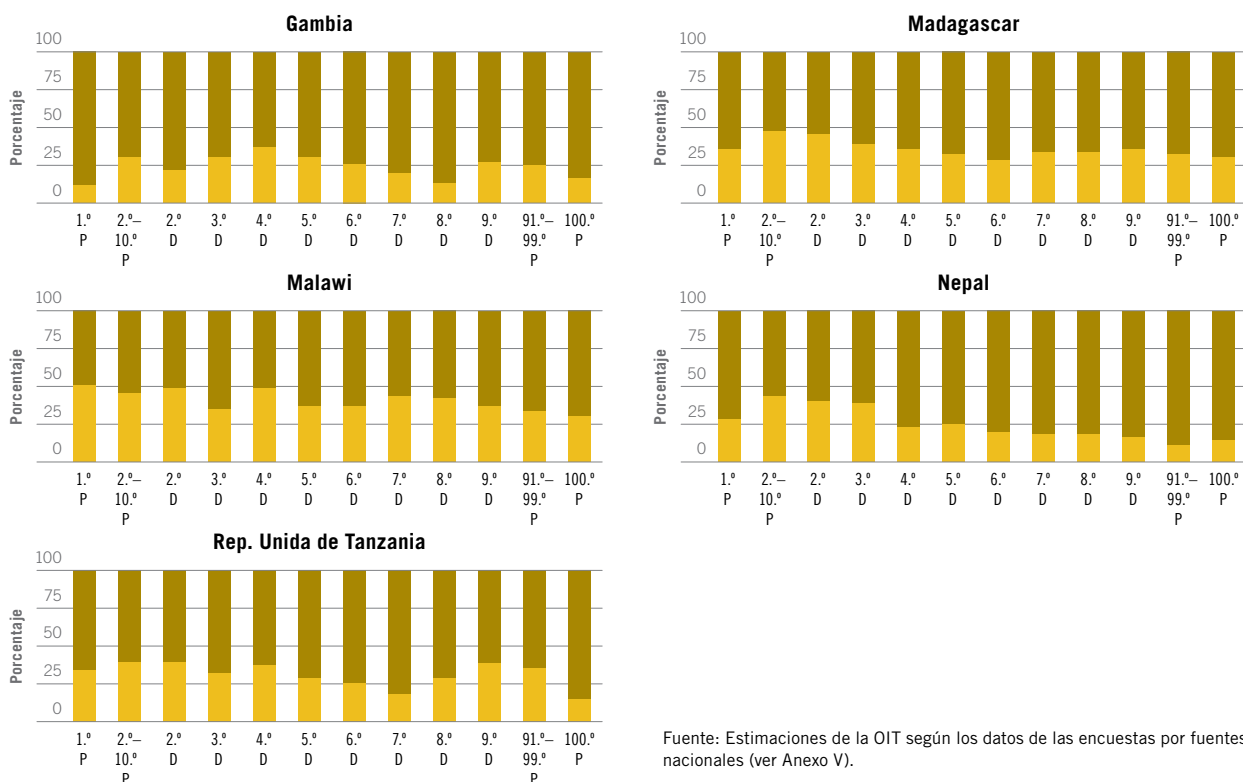
Gráfico 25 (cont.)

**Países de ingreso medio-bajo**



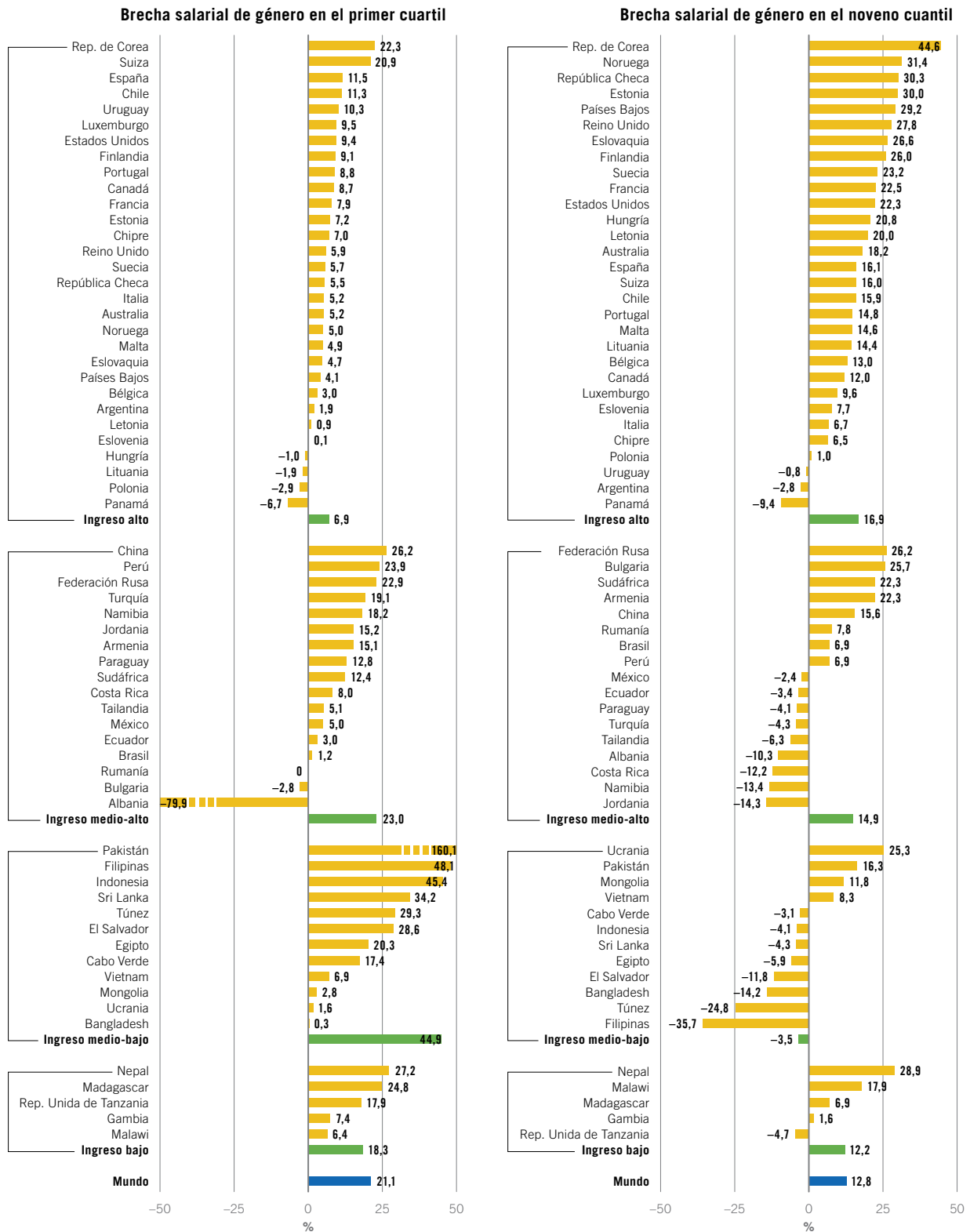
**Países de ingreso bajo**

Hombres Mujeres P=percentil / D=decil



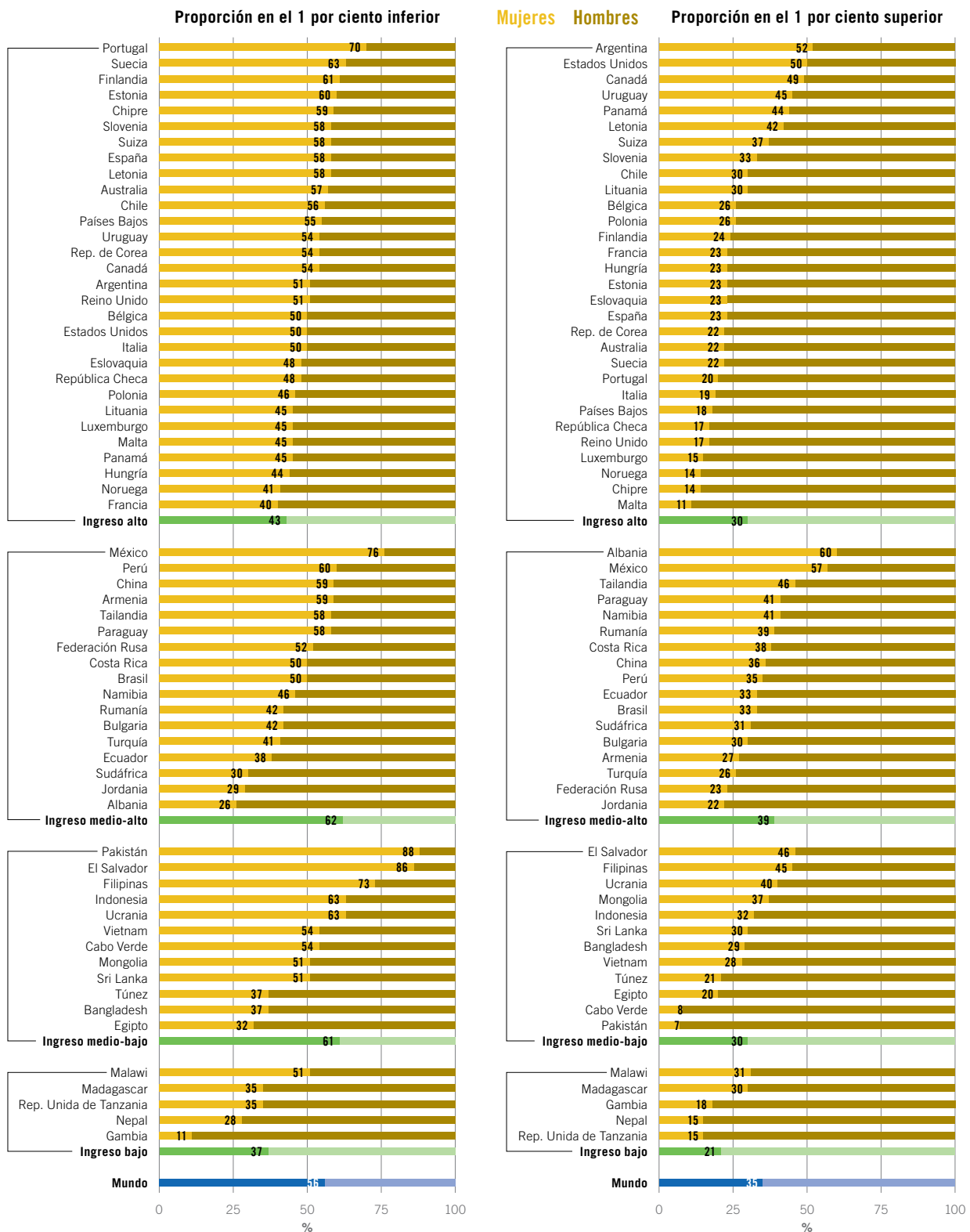
Fuente: Estimaciones de la OIT según los datos de las encuestas por fuentes nacionales (ver Anexo V).

**Gráfico 26 Brecha salarial de género en los cuantiles primero y noveno en la distribución del salario por hora, últimos años**



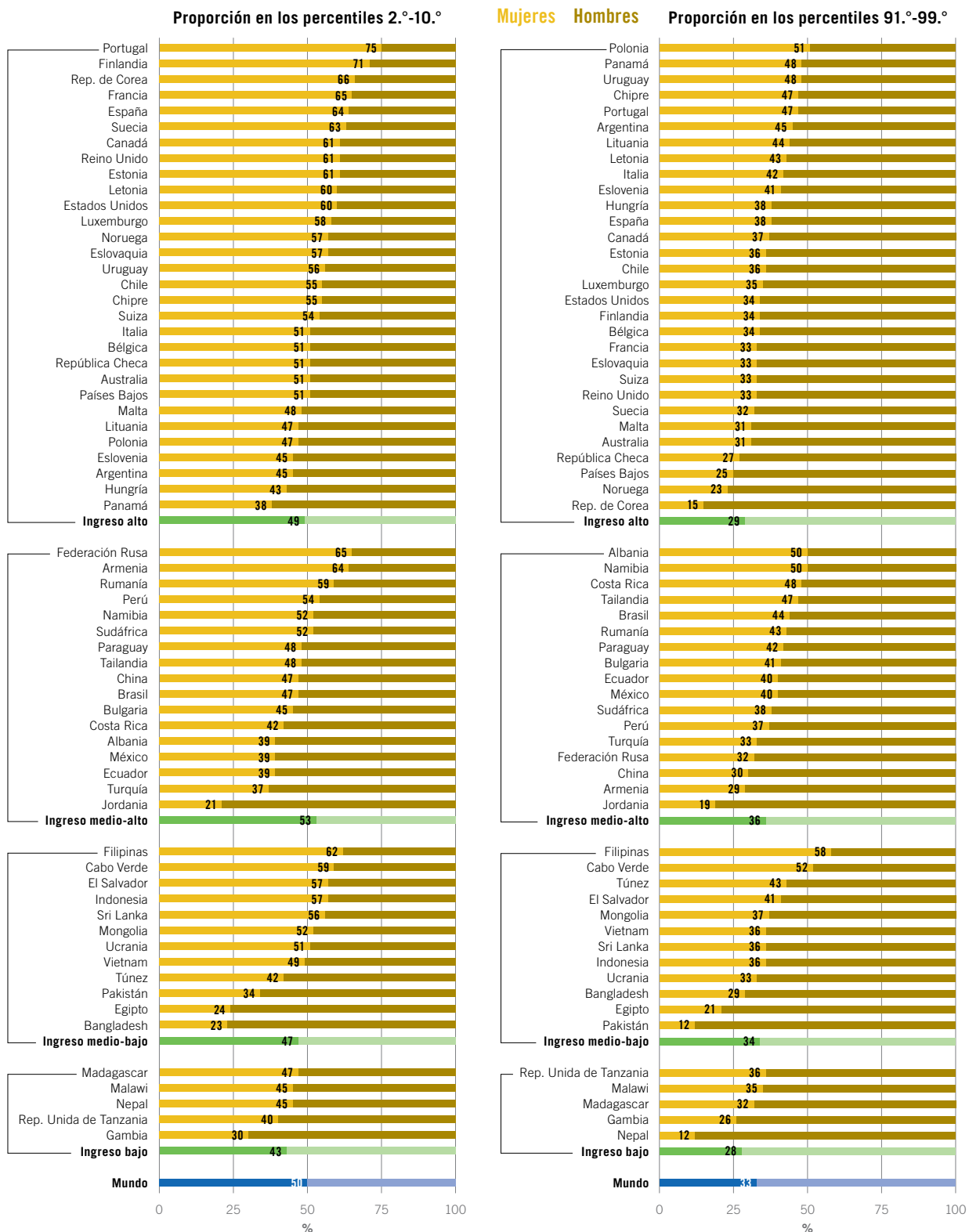
Fuente: Estimaciones de la OIT según los datos de las encuestas por fuentes nacionales (ver Anexo V).

**Gráfico 27 Proporción de mujeres y hombres en los percentiles inferiores y superiores de la distribución de salarios por hora, últimos años**



Fuente: Estimaciones de la OIT según los datos de las encuestas por fuentes nacionales (ver Anexo V).

**Gráfico 28 Proporción de mujeres y hombres en los percentiles 2do-10mo y los percentiles 91ro-99no de la distribución de salarios por hora, últimos años**



Fuente: Estimaciones de la OIT según los datos de las encuestas por fuentes nacionales (ver Anexo V).

comparan los resultados para una amplia gama de países. Los gráficos 26, 27 y 28 muestran esto para la brecha salarial de género y la proporción de mujeres y hombres, respectivamente, en los extremos inferior y superior de la distribución de los salarios por hora. En el gráfico 26 observamos dos cosas: entre los países de ingresos altos, la brecha salarial de género es más amplia en la parte superior que en la inferior. Claramente, aunque los efectos del «suelo pegajoso» y el «techo de cristal» están presentes en estos países, el efecto del techo de cristal es mucho más prominente, aunque en promedio puede afectar a menos mujeres, como se muestra en los gráficos 24 y 25. En contraste, para los países de ingresos bajos y medianos, el gráfico 26 muestra que en el extremo inferior de la distribución salarial, donde las mujeres están sobrerrepresentadas en forma proporcional y, por lo tanto, donde las estimaciones tienen más probabilidades de ser estadísticamente significativas, la brecha salarial de género es más amplia de lo que es en la parte superior. También es interesante ver que la brecha salarial de género en la parte inferior de la distribución salarial es mayor entre los países de ingresos más bajos que entre los países de ingresos más altos.

En esencia, la estimación de la brecha salarial de género en diferentes puntos de la distribución salarial es más informativa que una única medida sumaria de la brecha salarial de género. En particular, cuando la participación de las mujeres en el trabajo asalariado es baja, como, por ejemplo, en países de ingresos bajos y medios-bajos como Egipto, Pakistán y Túnez, donde la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en general (como asalariadas o en cualquier otro tipo de empleo) es del 25 por ciento o menos; se obtiene una estimación mucho más confiable cuando el cálculo se centra en esa sección de la distribución salarial donde se concentran las mujeres.

## 9.2 ¿Qué parte de la brecha salarial de género puede explicarse por las diferencias en las características entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo?

### *Descomposición de la brecha salarial de género en diferentes lugares en la distribución de salarios por hora*

El siguiente paso en nuestra búsqueda para comprender la brecha salarial de género es descomponer esta en una parte «explicada» y una parte «no explicada». La parte explicada se refiere a la parte de la brecha salarial de género que se puede explicar por las diferencias en los atributos o características del mercado de trabajo (dotaciones del capital humano, características del trabajo y características del lugar de trabajo), mientras que la parte no explicada indica qué parte de la brecha salarial de género no se puede explicar por las diferencias en esos atributos o características.

Utilizamos las técnicas de descomposición propuestas por Fortin, Lemieux y Firpo (2011) para descomponer la parte explicada de la brecha salarial de género y, por lo tanto, aislarla de la parte no explicada. Estas no son las únicas técnicas de descomposición disponibles, pero hasta ahora han demostrado proporcionar



**Cuadro 9.1 Características, atributos y dotaciones del mercado de trabajo para la descomposición de la brecha salarial de género**

Grupo	Variables	Notas
<b>Dotaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad</li> <li>• Educación (categorías)</li> <li>• Años de experiencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el caso de la SES, los años de experiencia se sustituyen por «antigüedad» en el empleo actual.</li> <li>• La data de los países varían en función del número de categorías educativas, aunque la mayoría identifican cuatro o cinco (por ejemplo, sin estudios; inferior a primaria; primeros años de secundaria, secundaria completa/ formación profesional; universidad y educación superior).</li> </ul>
<b>Atributos del trabajo desempeñado (o características)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada laboral</li> <li>• Condiciones contractuales</li> <li>• Categorías ocupacionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• «Jornada laboral» puede ser una variable continua o un indicador binario para identificar el trabajo a tiempo completo respecto al trabajo a tiempo parcial (siguiendo la definición internacional según la OCDE).</li> <li>• «Condiciones contractuales» implica un indicador binario para distinguir entre los contratos permanentes y temporales.</li> <li>• Las categorías ocupacionales para todos los países siguen el código de clasificación internacional CIUO-88 o CIUO-08.</li> </ul>
<b>Características del lugar de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Categoría industrial para la producción (actividad económica principal)</li> <li>• Tamaño de la empresa</li> <li>• Sector público o privado</li> <li>• Ubicación regional</li> <li>• Zona urbana vs. zona rural</li> <li>• Tipo de convenio colectivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las categorías industriales para casi todos los países siguen la nomenclatura internacional conforme a NACE Rev. 4.</li> <li>• El tamaño de la empresa suele declararse en categorías (micro, pequeñas, medianas y grandes).</li> <li>• El tipo de convenio colectivo es un indicador disponible únicamente para países de la CEEA.</li> </ul>
<b>Personal características</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertenecer a un sindicato</li> <li>• Es un migrante (no considerando la migración interna)</li> <li>• Trabaja como empleada doméstica</li> <li>• Empleo formal vs. empleo informal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estas variables —excepto «pertenecer a un sindicato» y «es migrante»— están disponibles únicamente para los países de ingresos bajos y medianos. La excepción es Australia, donde se puede identificar la variable «empleada/o doméstica/o».</li> </ul>

Notas: CIUO = Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones; NACE = Nomenclatura Estadística de Actividades Económicas en la Comunidad Europea; OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico; EES = Encuesta sobre la estructura de los salarios. No todas las variables están disponibles para los 65 países en los datos del sistema (ver el Anexo V). Casi todos identifican estos factores: edad, educación, experiencia, jornada laboral, condiciones contractuales, categoría ocupacional, código industrial (principal actividad económica) y ubicación rural o urbana. Excepcionalmente, en el caso de la encuesta de Población Actual de los Estados Unidos, también se identifica la raza, y se utiliza un indicador binario «blanco» frente a todas las demás razas en la descomposición de la brecha salarial de género para este país. En los países donde la variable «categoría ocupacional» incluye una sola categoría de «trabajador/a doméstico/a», a esta última se le unió con la categoría «no calificado» y el indicador binario para los «trabajadoras/es domésticas/os» se incluyó de forma independiente.

resultados más confiables que otras.<sup>9</sup> En esencia, la técnica implica tres pasos. El primer paso es seleccionar un conjunto de atributos y características que normalmente explican las diferencias de salarios entre individuos (consultar el cuadro 9.1). El segundo paso consiste en estimar una distribución «contrafactual» de los salarios de las mujeres; esto representa los salarios que las mujeres habrían ganado si hubieran percibido el mismo retorno que los hombres por sus atributos

9 Otras técnicas de descomposición (por ejemplo, aquellas propuestas por Machado y Mata, 2005) proporcionarían resultados similares, pero han perdido muchos seguidores debido a sus exigentes requisitos para realizar los cálculos y a los avances en otros métodos en los últimos años. Otra alternativa es el emparejamiento por puntaje de propensión (propuesta por Nopo, 2008), que se utilizó para descomponer la brecha salarial de género en una edición anterior del *Informe Mundial sobre Salarios* (OIT, 2014). Una ventaja importante de utilizar la técnica propuesta por Fortin, Lemieux y Firpo (2011) es la construcción de un contrafactual que considera a todas las mujeres de la muestra, mientras que en la puntuación de propensión que coincide con las técnicas depende a menudo de la selección de unas pocas mujeres como contrafactuales.

#### Recuadro 4 Descomposición de la brecha salarial de género: un ejemplo ilustrativo

La descomposición de la brecha salarial de género se compone de tres pasos. En primer lugar, se selecciona un conjunto de atributos o características, es decir, indicadores observados en los datos de la encuesta, en función de su importancia en el proceso de determinación de salarios. En el cuadro 9.1 se muestran los atributos y las características que se seleccionan para la descomposición de la brecha salarial de género en este informe: la selección se basa en la disponibilidad de estos indicadores en cada una de las encuestas descritas en el Anexo V. No todos los indicadores están siempre disponibles para todos los países, y algunos son exclusivos de determinados contextos económicos (ver notas del cuadro 9.1).

En el segundo paso, se aplican técnicas econométricas, utilizando los atributos o las características observados, para generar una distribución salarial contrafactual que representa los salarios que las mujeres habrían ganado si hubieran recibido los mismos retornos por sus atributos y características que los hombres. (El método se describe en detalle en el Anexo VI). Una vez que la distribución contrafactual es calculada econométricamente, el resultado son tres distribuciones salariales distintas: la de los salarios para hombres, la de los salarios para mujeres y la distribución salarial contrafactual para mujeres. Las tres distribuciones se pueden comparar en cualquiera de sus cuantiles, por ejemplo, en la mediana. Digamos que en la mediana el salario por hora para los hombres es de 10 monedas y que para las mujeres es 6 monedas: esto significa que, en la mediana, la brecha salarial de género es 40 por ciento. Supongamos también que, en la mediana, el salario por hora contrafactual es igual a 9 monedas: esto representa la mediana del salario que las mujeres habrían ganado si, por sus dotaciones y atributos «promedio» reales, se les hubiera pagado lo mismo que a lo que se paga a los hombres por sus atributos en la mediana. En este caso, la palabra «promedio» es importante porque denota aproximadamente las mismas dotaciones, lo que implica que, en una comparación de varios indicadores, las mujeres (o los hombres) pueden tener más o menos de uno o más atributos (por ejemplo, más educación, pero menos años de experiencia). Volviendo a la comparación, la distancia entre lo que los hombres perciben (10 monedas) y lo que las mujeres habrían percibido dadas las características de su mercado de trabajo si hubieran sido hombres (9 monedas) se explica por la diferencia de atributos. El resto, es decir, la diferencia entre lo que las mujeres habrían percibido, dadas sus características en el mercado de trabajo, si hubieran sido hombres (9 monedas) y lo que realmente perciben (6 monedas), no puede explicarse por atributos o dotaciones. Por lo tanto, la diferencia entre lo que las mujeres deberían recibir por sus dotaciones (9 monedas) y lo que realmente reciben (6 monedas) es atribuible al hecho de que las mujeres están obteniendo menores retornos por sus dotaciones y características en el mercado de trabajo en la mediana; esta diferencia se denomina la parte no explicada o estructural de la brecha salarial de género.

La construcción de la contrafactual ayuda a identificar el hecho de que las mujeres puedan tener una estructura salarial diferente a la de los hombres, no porque tengan diferentes dotaciones, sino porque también obtienen un retorno diferente por dichas dotaciones; de ahí que a veces se emplee la palabra «estructural» para denotar la parte no explicada de la brecha salarial de género. Por ejemplo, la parte no explicada de la brecha salarial de género es 3 monedas. En resumen, el ejemplo hipotético ilustra una situación en la que la brecha salarial de género total en la mediana puede descomponerse en dos partes: la parte explicada (10 por ciento) y la parte no explicada (30 por ciento).

El tercer y último paso de la descomposición consiste en aplicar un tipo de análisis de regresión, conocido como regresión cuantílica incondicional, a cada cuantil (para una aplicación detallada y muy esclarecedora de la regresión cuantílica incondicional a la brecha salarial de género, ver Chi y Li, 2008). Esta metodología cuantifica cuánto contribuye cada uno de los atributos a cada una de las dos partes de la brecha, la parte explicada y la no explicada (para conocer más detalles al respecto, ver el Anexo VI). Una contribución positiva de cualquiera de las dotaciones a la parte explicada implica que, en comparación con las mujeres, los hombres tienen más cantidad de esa dotación que está mejor recompensada en el cuantil. Por ejemplo, en promedio, puede ser que los hombres tengan más educación —o el tipo de educación más relevante— que las mujeres en tal cuantil. Una contribución negativa implica que las mujeres tienen más de tales cualidades o dotaciones en comparación con los hombres (y, en cual caso y por lo tanto, deberían en un principio estar mejor pagadas que los hombres).

#### Recuadro 4 (cont.)

En la descomposición, la parte no explicada es positiva cuando los retornos que las mujeres deben recibir por sus dotaciones y atributos son más altos que lo que realmente reciben. De manera alternativa, podría ser que la parte no explicada de la brecha salarial de género sea negativa. Esto reflejaría una situación en la que las mujeres están obteniendo retornos superiores a los que deberían obtener según sus dotaciones y atributos en el mercado de trabajo.

Una vez que se ha llevado a cabo la descomposición en las partes explicadas y no explicadas de la brecha salarial de género, la aplicación del análisis de regresión deja atrás, en cada cuantil, otros dos componentes de la brecha salarial de género que deben tenerse en cuenta: uno es el llamado «residuo estadístico», que debería ser bastante pequeño si la especificación del modelo (en este caso, los indicadores seleccionados para interpretar los salarios) es precisa y capta bien el proceso de determinación de los salarios; el otro es un componente que reúne todo lo que no puede explicarse ni por las dotaciones ni por las características de las mujeres ni por las de los hombres, ni por los retornos que se consiguen de los mismos, al menos en la medida en que estas características se observan en los datos. En econometría, esto se conoce como el término «constante» y puede cubrir, por ejemplo, los efectos que las tendencias macroeconómicas tienen sobre los salarios, los factores estacionales como el clima y cualquier otro factor que pueda afectar el proceso de determinación de los salarios pero que no es específico de las personas en el proceso de producción. En teoría, la estimación de esta parte «desconocida», que capta la diferencia entre mujeres y hombres con respecto a las tendencias del mercado de trabajo comunes para todos, debería ser baja; por ejemplo, no hay ninguna razón por la que, en promedio, los resultados macroeconómicos, los pronósticos meteorológicos, etc., deban tener un impacto diferente en los salarios de mujeres y hombres. A nivel individual, la constante también puede recoger factores tales como la capacidad cognitiva de los individuos que pueda tener un impacto en su productividad y, por lo tanto, en sus salarios. Pero una vez más, la distribución de competencias debería ser idéntica entre mujeres y hombres en la población, en promedio.

Sin embargo, el término constante también puede referirse a diferencias que están bien arraigadas en la sociedad y que afectan de manera diferente a las mujeres y a los hombres, como los estereotipos de género relativos a la maternidad y la paternidad, el valor que la sociedad atribuye a determinados sectores económicos o categorías ocupacionales en los que las mujeres y los hombres están claramente polarizados, entre otros. A pesar de las dificultades que tiene la econometría aplicada para interpretar la diferencia en el término constante entre mujeres y hombres, interpretamos este componente de la brecha salarial de género relacionada con la constante como un elemento que se suma —de manera positiva o negativa— a la parte no explicada de la brecha salarial de género.\*

\* Aunque el efecto potencial resultante de las variables omitidas no es despreciable, los indicadores del cuadro 9.1 deberían proporcionar en la práctica una especificación bastante completa para el proceso de generación de datos. Lo que resulta más preocupante es el hecho de que muchas de las variables incluidas en el conjunto son categóricas, y estas categorías cuentan como indicadores independientes en el proceso de regresión. Las técnicas econométricas requieren que al menos una categoría de cada variable categórica se excluya de la regresión, de manera que se cumpla el requisito habitual de restricciones por exclusión para la identificación. Seleccionar qué categoría excluir es una elección arbitraria y, dependiendo de esta elección, el coeficiente asociado con el término constante puede tener un valor u otro. Esta limitación en la interpretación del término constante en la descomposición ha sido destacada (ver Fortin, Lemieux y Firpo, 2011, págs. 41-44). Una solución a este problema es dividir cada categoría en dos; por ejemplo, en lugar de tener diez categorías de sectores industriales y excluir una de forma arbitraria, crear un resultado binario que sitúe al «comercio» en comparación con «otros sectores» y excluya a «otros sectores». Esto controla algunos de los efectos de excluir arbitrariamente una categoría, pero a expensas de debilitar el poder explicativo de los indicadores incluidos en la estimación de las ponderaciones. De hecho, se ha procedido con esto como un experimento y se ha obtenido resultados similares para la parte total no explicada de la brecha salarial de género, aunque con algunas modificaciones en la parte explicada y en los residuos, como era de esperar. Por lo tanto, se considera que, sobre una base cualitativa, las conclusiones políticas de nuestro análisis no cambiarían de manera significativa si utilizáramos diferentes exclusiones arbitrarias. Una forma de controlar los efectos posibles sobre la constante es excluir siempre aquellas categorías que se aplicarían más a los hombres que a las mujeres. Por lo tanto, para todos los países y todas las descomposiciones se excluyeron los siguientes factores: grupo de edad avanzada; trabajo en el sector minería/ explotación de canteras o el sector construcción/servicios; Director Ejecutivo o gerente como categoría ocupacional; trabajo en el sector privado; trabajo a tiempo completo en lugar de a tiempo parcial; trabajo en empresas grandes; y trabajo con un contrato permanente. Dado que todas estas exclusiones están potencialmente más cerca de definir a un hombre que a una mujer en el mercado laboral, las restricciones por exclusión no se seleccionan de forma arbitraria, sino que están relacionadas con la condición de ser mujer u hombre en el mercado de trabajo.

o características en el mercado de trabajo. El tercer paso consiste en utilizar la distribución contrafactual para descomponer la brecha salarial de género entre lo que puede explicarse y lo que no puede explicarse por los atributos y características. El recuadro 4 proporciona una explicación de cómo estos tres pasos funcionan en la práctica, mientras que el Anexo VI presenta la metodología con más detalle.

Esta descomposición de la brecha salarial de género ofrece varios beneficios. En primer lugar, la identificación de la parte de la brecha salarial de género que puede explicarse por las características del mercado de trabajo puede ayudar a los responsables de la formulación de políticas a que aborden las diferencias en las dotaciones y las características entre mujeres y hombres: por ejemplo, reduciendo las diferencias en el nivel educativo o animando a las mujeres y a los hombres a diversificarse entre profesiones o sectores. En segundo lugar, si el tamaño del componente no explicado es grande, esto puede sugerir que reducir la brecha salarial de género también requiere medidas para eliminar la discriminación salarial y promover marcos legales y políticas conducentes a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre mujeres y hombres.

#### *Las partes explicadas y no explicadas de la brecha salarial de género en diferentes ubicaciones de la distribución salarial: algunos ejemplos de países*

El gráfico 29 muestra la descomposición de la brecha salarial de género para una selección de países y en cada ubicación en la distribución de salarios por hora. Cada gráfico muestra tres componentes en cada cuantil, que en conjunto representan las partes explicadas y no explicadas de la brecha. Entre los elementos de la parte explicada, destacamos «educación», de modo que el segundo componente, etiquetado como «otros factores», representa la parte explicada, menos el elemento específico «educación». La suma de las tres partes en cada cuantil representa la brecha salarial de género en ese cuantil. Cabe señalar aquí que algunos de los países ilustrados en el gráfico 29 también aparecen en el gráfico 24, de modo que se pueden hacer comparaciones.

Vemos que la importancia relativa de los componentes explicados y no explicados en diferentes partes de la distribución varía de un país a otro. Entre los países de ingreso alto, por ejemplo, en los Estados Unidos, la brecha salarial de género no es explicada de forma detallada en toda la distribución salarial, aunque la educación desempeña un papel importante para explicar el extremo inferior de la escala. En Chipre o Hungría, el panorama es ligeramente diferente: en la parte inferior de la distribución la brecha salarial de género se puede explicar por las diferencias en los atributos y características, pero en las partes superiores de la distribución sigue sin explicarse. En algunos países, por ejemplo en Noruega o España, parece que la brecha salarial de género sigue sin explicarse, especialmente en el extremo superior de la distribución salarial.

Para los países de ingresos medios y bajos, el panorama es aún más variado: si bien la brecha salarial de género puede explicarse por las diferencias en los atributos y características en la mayoría de las partes de la distribución salarial en países como Jordania, Madagascar o Túnez, sigue sin explicarse en toda la distribución en China, Pakistán o Vietnam. En Brasil, la brecha salarial de género

**Gráfico 29 Descomposición de la brecha salarial de género, aislando el efecto explicativo de educación, países seleccionados, últimos años**

**Países de ingreso alto**

**Educación Sin explicar Otros factores**

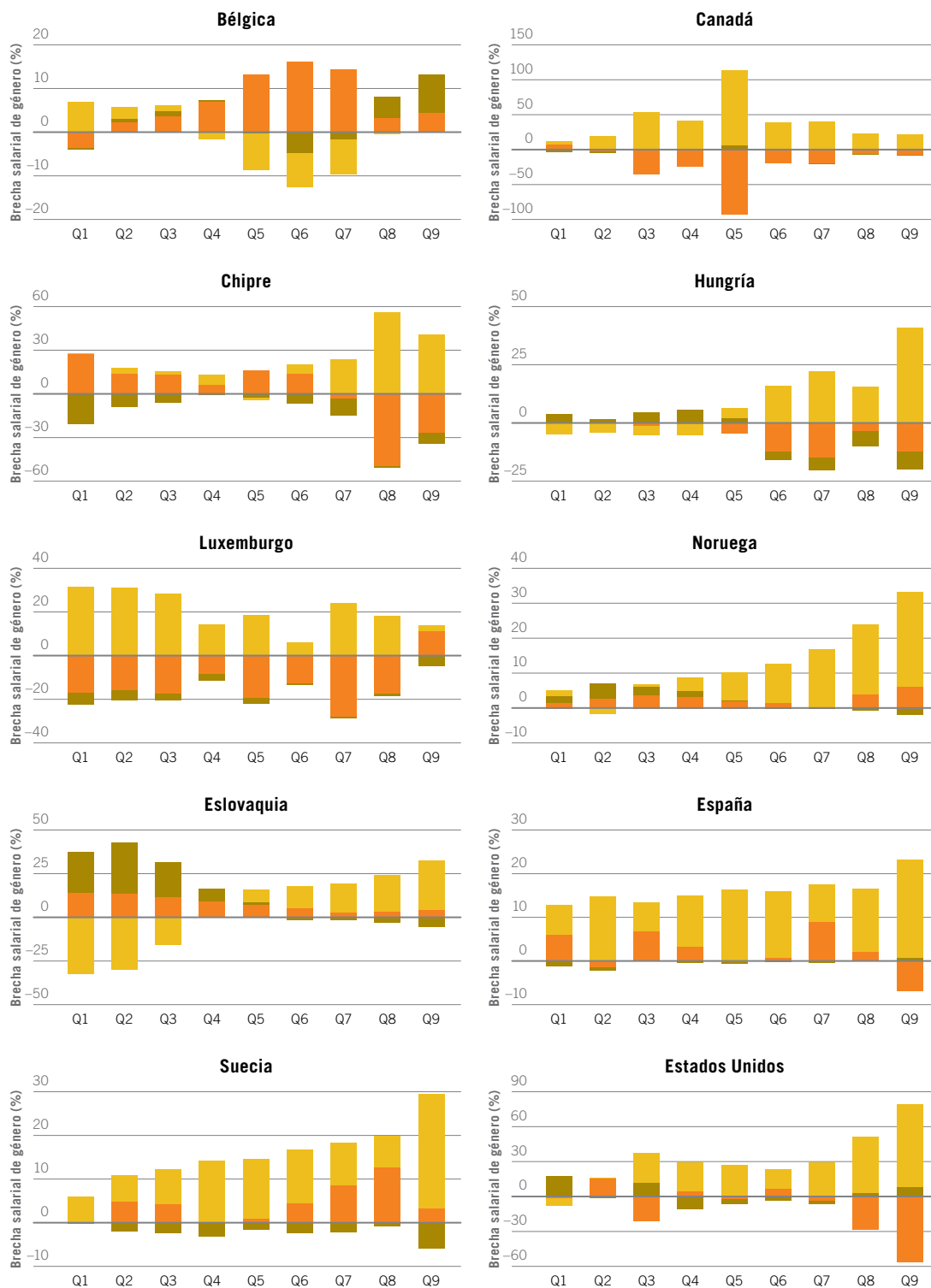


Gráfico 29 (cont.)

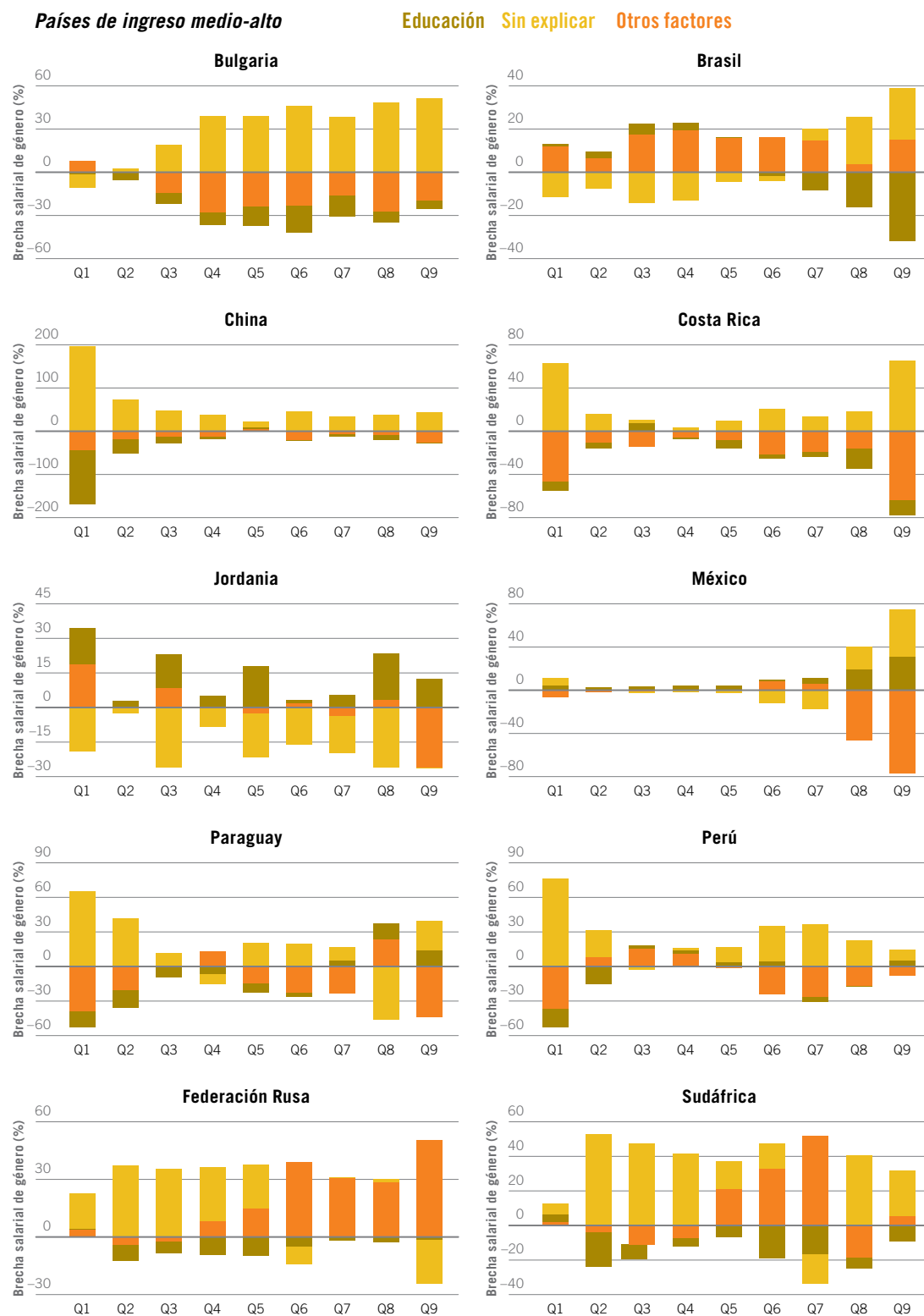


Gráfico 29 (cont.)

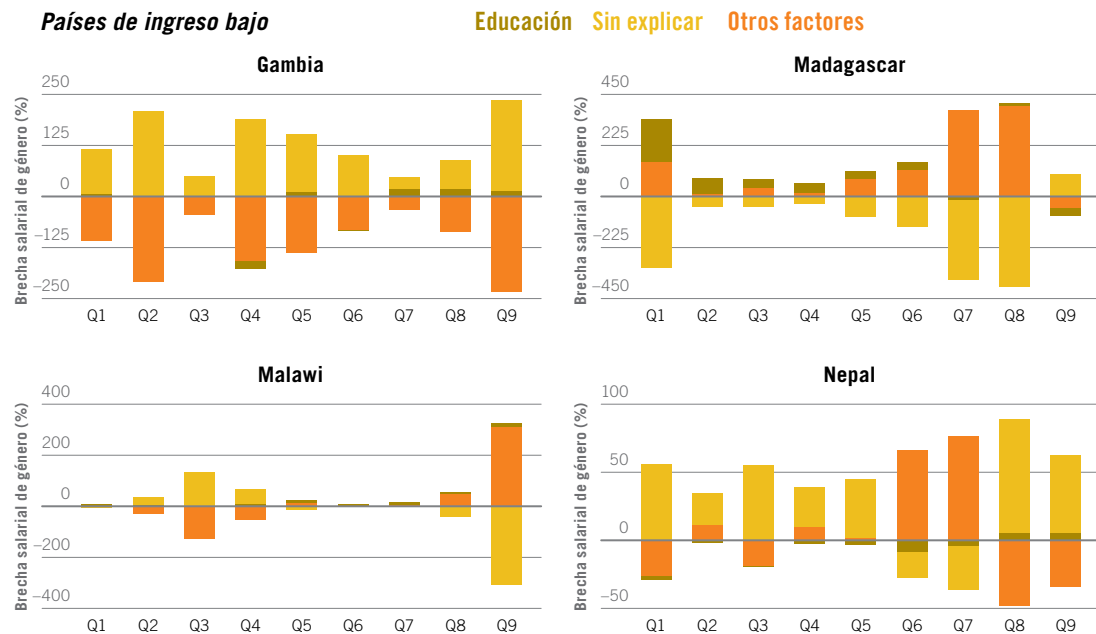
**Países de ingreso medio-bajo**

**Educación Sin explicar Otros factores**





Gráfico 29 (cont.)



Fuente: Estimaciones de la OIT según los datos de las encuestas por fuentes nacionales (ver Anexo V).

se explica en la parte inferior y en la mitad, mientras que en otros países la importancia relativa de las partes explicadas y no explicadas de la brecha salarial de género varía de cuantil a cuantil. Como se señaló anteriormente, en los países de ingresos medios y bajos, la participación de las mujeres en la fuerza laboral es menor y con frecuencia se ubica en el extremo inferior de la distribución salarial (ver gráfico 25), por lo que las estimaciones para estos países, en particular en los cuantiles superiores, pueden ser menos precisas.

¿Cuál es el rol de la educación? Como se destaca en el recuadro 4, cuando el componente «educación» es positivo, esto puede ser porque los hombres tienen un mayor nivel educativo que las mujeres en un determinado cuantil o porque, en conjunto, los hombres poseen un tipo de educación que paga más en este cuantil: aunque las mujeres puedan tener más años de educación. Esto último mostraría que las mujeres están «sobre-calificadas» en el cuantil particular. Cuando el componente explicado en un cuantil es negativo debido a la educación, esto puede indicar que las mujeres están más cualificadas que los hombres (y que, si todos los demás atributos y características fueran los mismos, en principio las mujeres deberían ganar salarios más altos que los hombres en ese cuantil). Para entender mejor este aspecto de la descomposición, observamos el ejemplo de Chipre, donde las mujeres obtienen mejores calificaciones que los hombres en educación en el extremo inferior de la distribución salarial. Esto se confirma en el Anexo VII, que muestra, para un gran número de países, el puntaje educativo de las mujeres con respecto al puntaje educativo de los hombres, en cada cuantil.

Por lo tanto, si no hubiera otras diferencias en los atributos o características del mercado de trabajo, en Chipre se esperaría que las mujeres ganen un 19 por

ciento más que los hombres en el cuantil inferior de la distribución salarial. Sin embargo, debido a las diferencias en otros atributos y características del mercado de trabajo, la brecha salarial de género se vuelve positiva a favor de los hombres: esto se muestra claramente en el gráfico 24, donde la brecha salarial de género de Chipre en el cuantil inferior es el 7 por ciento.

En general, en los países de altos ingresos y en la mayoría de los cuantiles, la educación explica solo una pequeña parte de la brecha salarial de género. Además, su signo suele ser negativo: cuando la educación explica parte de la brecha salarial de género, la mayoría de las veces contribuye a reducirla en lugar de aumentarla. Incluso en lugares donde la educación contribuye positivamente a la brecha salarial de género, esto no necesariamente significa que los hombres sean más educados que las mujeres. La tabla para Noruega en el gráfico 29 proporciona un ejemplo interesante. Aquí, en el extremo inferior de la distribución salarial, hay una brecha salarial de género positiva que puede explicarse en parte por las diferencias en el nivel educativo entre mujeres y hombres. Esto no se debe a que los hombres sean más educados que las mujeres (el Anexo VII muestra que en Noruega las mujeres obtienen mejores calificaciones que los hombres en educación en el extremo inferior de la distribución salarial), sino que las mujeres están «sobrecalificadas» cuando se las encuentra en el extremo inferior de la distribución: en otras palabras, en promedio las mujeres alcanzan un nivel educativo más alto que aquel nivel asociado con (las calificaciones que traen) los retornos más altos en ese cuantil. Solo para ilustrar este punto, puede haber más mujeres con títulos universitarios en el extremo inferior de la distribución salarial, pero más hombres con formación profesional, y este último es el nivel o tipo de educación que se asocia con mayores retornos en el extremo inferior de la distribución. Dicho esto, en Hungría y Eslovaquia los hombres obtienen una puntuación más alta en la educación que las mujeres en el extremo inferior de la distribución salarial (ver el Anexo VII), lo que explica en parte la brecha salarial de género. En estos dos países, las estimaciones sirven para indicar la necesidad de adoptar medidas políticas para reducir la brecha salarial de género mediante la mejora de la educación de las mujeres poco calificadas.

Entre los países de ingresos medios y bajos, observamos que la educación es un determinante importante de la brecha salarial de género en Jordania o en la mitad inferior de la distribución en Ucrania. Sin embargo, aquí también, la educación contribuye a reducir la brecha salarial de género en lugar de aumentarla (principalmente porque las mujeres obtienen puntajes más altos que los hombres en educación dentro de los deciles, como se ilustra en el Anexo VII) en toda o en parte de la distribución en países como Brasil, Indonesia o Sudáfrica. En Gambia, Malawi, Nepal o Sri Lanka, las diferencias en el nivel educativo entre mujeres y hombres casi no juegan ningún rol en la explicación de la brecha salarial de género dentro de los cuantiles.

*Las partes explicadas y no explicadas de la brecha salarial de género:  
una comparación entre países*

Un ejercicio interesante es tomar un promedio ponderado de cada uno de los tres componentes identificados en el gráfico 29 a través de la distribución salarial para cada país. El gráfico 30 muestra los resultados, comparando países por grupo de ingresos.

Vemos que, en todos los grupos de ingresos, la brecha salarial de género sigue sin explicarse por las diferencias en los atributos y características del mercado de trabajo entre mujeres y hombres. Hay excepciones, por supuesto, así como variaciones en los países. Entre los países de altos ingresos, las diferencias en los atributos y características todavía tienen efectos importantes sobre la brecha salarial de género en países como Chile, República de Corea o Eslovenia. Entre los países de ingresos medios y bajos, lo mismo se aplica a Albania, Brasil, Madagascar, Namibia, Federación Rusa, República Unida de Tanzania, Tailandia, Túnez o Turquía. Pero en la mayoría de los países, la mayor parte de la brecha salarial de género sigue sin explicarse.

En los países de ingresos altos, la educación aporta en promedio menos de un punto porcentual de la brecha salarial de género, aunque en algunos países, como Chile, Eslovaquia, la República de Corea o la República Checa, contribuye mucho más. Esta conclusión general no es sorprendente, ya que en los países de ingresos altos el nivel educativo de las mujeres en el empleo asalariado se encuentra en la gran mayoría de los países, y en todas las clasificaciones de la distribución salarial, por encima del nivel educativo de los hombres, como se muestra en el Anexo VII; por lo tanto, un nivel educativo inferior no puede ser una explicación de la brecha salarial de género. Tal vez lo más sorprendente sea que el menor nivel educativo tampoco es un factor que explique la brecha salarial de género en la mayoría de los países de ingresos bajos y medianos. Inicialmente, esto puede parecer sorprendente, porque en muchos de estos países las mujeres tienen niveles educativos generalmente más bajos que los hombres. Sin embargo, en la práctica, una gran parte de las mujeres con bajo nivel educativo se queda fuera del mercado de trabajo o trabaja por cuenta propia en lugar de ser asalariadas. En todo caso, las mujeres con empleo asalariado tienden a ser más educadas que los hombres dentro de grupos ocupacionales similares (ver Anexo VII).

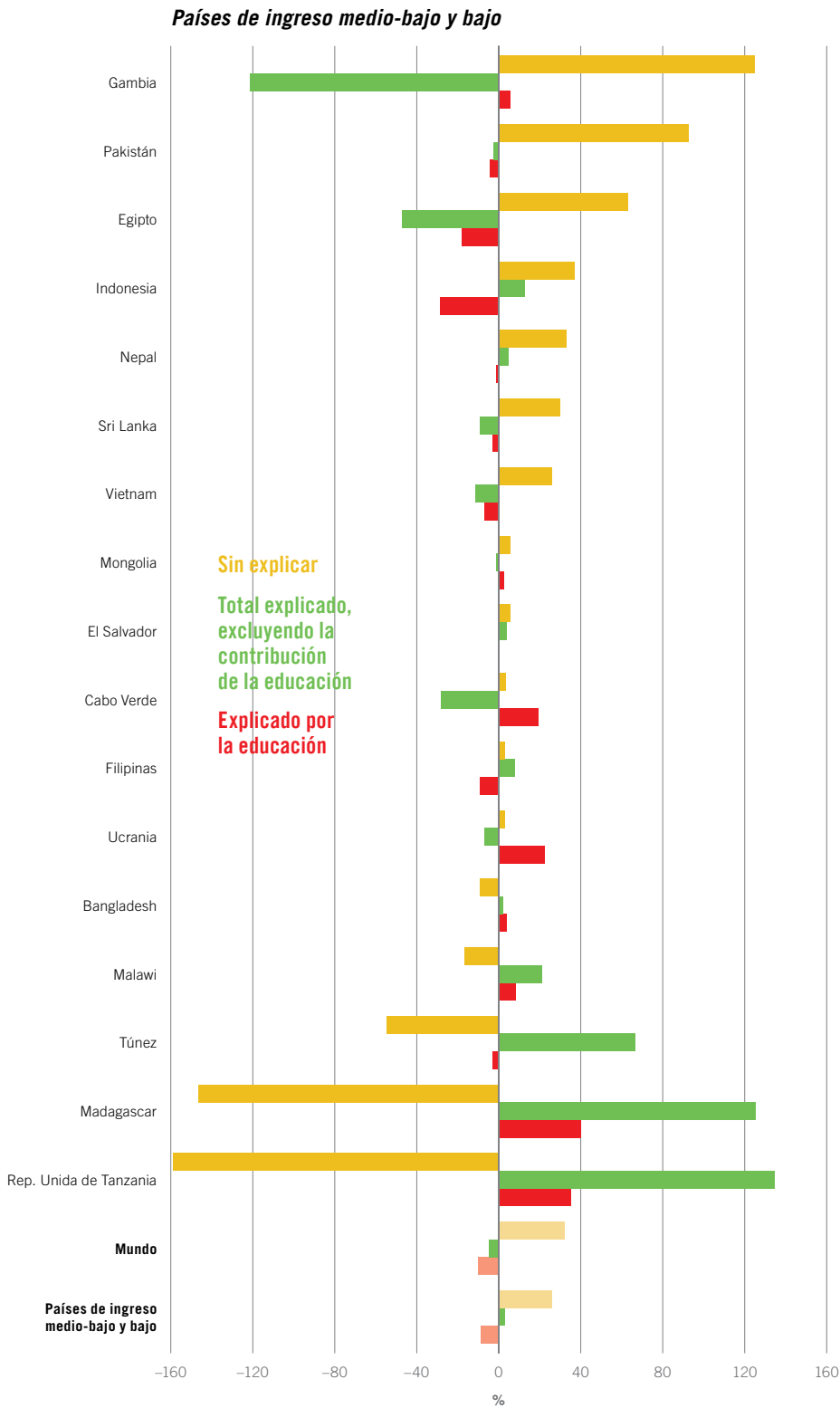
**Gráfico 30 Promedio ponderado de los tres componentes de la brecha salarial de género se muestra en el Gráfico 29, últimos años**



Gráfico 30 (cont.)



Gráfico 30 (cont.)



Fuente: Estimaciones de la OIT según los datos de las encuestas por fuentes nacionales (ver Anexo V).

### 9.3 Entender qué hay detrás de la parte «no explicada» de la brecha salarial de género: la subvaloración del trabajo de las mujeres y la brecha salarial por maternidad

¿Qué factores hay detrás de la parte «no explicada» de la brecha salarial de género? Planteamos la cuestión de si las mujeres reciben menores retornos a su educación que los hombres dentro de la misma categoría ocupacional y si los salarios son generalmente menores en las ocupaciones y empresas altamente feminizadas. Finalmente, destacamos el tema de la penalización salarial para las mujeres que son madres y la posible existencia de una prima para los hombres que son padres.

#### *Los salarios de hombres y mujeres en la misma ocupación*

La descomposición en el gráfico 29 muestra que gran parte de la brecha salarial permanece sin explicar. ¿Podría ser que las mujeres suelen recibir menores retornos por su educación que los hombres, incluso si trabajan en la misma ocupación? El gráfico 31 comienza a explorar esta pregunta comparando la proporción de mujeres y hombres dentro de cada una de las categorías ocupacionales.<sup>10</sup> Los gráficos muestran que la proporción de mujeres en las categorías ocupacionales más bajas (no calificadas, poco calificadas o semicalificadas) es casi en todas partes mucho más alta que la proporción de mujeres en las categorías ocupacionales más altas (como directoras ejecutivas o gerentes corporativas). Por ejemplo, en Finlandia, solo el 20 por ciento de todos los gerentes ejecutivos son mujeres, mientras que alrededor del 70 por ciento de los empleos semi-calificados están ocupados por mujeres. Esto ilustra la «segregación ocupacional vertical», es decir, el agrupamiento de hombres en la parte superior de las jerarquías ocupacionales y de las mujeres en la parte inferior. Estas diferencias en las ocupaciones entre mujeres y hombres son parte del componente explicado de la brecha salarial de género (ver cuadro 9.1).

Sin embargo, el mismo gráfico muestra que dentro de las categorías profesionales y en casi todos los países —de hecho, en todos menos en nueve de los 64 países de los que tenemos datos—, las mujeres obtienen puntuaciones tan o más altas en educación que los hombres, la línea que muestra la «Puntuación en la educación» para las mujeres que está casi siempre por encima de la línea de los hombres; notamos que estos resultados son consistentes con las estimaciones en el Anexo VII, en el que se muestran los mismos puntajes en educación, pero donde se compararon mujeres y hombres dentro de un decil de ingresos en lugar de dentro de

10 Las 64 bases de datos utilizadas en este informe incluyen una clasificación de ocupaciones de acuerdo con la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), según la clasificación de 1988 (CIUO-88) o su actualización de 2008 (CIUO-08). La clasificación original separa a los individuos en varios grupos menores y mayores. Los conjuntos de datos proporcionados para el análisis agregaron aún más la clasificación de dos dígitos (es decir, los diez grupos principales) en un número menor de grupos (cinco a ocho). En general, se puede distinguir lo siguiente: cargos gerenciales, empleos profesionales, empleos técnicos, ocupaciones semicalificadas y ocupaciones no calificadas; en algunos casos, la desagregación permite la identificación independiente del grupo de «trabajadores domésticos». Para obtener información detallada sobre la clasificación de la CIUO, visite: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>.



categorías profesionales.<sup>11</sup> Por lo tanto, en promedio, parece que el nivel educativo de las mujeres es mejor o igual al de los hombres dentro de cada clase ocupacional. A pesar de esto, los gráficos también muestran que para casi todas las categorías profesionales y en casi todos los países, la brecha salarial de género sigue siendo positiva y considerable. Esto muestra que, dentro de las categorías profesionales, las mujeres reciben menor retorno a su educación que los hombres. Esto puede ser el resultado de una variedad de factores, desde la discriminación salarial en el lugar de trabajo hasta la «segregación horizontal», según la cual en el mismo nivel ocupacional (es decir, dentro de las clases ocupacionales o incluso en las ocupaciones mismas), las mujeres y los hombres tienen diferentes actividades laborales.

### *Salarios en las ocupaciones altamente feminizadas*

Otro tema se relaciona con la posible subvaluación del trabajo de las mujeres en ocupaciones altamente feminizadas. Algunos de los 64 países en nuestra base de datos permiten un desglose más detallado de las categorías profesionales: estas incluyen, por ejemplo, las economías europeas<sup>12</sup>, Canadá, Pakistán y los Estados Unidos. El número de subcategorías de ocupación utilizadas varía de 42 en el caso de Pakistán a 452 en los Estados Unidos. Por lo tanto, para cada uno de estos países estimamos la proporción de mujeres que trabajan en cada una de estas categorías profesionales (el grado de feminización) para organizar las ocupaciones en relación con su grado de feminización. Habiendo organizado las categorías profesionales en orden ascendente de feminización, estimamos el salario promedio por hora pagado y por categoría educativa dentro de la ocupación.

El gráfico 32 muestra los resultados de este análisis para los países europeos (en conjunto) y para los otros países mencionados anteriormente. Las estimaciones

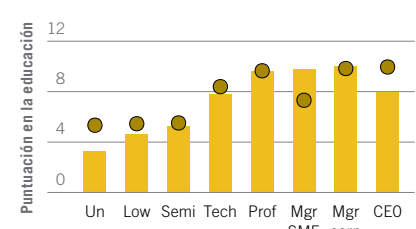
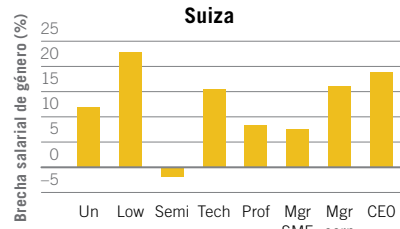
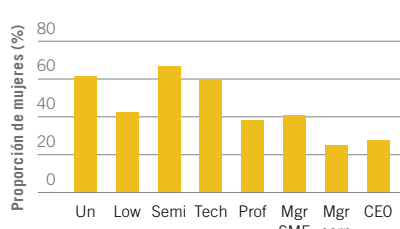
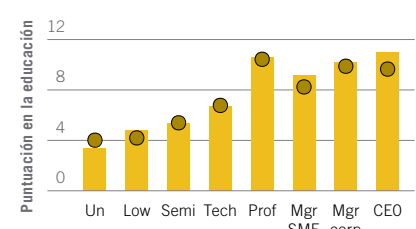
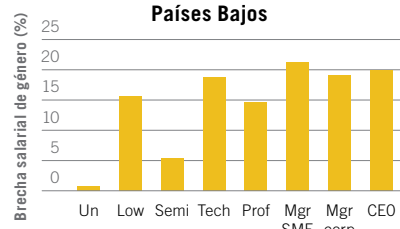
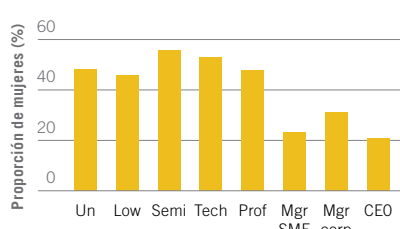
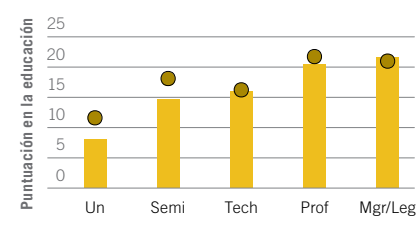
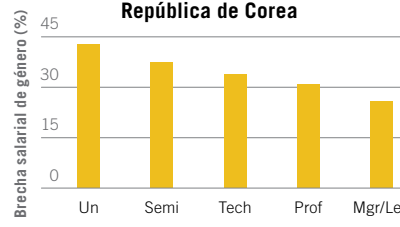
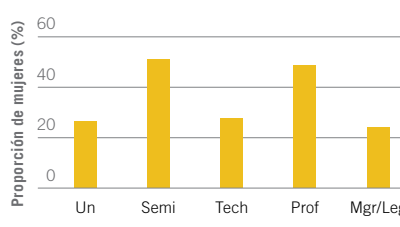
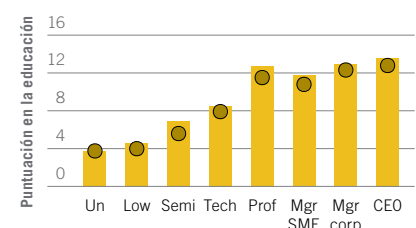
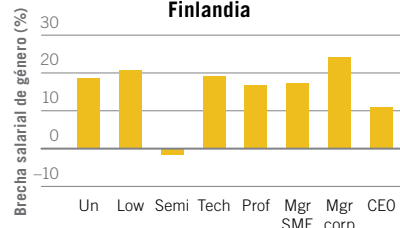
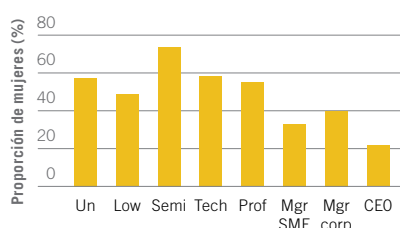
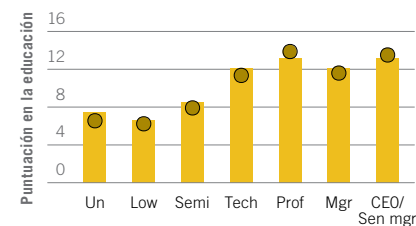
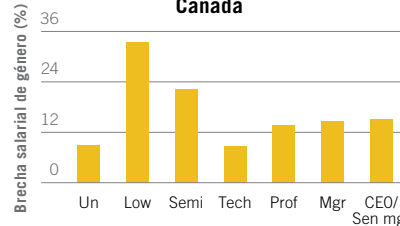
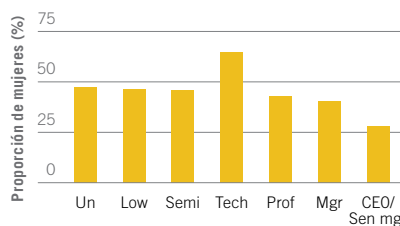
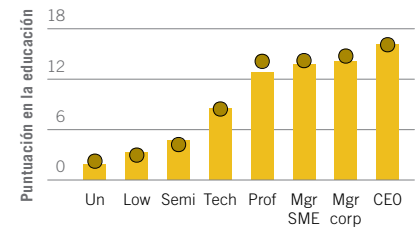
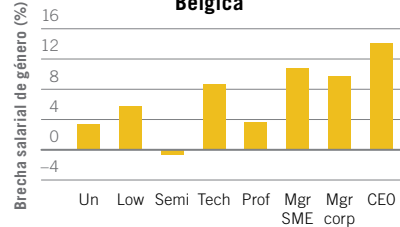
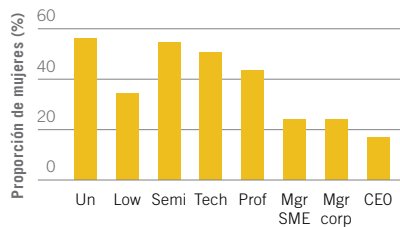
11 Las puntuaciones de educación que se muestran en el gráfico 31 se derivan de la misma manera que las utilizadas para comparar los logros educativos de las mujeres y los hombres en el Apéndice VII. Los datos no proporcionan los «años de educación» alcanzados por cada persona, lo que habría sido ideal para este ejercicio. En su lugar, utilizamos una categoría que define el logro educativo de las personas en las siguientes categorías: «sin educación formal», «primaria», «educación secundaria incompleta», «educación secundaria completa con o sin formación técnica» o «estudios universitarios». A cada una de estas categorías se le asigna un número que explica el valor relativo de la educación de la persona. La categoría más baja obtiene un 1, y las siguientes categorías califican valores más altos que aumentan exponencialmente. Este crecimiento exponencial implica que los niveles más altos de educación se valoran a tasas gradualmente más altas que los niveles más bajos de educación. Luego, para cada una de las categorías ocupacionales, tomamos el promedio de estas puntuaciones para las mujeres y para los hombres. Los cuadros de la tercera columna de la figura 31 muestran estas estimaciones.

12 Los datos entregados a la OIT por Eurostat provienen de la Encuesta sobre la Estructura de los Ingresos (SES) 2014, que abarca los siguientes 23 países europeos: Bélgica, Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía y Suecia. En total, el conjunto de datos incluye alrededor de 10 millones de observaciones (para octubre de 2014) distribuidas en medio millón de empresas. Los datos son representativos de los asalariados en Europa, excluyendo las empresas con nueve o menos asalariados (microempresas). Se incluyen las empresas que prestan servicios al sector público (administración pública), así como las empresas que reciben apoyo del capital del sector público. En conjunto, los 10 millones de personas cubiertas representan una población de alrededor de 111 millones de trabajadores en Europa. Véase el Apéndice V para más detalles.

**Gráfico 31 Ocupaciones, feminización, educación y brecha salarial de género, países seleccionados, últimos años**

**Países de ingreso alto**

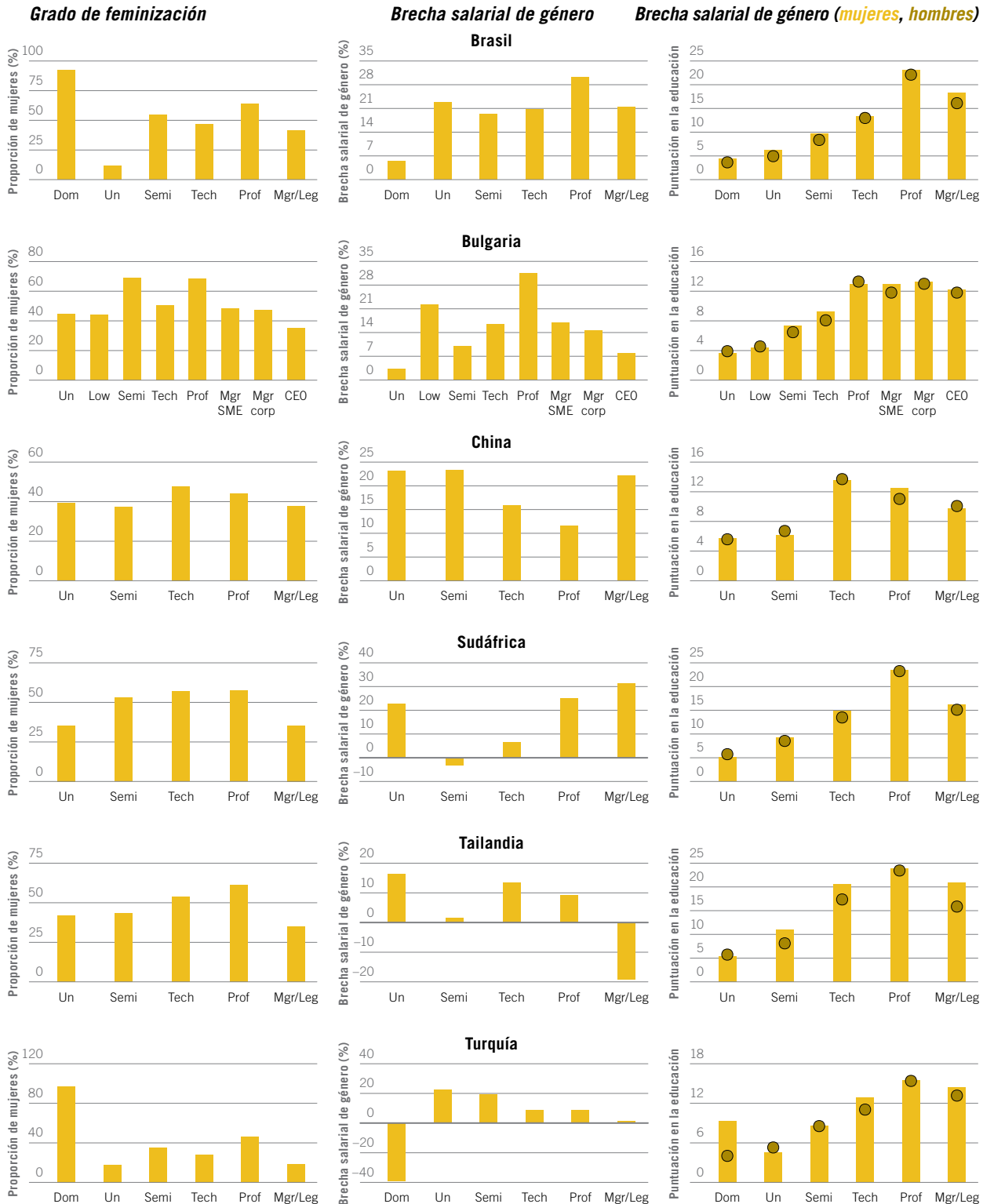
**Grado de feminización**



Nota: CEO = director ejecutivo; Mgr = directivo; Mgr corp = directivo de una gran empresa; Mgr SME = directivo de empresas pequeñas o medianas (PYME); Sen mgr = alto directivo; Leg = legislador; Prof = profesional; High prof, Top prof = nivel profesional alto; Mid prof = nivel profesional medio; Tech = nivel técnico; Top-high = calificación alta-superior; Low-high = calificación baja-alta; Semi = semicalificado; Low = calificación baja; Un = no calificados; Dom = trabajador/a doméstico/a.

## Gráfico 31 (cont.)

### Países de ingreso medio-alto



Nota: CEO = director ejecutivo; Mgr = directivo; Mgr corp = directivo de una gran empresa; Mgr SME = directivo de empresas pequeñas o medianas (PYME); Sen mgr = alto directivo; Leg = legislador; Prof = profesional; High prof, Top prof = nivel profesional alto; Mid prof = nivel profesional medio; Tech = nivel técnico; Top-high = calificación alta-superior; Low-high = calificación baja-alta; Semi = semicalificado; Low = calificación baja; Un = no calificados; Dom = trabajador/a doméstico/a.

Gráfico 31 (cont.)

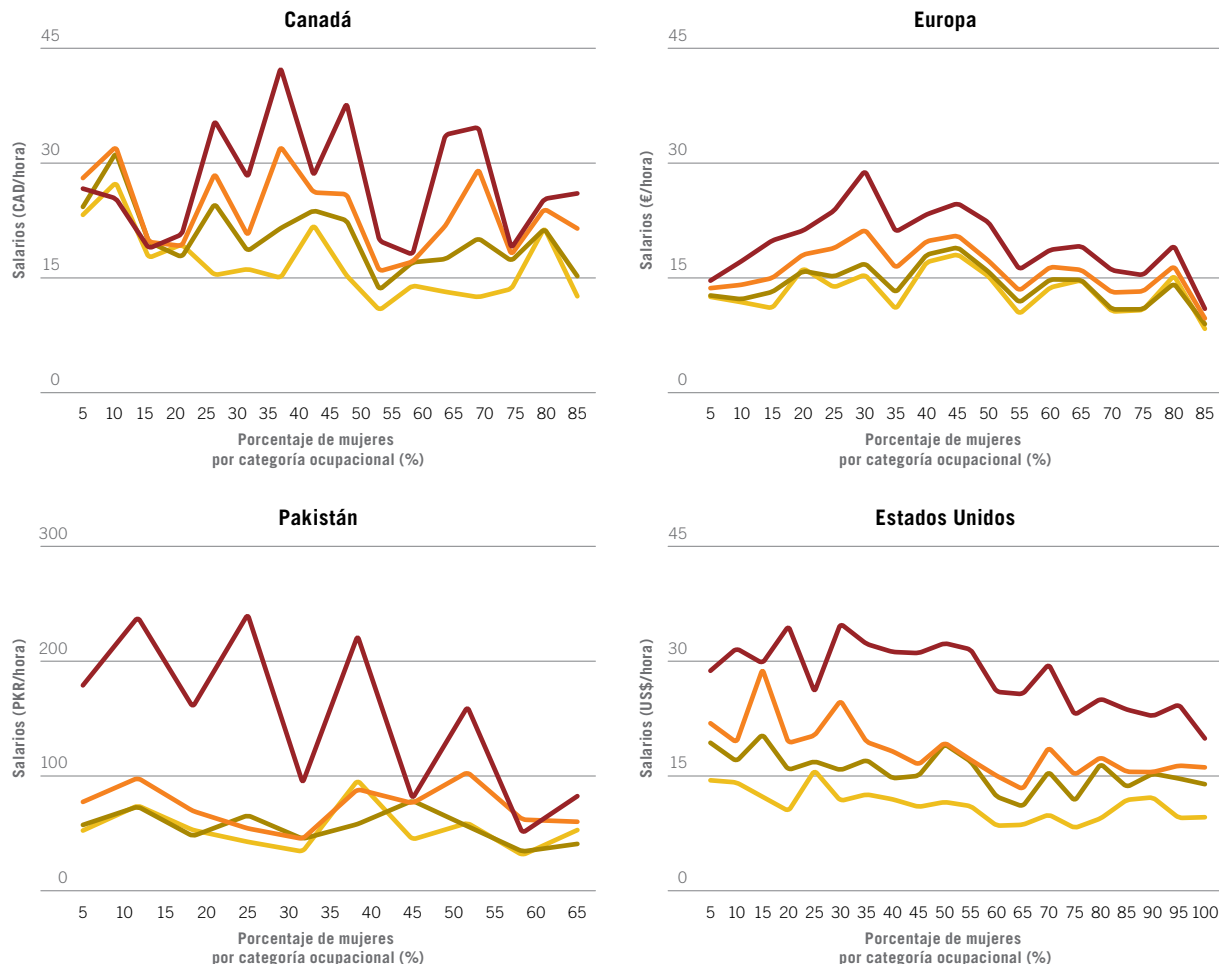
*Países de ingreso medio-bajo y de ingreso bajo*



Nota: CEO = director ejecutivo; Mgr = directivo; Mgr corp = directivo de una gran empresa; Mgr SME = directivo de empresas pequeñas o medianas (PYME); Sen mgr = alto directivo; Leg = legislador; Prof = profesional; High prof, Top prof = nivel profesional alto; Mid prof = nivel profesional medio; Tech = nivel técnico; Top-high = calificación alta-superior; Low-high = calificación baja-alta; Semi = semicalificado; Low = calificación baja; Un = no calificados; Dom = trabajador/a doméstico/a.

Fuente: Estimaciones de la OIT según los datos de las encuestas por fuentes nacionales (ver Anexo V).

**Gráfico 32 Salarios y ocupación según grado de feminización**



**Educación básica      Secundaria completa      Últimos años de secundaria/formación profesional      Universidad +**

Notas: Se han incluido 23 países en los cálculos para Europa y estos son los países para los que se ha proporcionado los datos de la EES. Para estos 23 países, así como para Canadá, Estados Unidos y Pakistán, los datos proporcionan una categoría ocupacional desglosada en 50 categorías o más utilizando la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88 o CIUO-08). El eje horizontal de cada uno de los cuatro gráficos muestra la posición de estas clasificaciones según su grado de feminización (es decir, la proporción de mujeres con respecto a la de hombres en cada una de estas categorías). En el caso de Europa y Canadá, las categorías profesionales con un 85 por ciento o más de mujeres asalariadas son muy pocas (o ninguna), por lo que las estimaciones solo se presentan hasta el punto en que el número de categorías que representan el grado de feminización no es significativo. En el caso de Pakistán, esto ocurre en un punto porcentual anterior; no se encontró ninguna categoría ocupacional con un 65 por ciento o más mujeres asalariadas en alguna de ellas. En el caso de Europa, primero se producen las estimaciones para cada país por separado y luego estos se agregan considerando la ponderación que tiene cada país en Europa.

CAD = dólar canadiense; PKR = rupias paquistaníes.

Fuente: Estimaciones de la OIT según los datos de las encuestas por fuentes nacionales (ver Anexo V).

arrojan que las categorías de educación superior pagan salarios más altos; sin embargo, para el mismo nivel educativo, el trabajo en ocupaciones que tienen grados más altos de feminización paga menos. Por ejemplo, en el caso de los Estados Unidos, un graduado universitario que trabaja en una ocupación dominada por hombres, donde los hombres representan alrededor del 95 por ciento de los trabajadores, ganará USD 30 por hora; sin embargo, si él o ella trabaja en una ocupación dominada por mujeres, el salario promedio se reduce a alrededor de USD 20 por hora. La diferencia salarial no solo es menor, sino también real para

### Recuadro 5 Evidencia empírica de la brecha salarial de género a nivel corporativo

Las pruebas empíricas de brecha salarial de género a nivel empresarial van en aumento, pero siguen siendo relativamente escasas. Dos ejemplos (Hedija y Musil, 2011; Jurajda y Terrell, 2003) se basan en datos de la República Checa; otros estudios examinan el comportamiento de los empleadores, que pueden considerarse como un representante de la empresa (ver, por ejemplo, Neumark, 1988, en el caso de los Estados Unidos). Sin embargo, existe un conjunto de estudios empíricos que explora la brecha salarial de género utilizando datos a nivel individual, pero agrupándolos por sector económico, tamaño de la empresa o categoría ocupacional. Esta bibliografía, aunque no utiliza datos a nivel corporativo, proporciona una visión de la importancia de las características de las empresas en la formación de la brecha salarial de género en la población. En particular, la base de la mayoría de estos estudios es un patrón evidente en todos los mercados de trabajo del mundo, a saber, la polarización (segregación) de género observada por industrias y categorías ocupacionales. Por lo tanto, en la mayoría de estos estudios se observa que el salario en las ocupaciones en que predominan las mujeres (segregación vertical) sigue siendo inferior al de los hombres; asimismo, el salario en las industrias en que predominan las mujeres (segregación horizontal) sigue siendo inferior al salario de las industrias en que predominan los hombres (ver, entre otros, England et al., 1994; Blau y Kahn, 2003; Grimshaw y Rubery, 2002; Lips, 2012; Ochsensfeld, 2014). Un estudio reciente (Brynin y Perales, 2016) muestra que los efectos salariales de la *feminización ocupacional* están disminuyendo, pero solo entre los empleos que requieren altas calificaciones en industrias hasta ahora dominadas por mujeres en las que la demanda de calificaciones está aumentando (por ejemplo, el sector de los servicios), aunque también influye la creciente complejidad del proceso de determinación de salarios en el mercado de trabajo. Sin embargo, el mismo estudio señala que la segregación sigue disminuyendo de manera considerable el salario de las mujeres en ocupaciones que requieren un nivel inferior de conocimientos.

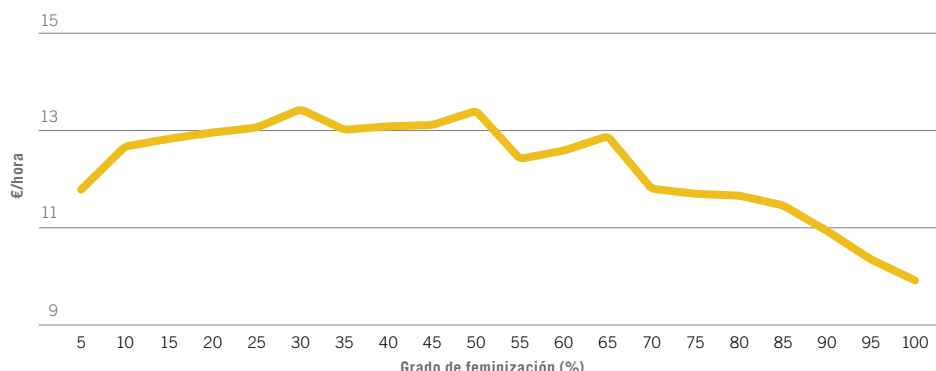
los trabajadores en los Estados Unidos cuyos niveles educativos están por debajo de la escuela secundaria. Esta va desde aproximadamente USD 15 por hora en una categoría dominada por hombres hasta aproximadamente USD 10 por hora en una categoría dominada por mujeres.

#### *Salarios en empresas altamente feminizadas*

Todas las estimaciones de la brecha salarial de género analizadas hasta ahora muestran el fenómeno como uno que se aplica a los individuos de la población, ignorando el papel significativo que pueden desempeñar ciertos aspectos de la empresa en la que trabajan esos individuos —el lugar de trabajo— para determinar las diferencias salariales entre mujeres y hombres. En el resto de esta subsección, por lo tanto, proporcionamos estimaciones que muestran el efecto que la feminización puede tener a nivel empresarial en la brecha salarial de género. Esto ayuda a llenar algunos de los vacíos en el conocimiento sobre el tema (ver el recuadro 5).

Para llevar a cabo este ejercicio necesitamos datos de nivel empresarial de una naturaleza particular; de hecho, las características de la distribución salarial dentro de las empresas solo se pueden estudiar si tenemos datos que representan a todos los empleados asalariados en cada una de las empresas incluidas en una base de datos. Del mismo modo, para comprender la diferencia salarial entre empresas de un determinado país, necesitamos datos de una muestra representativa de

**Gráfico 33 Salario por hora según grado de feminización en Europa, 2014**



Nota: Las estimaciones se basan en los valores ponderados del grado de feminización; las ponderaciones reflejan el tamaño relativo de cada país y son proporcionados por Eurostat en la base de datos. Para obtener información adicional sobre los datos, ver Anexo V.

Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando los 23 países incluidos en la EES, 2014 (para conocer la lista completa, ver el pie de página 12 ubicado anteriormente).

empresas (no solo de una empresa, por ejemplo). Este tipo de datos es lo que se conoce como datos de la «relación empresa-empleado» (EEM, por sus siglas en inglés). En nuestro caso, los datos de la EEM ya se han utilizado para clasificar el grado de feminización dentro de las ocupaciones de los países europeos en la subsección anterior. A continuación, usamos las características de este tipo de datos para el mismo conjunto de países.<sup>13</sup> Cada empleado en la base de datos se relaciona con su empleador, de modo que el conjunto de datos proporciona información sobre sus dotaciones de capital humano y características del trabajo, así como su lugar de trabajo y compañeros de trabajo.

La pregunta que buscamos responder es: ¿cuál es el efecto del grado de feminización a nivel corporativo (es decir, la proporción de mujeres como proporción de todos los empleados) en los salarios promedio en estas empresas? El gráfico 33 examina y compara el salario promedio por hora de las empresas para los 23 países en la base de datos de la EES (por sus siglas en inglés), organizada en un grado ascendente de feminización. En primer lugar, estimamos la proporción de mujeres que trabajan en cada una del aproximadamente medio millón de empresas incluidas en la base. En segundo lugar, trabajando país por país, clasificamos las empresas desde aquellas con el menor grado de feminización (es decir, donde la mayoría de los trabajadores son hombres) hasta las que tienen el mayor grado de feminización (es decir, donde casi todos los trabajadores son mujeres). El eje horizontal muestra esta clasificación desde 0, lo que indica un grado muy bajo o mínimo de feminización, hasta 100, que representa a las empresas con personal totalmente femenino. Habiendo organizado las empresas de acuerdo a su grado de feminización, estimamos el salario promedio pagado entre las empresas incluidas.<sup>14</sup> El eje vertical muestra el salario por hora promedio en euros.

<sup>13</sup> La lista completa de países figura en la nota 12.

<sup>14</sup> Habiendo hecho esto para cada uno de los 23 países cubiertos, se calculó el promedio de estos 23 valores para cada uno de los «intervalos» (donde un intervalo refleja cinco percentiles de los 100 percentiles en la distribución), ponderados según la representación proporcional de cada uno de los 23 países de Europa, por lo que un país grande como Francia pesa más en el cálculo final que un país más pequeño, como Malta. No consideramos la paridad de poder de compra porque nuestro interés no es comparar los estándares de vida entre países, sino simplemente comparar la diferencia relativa en salarios por grado de feminización utilizando una muestra representativa de empresas en Europa.



El gráfico 33 ilustra el hecho de que cuanto mayor es el grado de feminización en un lugar de trabajo, menor es el salario promedio por hora que se paga en esa empresa. De hecho, en el extremo más bajo, en empresas dominadas por hombres, y en las que como máximo el 5 por ciento de la mano de obra son mujeres, el salario promedio por hora es de aproximadamente €12 por hora. Esto aumenta rápidamente a aproximadamente €13,5 por hora entre las empresas con un grado moderado de feminización, donde las mujeres representan entre el 30 y el 45 por ciento de la fuerza laboral. Pero para las empresas donde la proporción de mujeres asalariadas supera el 65 por ciento, el salario por hora pagado a nivel corporativo comienza a disminuir, y en el extremo superior del espectro de «feminización», entre las empresas con personal casi exclusivamente femenino, el salario promedio está ligeramente por debajo de €10 por hora.

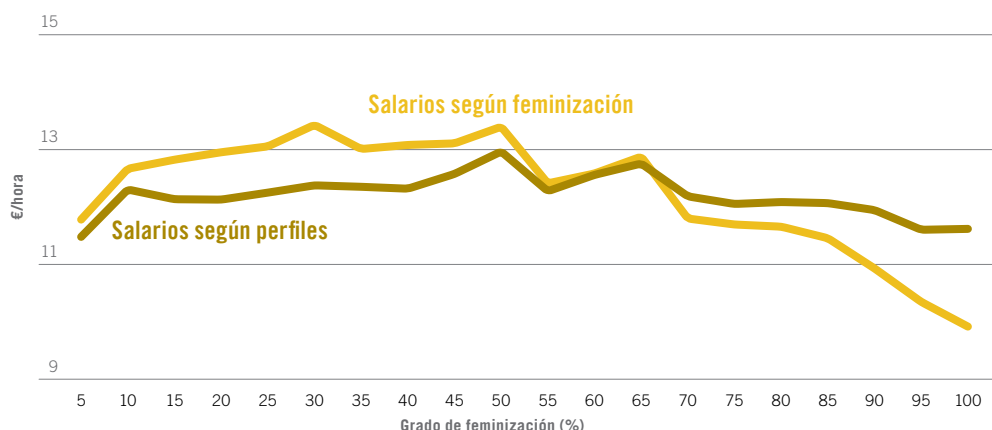
¿Cuáles son las razones subyacentes de lo que parece ser una relación inversa entre salarios y feminización? Podría ser que la productividad laboral promedio sea mayor entre las empresas dominadas por hombres y más baja en las dominadas por mujeres simplemente debido a las características de la empresa. La EES no brinda información del lado de los ingresos de la empresa, por lo que no es posible estimar la productividad laboral a través del valor agregado por trabajador, ni comparar estos valores con el salario promedio pagado en cada una de las empresas de la base de datos. Sin embargo, la EES proporciona algunos indicadores relacionados con la productividad de la empresa, específicamente las variables «sector económico en la producción» y «tamaño de la empresa». En un país determinado, y controlando la variación regional, las empresas que comparten el mismo perfil tienen más probabilidades de ser similares en su productividad laboral promedio que las empresas con un perfil diferente, por ejemplo, aquellas que son más pequeñas en tamaño y pertenecen a un sector con menor valor añadido promedio. Además, también utilizamos información sobre «control financiero público o privado» y «tipo de convenio colectivo» como indicadores para perfilar y comparar empresas. Un ejemplo de perfil podría ser el siguiente: una empresa que pertenece al sector financiero, es de tamaño mediano, está financiada en su totalidad por capital privado y no tiene convenios colectivos.

Una vez que las empresas se perfilan, cada una puede compararse con otras empresas en la base de datos con perfiles similares. El gráfico 34 muestra los mismos perfiles salariales de las empresas del gráfico 33, clasificados por grado de feminización, pero también se muestran los trazos, para cada uno de los 20 intervalos, el salario por hora promedio estimado de todas las empresas que comparten los mismos perfiles, excepto su grado de feminización.<sup>15</sup> Al observar el lado

15 Mientras que en el gráfico 33 se considera el grado de feminización de las empresas, en las estimaciones de los puntos adicionales trazados del gráfico 34 («salario por perfil») solo se tiene en cuenta la similitud de los perfiles dentro de cada intervalo, independientemente de cuán alta o baja sea la proporción de mujeres que trabajan en esas empresas. Además, el salario promedio estimado en los puntos adicionales trazados excluye a todas las empresas que se incluyen en ese intervalo como resultado de su grado de feminización; en este sentido, muestra el salario promedio en las empresas que comparten el perfil de las que se encuentran en el mismo intervalo, pero independientemente del grado de feminización. Por lo tanto, los trazos del gráfico 34 etiquetado como «salario por perfil» actúa como contrafactual a los trazos del gráfico 33 titulado «grado de feminización».



**Gráfico 34 Salario por hora según grado de feminización y perfiles salariales en Europa, 2014**



Nota: Las estimaciones se basan en los valores ponderados del grado de feminización; las ponderaciones reflejan el tamaño relativo de cada país y son proporcionados por Eurostat en la base de datos. Para obtener información adicional sobre los datos, ver Anexo V.

Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando los 23 países incluidos en la EES, 2014 (para conocer la lista completa, ver el pie de página 12 ubicado anteriormente).

derecho del gráfico podemos observar que los salarios promedio de las empresas altamente feminizadas (aquellas con un 65 por ciento o más de mujeres) son sustancialmente más bajos que los salarios promedio de empresas similares. En el extremo derecho del gráfico, las empresas dominadas por mujeres (donde más del 95 por ciento de los trabajadores son mujeres) pagan alrededor de €9,90 por hora, en contraste con los €11,60 por hora pagados por empresas con un perfil de trabajo similar, pero independientemente del grado de feminización. Esta es una brecha del 14,7 por ciento, que para un trabajador con un contrato a tiempo completo se traduciría en una diferencia de aproximadamente €3500 por año en ganancias brutas. Por el contrario, el lado izquierdo del gráfico muestra que en las empresas donde una alta proporción de trabajadores son hombres (empresas donde las mujeres representan el 50 por ciento o menos de la fuerza laboral), el salario promedio es más alto que en otras empresas similares (en promedio, esta brecha en el lado izquierdo del gráfico equivale a alrededor de €1 por hora). Esto sugiere que las diferencias en la productividad laboral pueden no ser la única explicación de los salarios más bajos pagados en empresas altamente feminizadas. Pero es evidente que sigue siendo necesario contar con bases de datos más completas para arrojar luz sobre esta cuestión.

Una hipótesis puede ser que la proporción del ingreso por trabajo que reciben los trabajadores en empresas altamente feminizadas es baja en comparación con la que reciben los trabajadores en empresas dominadas por hombres. Si esto es cierto, implicaría que el trabajo en empresas altamente feminizadas tiene menos valor, aunque el valor del trabajo y la producción que estas empresas aportan a la sociedad pueden ser comparables con los de otras empresas en sectores tradicionalmente dominados por empleados asalariados hombres. Para continuar la investigación sobre este punto, necesitamos bases de datos que incluyan variables que permitan a los investigadores estimar el valor agregado por trabajador a nivel corporativo en los datos de las EEM (como la EES). A su vez, esto nos permitiría comprender mejor cómo las empresas fijan los salarios y diseñar políticas de género que reflejen las características de la empresa (ver recuadro 6).

### *Los efectos de la condición de paternidad en los salarios*

La bibliografía reciente muestra que en varios países la brecha salarial de género se debe, al menos en parte, a la «brecha salarial por maternidad», definida como la brecha salarial entre madres y no madres. Los salarios más bajos para las madres pueden estar relacionados con una serie de factores que incluyen interrupciones en el mercado de trabajo o reducción del tiempo de trabajo; empleo en trabajos más favorables para la familia, con salarios más bajos; o las decisiones

#### **Recuadro 6 La herramienta suiza para la igualdad de salarios en pequeñas empresas**

En Suiza, los empleadores están legalmente obligados a respetar el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor por la Constitución Federal y la Ley de Igualdad. Además, según la Ley de Contratación Pública, las autoridades públicas no deben celebrar contratos con empresas que no respeten la igualdad de remuneración, de manera que puedan comprobar su cumplimiento. Desde 2006, la Oficina Federal Suiza para la Igualdad de Género ofrece una herramienta de autodiagnóstico llamada Logib ([www.logib.ch](http://www.logib.ch)), que utiliza un modelo de regresión múltiple para evaluar el impacto promedio del factor de género en los salarios, considerando también factores objetivos y no discriminatorios. Sin embargo, por razones técnicas, esta herramienta funciona mejor para las empresas con menos de 50 empleados.

Asimismo, se ha desarrollado una nueva herramienta que, a diferencia de Logib, se basa en una metodología de evaluación de puestos de trabajo a partir de las ciencias del trabajo. Según esto último, cada función implica requisitos y demandas. Los *requisitos* se definen como las habilidades necesarias para realizar una tarea. Las *demandas* son aspectos de la ejecución de una tarea que pueden ser perjudiciales para el trabajador. Existe un amplio consenso en cuanto a que las funciones con mayores requisitos y demandas deben recibir salarios más altos. La nueva herramienta permite evaluar las necesidades y demandas en función de seis factores (nivel educativo requerido, autonomía, conocimientos especializados, responsabilidad, necesidades psicosociales y físicas, y demandas psicosociales y físicas). Además, toma en cuenta la experiencia de cada trabajador.

Una evaluación a partir del uso de la nueva herramienta requiere que el empleador cumpla con cuatro sencillos pasos:

- (1) identificación de los puestos de trabajo o las funciones existentes;
- (2) evaluación de cada puesto de trabajo;
- (3) ingreso de datos de los empleados;
- (4) atribución de puestos de trabajo a los empleados.

A partir de esto, la herramienta establece automáticamente una posición prevista de los empleados, que luego se compara con la clasificación efectiva en función de los salarios reales. A través de la comparación por pares, el instrumento identifica a las personas que ocupan una posición salarial real menor de lo que se espera teóricamente, en comparación con al menos una persona del sexo opuesto. Estas personas se consideran potencialmente víctimas de discriminación salarial.

Al proporcionar información valiosa sobre las prácticas de remuneración en tan solo unas horas, esta nueva herramienta permite a los empleadores profundizar en el tema y, en última instancia, puede animarlos a hacer los ajustes necesarios.

La última versión de la herramienta se ha probado de manera satisfactoria en algunas docenas de empresas pequeñas. En la actualidad, se están realizando nuevos avances para mejorar la personalización y la visualización y, de ese modo, aumentar su valor añadido para las empresas pequeñas. La Oficina Federal para la Igualdad de Género tiene previsto publicar la herramienta en Internet, junto con la documentación completa, en el segundo semestre de 2019.

estereotipadas de contratación y promoción a nivel empresarial que penalizan las carreras de las madres. La relevancia de estos factores en diferentes países depende de la constelación específica de leyes, políticas, estereotipos de género y expectativas sociales (ver, por ejemplo, OIT, 2015, para una revisión exhaustiva de la bibliografía sobre la «brecha por maternidad»). También hay hallazgos empíricos que apuntan a la existencia de una brecha salarial por paternidad, pero en este caso los padres ganan una prima salarial sobre los no padres, en lugar de sufrir una penalización salarial. Sin embargo, los estudios que analizan la brecha por paternidad son escasos y la mayoría se refieren a países de altos ingresos (por ejemplo, Lundberg y Rose, 2000, para los Estados Unidos, o Meurs, Pailhé y Ponthieux, 2010, para Francia).

Nuestro siguiente conjunto de estimaciones revisa la brecha por maternidad y la brecha por paternidad para una selección de países para los cuales se puede identificar la condición de la paternidad. Es importante destacar en este punto que el estatuto de paternidad o maternidad de los individuos no siempre está claramente identificado en los datos de las encuestas y que esto puede tener consecuencias nada despreciables para la correcta estimación e interpretación de la brecha salarial debido a la condición de paternidad (ver el recuadro 7).

### **Recuadro 7 Condición de paternidad en los datos – Una palabra de advertencia**

A diferencia de la creencia común, la condición de paternidad de las personas no siempre está claramente identificada en los datos de la encuesta. En la gran mayoría de las encuestas, se identifica a las personas *en relación* con el jefe de familia, quien puede ser un hombre o una mujer y a menudo se percibe como el sostén de la familia. Por lo general, la pregunta que se formula a todos los otros miembros del hogar es: «¿Cuál es su relación con el jefe de familia?». Así se puede establecer si el jefe del hogar tiene un cónyuge o hijos que vivan en la misma casa, o a otros parientes o no parientes que viven con él o ella. A partir de las respuestas a esta pregunta es posible asignar la condición de paternidad a los miembros del hogar clasificados como «jefes de familia». Sin embargo, la condición de paternidad de otros miembros del hogar (no clasificados como jefes) no se declara explícitamente. Por ejemplo, un hogar puede tener un jefe, un cónyuge, dos hijos y dos nietos que viven en la misma vivienda. La variable que describe la relación entre todos los miembros del hogar identifica quién es el jefe y el cónyuge, y el hecho de que el jefe tenga dos hijos; por lo tanto, se le asigna la condición de «paternidad». El hecho de que haya dos nietos identificados por su relación con el jefe de familia implica que una de las personas declarada como hijo del jefe de familia es probablemente uno de los padres de los nietos del jefe de familia que vive en el hogar. Las encuestas no suelen incluir información adicional que ayude a aclarar quién es la madre o el padre de estos nietos en la casa, por lo que estos posibles padres podrían acabar siendo clasificados en el grupo de «no padres».

En los últimos tiempos, algunas encuestas —sobre todo en países de ingreso alto— han comenzado a incluir variables de vinculación que identifican la relación parental entre los miembros del mismo hogar. Esto permite identificar de manera más concluyente si las personas encuestadas son padres, aunque en muchos casos esto sea una identificación parcial; por ejemplo, incluso si las madres y los padres están relacionados con los hijos registrados como parte del hogar encuestado, los padres cuyos hijos ya han abandonado el hogar pueden recibir la clasificación errónea de «no padres».

**Cuadro 9.2 Brechas de maternidad y paternidad para determinadas economías, últimos años**

Grupo de ingresos	País	Brecha por maternidad	Brecha por paternidad
Países de ingreso alto	Argentina	10,50	-0,30
	Australia	5,00	-7,30
	Brasil	7,70	-7,00
	Canadá	1,20	-3,40
	Chile	2,40	1,90
	China	10,40	0,10
	Rep. de Corea	12,60	-26,00
	México	5,80	-3,40
	Sudáfrica	1,10	-16,40
	Suiza	7,30	-17,20
	Turquía	29,60	2,40
	Estados Unidos	4,30	-18,80
	Uruguay	6,10	-3,63
Países de ingreso mediano y bajo	Armenia	-6,70	1,60
	Egipto	-13,10	-10,90
	Madagascar	14,60	-4,50
	Mongolia	0,22	-1,95
	Perú	12,90	-5,90
	Filipinas	4,80	8,40
	Federación Rusa	14,70	2,00
	República Unida de Tanzania	3,05	7,10
	Ucrania	-2,80	-11,20
	Vietnam	-0,96	-8,30

Notas: Con excepción de Canadá, Suiza y Uruguay (donde los datos proporcionan una identificación directa de la situación de maternidad y paternidad), las estimaciones se basan en la declaración como «madre» o «padre» de cualquier persona que sea jefe de familia o cónyuge de un jefe de familia en un hogar en el que al menos uno de sus miembros sea hijo del jefe de familia. Los «no madres» y «no padres» son los miembros que no entran en esa definición. Para todos estos países, la muestra está restringida a un rango de edad que es específico del país, pero se encuentra dentro del rango de 25 a 50 años de edad. La variación específica de cada país se basa en la observación de un punto de corte en el que se observa al menos el 10 por ciento de las madres en ese grupo de edad en los datos. Para obtener más detalles sobre las fuentes de información, ver el recuadro 7.

Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando los datos de la encuesta descritos en el Anexo V.

¿Cuán severa es la penalización salarial por ser madre? El cuadro 9.2 muestra las estimaciones de las brechas de maternidad y paternidad para una selección de países. Las brechas de maternidad en este cuadro se estiman simplemente comparando el salario por hora de las no madres con el salario por hora de las madres, mientras que la brecha por paternidad compara el salario por hora de los no padres con el salario por hora de los padres. Una media de la brecha por maternidad (o paternidad) positiva significa que las madres (o padres) ganan menos que

aquellas que no son madres (o que no son padres). Estas estimaciones se presentan con cierta cautela, ya que los datos de la encuesta disponibles rara vez son adecuados para una identificación segura de la brecha salarial de género por causa de maternidad o paternidad (ver recuadro 7). De hecho, de los 23 países que se muestran en el cuadro 9.2, solo tres (Canadá, Suiza y Uruguay) brindan datos de encuestas a partir de los cuales los individuos pueden identificarse claramente como madres o padres. Para todos los demás países se deben hacer suposiciones que pueden hacer que la estimación sea menos que totalmente confiable. Dicho esto, el cuadro apoya un hallazgo empírico bien establecido en la bibliografía: a saber, que las madres parecen sufrir una penalización salarial, mientras que los padres parecen ser recompensados con una prima salarial. La penalización puede ser tan baja como el 1 por ciento o menos (Canadá, Mongolia o Sudáfrica) y tan alta como el 30 por ciento (Turquía).

En general, la maternidad también conduce a una menor participación en el mercado de trabajo. El gráfico 35 muestra las tasas de participación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres en todos los grupos de edad complementados con la brecha salarial de género estimada para cada uno de los grupos de edad definidos en el eje horizontal.<sup>16</sup> Todas las estimaciones utilizan los últimos años (para las fuentes de datos, consultar el Anexo V). Cabe señalar que este gráfico muestra a los «participantes del mercado de trabajo» y no solo a los empleados asalariados.<sup>17</sup> En Vietnam, por ejemplo, el trabajo asalariado entre las mujeres es inferior al 50 por ciento (ver el gráfico 25), pero la participación en el mercado de trabajo, al menos entre los 30 y los 50 años, supera el 80 por ciento. La primera observación notable del gráfico 35 es que la baja participación de las mujeres en el mercado de trabajo con respecto a los hombres es un fenómeno mundial. Independientemente del nivel de ingresos, en todos los países y en cualquier grupo de edad, las tasas de participación de las mujeres siempre son inferiores a las de los hombres. En algunos casos (como Egipto) la tasa es notablemente más baja, mientras que en algunos otros (Federación Rusa, Sudáfrica, Vietnam) la diferencia es menos marcada. En segundo lugar, para la mayoría de los países, la tendencia en las tasas de participación de las mujeres comienza a separarse aún más de la de los hombres a la edad aproximada de 25 a 35 años, coincidiendo con el inicio del período de la maternidad. Finalmente, solo en algunos de los países

16 En la mayoría de las sociedades, la edad de la paternidad (que se supone surge entre los 15 y 49 años de edad) se superpone en gran medida a la edad de los llamados «trabajadores de edad productiva» (alrededor de los 25 a 54 años de edad). Estas definiciones son aproximaciones que pueden variar entre países e incluso entre estadísticas y agencias relacionadas dentro de los países. Por ejemplo, la definición de «trabajador en edad productiva» es una que está oficialmente establecida en Canadá por la Oficina de Estadísticas de Canadá, pero este no es necesariamente el caso en todos los países. Por otro lado, el uso del rango de edad de 15 a 49 años para la paternidad depende en gran medida del período de fertilidad de las mujeres: por ejemplo, la sección reproductiva de la Encuesta de Demografía y Salud, que se ha implementado ampliamente en países de bajos ingresos por USAID, se administra solo a mujeres de 15 a 49 años de edad porque se asume que la probabilidad de que las mujeres tengan hijos a partir de los 50 años o más es casi nula.

17 La participación en el mercado de trabajo incluye todas las formas de empleo (empleados asalariados, empleadores, trabajadores por cuenta propia, trabajadores familiares no remunerados), así como los desempleados.

que se muestran aquí (Armenia, Australia, Mongolia, Filipinas, Federación Rusa, Ucrania) hay algún «rebote» en el mercado de trabajo para mujeres. En la mayoría de los demás países parece que la maternidad tiene un efecto a largo plazo: una vez que la participación de las mujeres disminuye alrededor de los 25-30 años, la proporción de mujeres que permanecen en el mercado de trabajo (o fuera de él) en todos los demás grupos de edad se mantiene constante hasta aproximadamente la edad de jubilación.

Si bien existe una cierta variación entre los países, parece que en muchos de ellos la brecha salarial de género se amplía gradualmente desde los grupos más jóvenes a los más antiguos. Lo que también es sorprendente es que en todos menos en cuatro países (Australia, Bangladesh, China, Federación de Rusia), la brecha salarial de género es positiva en el punto de entrada al mercado de trabajo. Otra característica sorprendente es que, en casi todos los países, por ejemplo, en la República de Corea, la Federación Rusa y los Estados Unidos, a medida que aumenta la brecha se produce un «salto» particularmente marcado después del primer grupo. En el caso de los Estados Unidos, el aumento más pronunciado se produce después del primer grupo de edad (hasta los 20 años), donde la brecha salarial de género aumenta de aproximadamente el 7 por ciento entre las personas de 16 a 20 años hasta alrededor del 12 por ciento entre aquellas de 21-30 años. En conjunto, estas observaciones sugieren que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se ve afectada de manera diferente a la de los hombres en los años de crianza de los hijos, que este efecto repercute en los salarios, y que no se trata solo de un efecto a corto plazo, sino de un efecto con consecuencias relativamente a largo plazo para una proporción significativa de mujeres en todo el mundo.

**Gráfico 35 Edad, participación y brecha salarial de género, países seleccionados por grupo de ingresos, últimos años**

**Países de ingreso alto**

**Brecha salarial de género**

**Participación de hombres**

**Participación de mujeres**

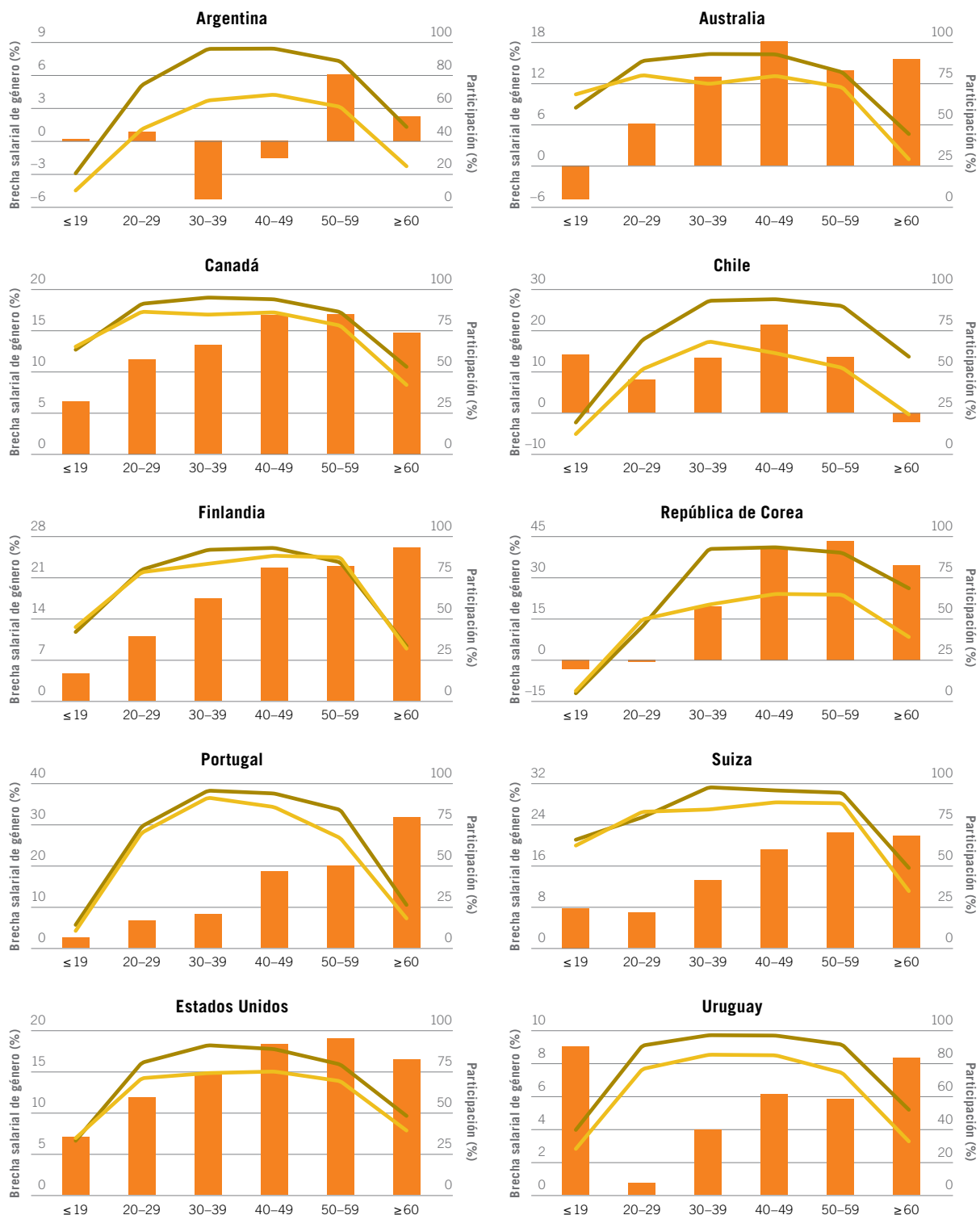




Gráfico 35 (cont.)

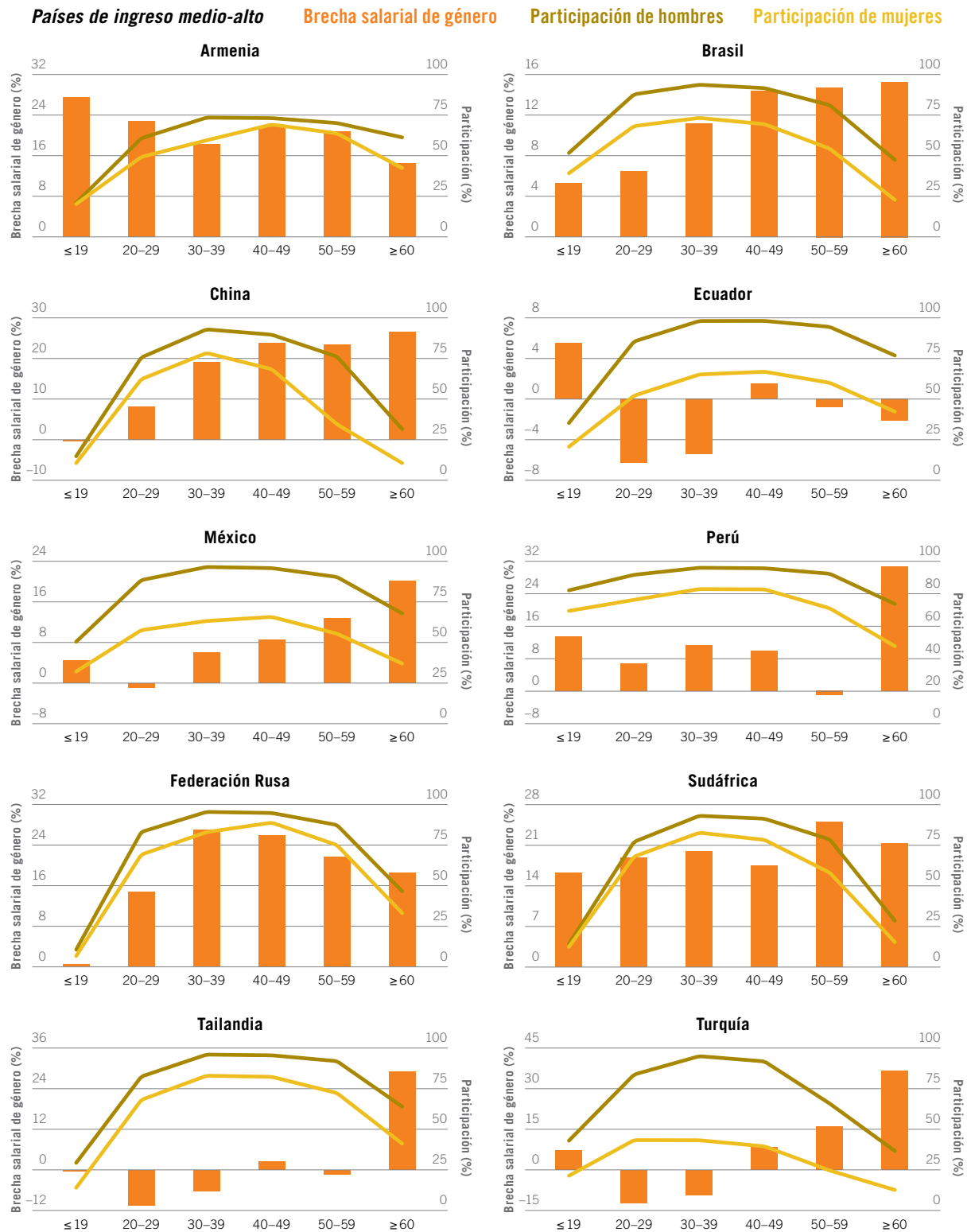




Gráfico 35 (cont.)

**Países de ingreso medio-bajo**

**Brecha salarial de género**

**Participación de hombres**

**Participación de mujeres**

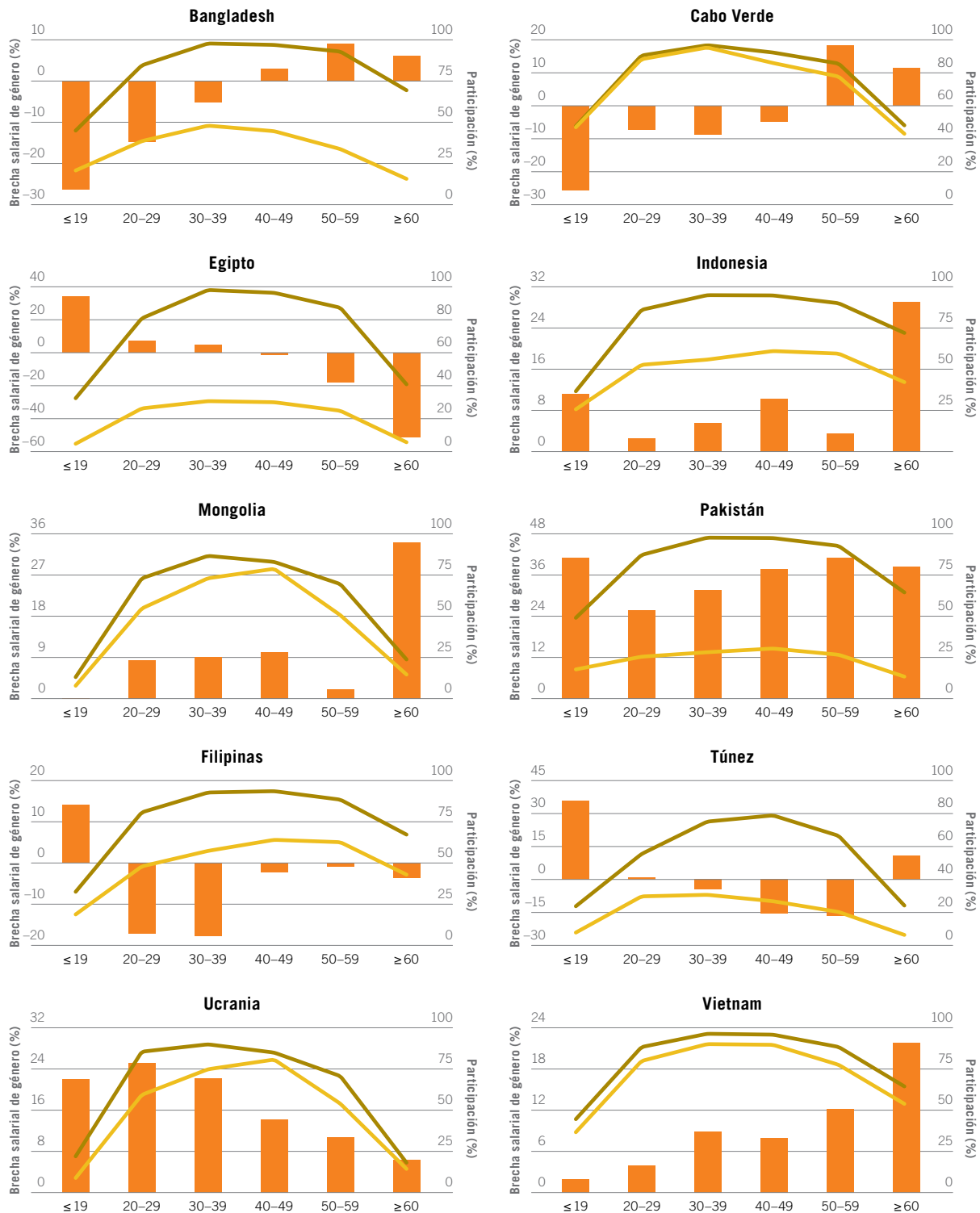
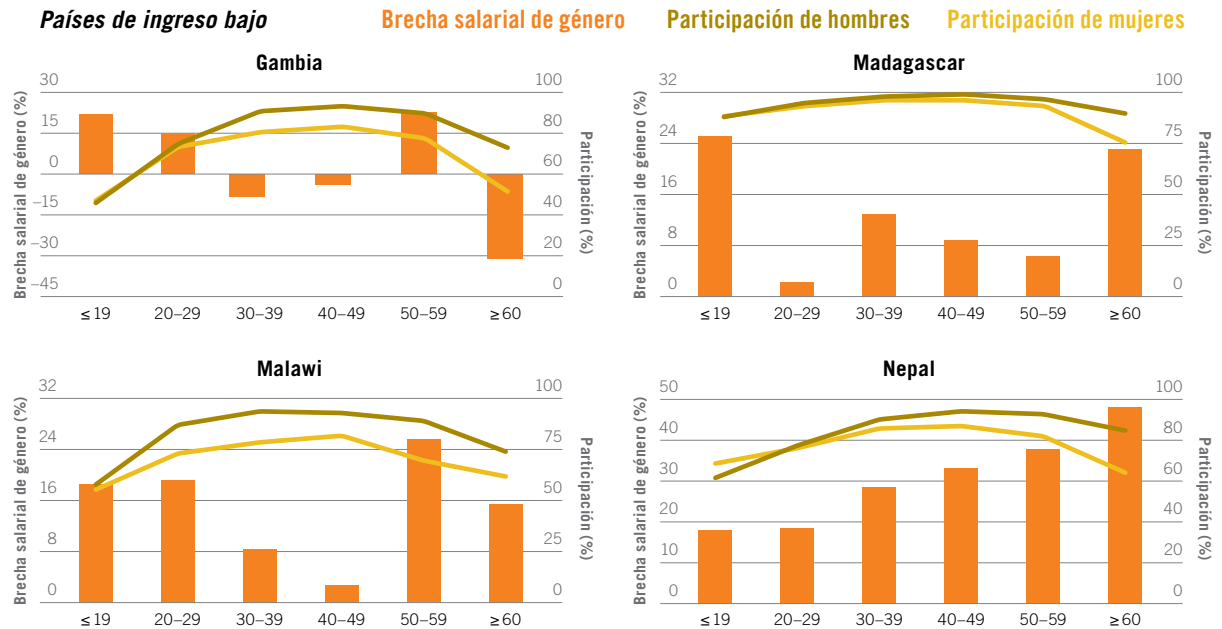


Gráfico 35 (cont.)



Fuente: Estimaciones de la OIT según los datos de las encuestas proporcionados por fuentes nacionales (ver Anexo V).