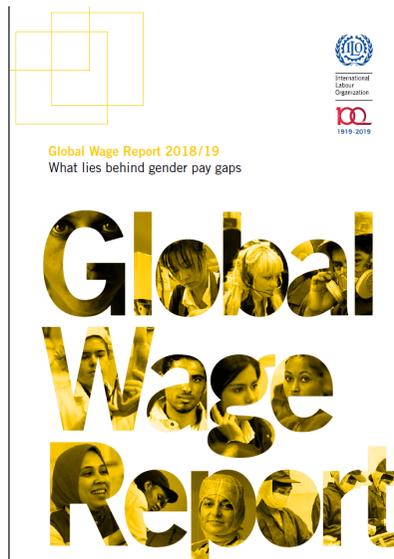




# INFORME GLOBAL SOBRE SALARIOS 2018/2019

## Qué hay detrás de la brecha salarial de género



**Grupo Salarios, División de mercados laborales inclusivos, relaciones laborales y condiciones de trabajo de la OIT (INWORK – ILO Geneva)**

Presentación UAB, Marzo 2019



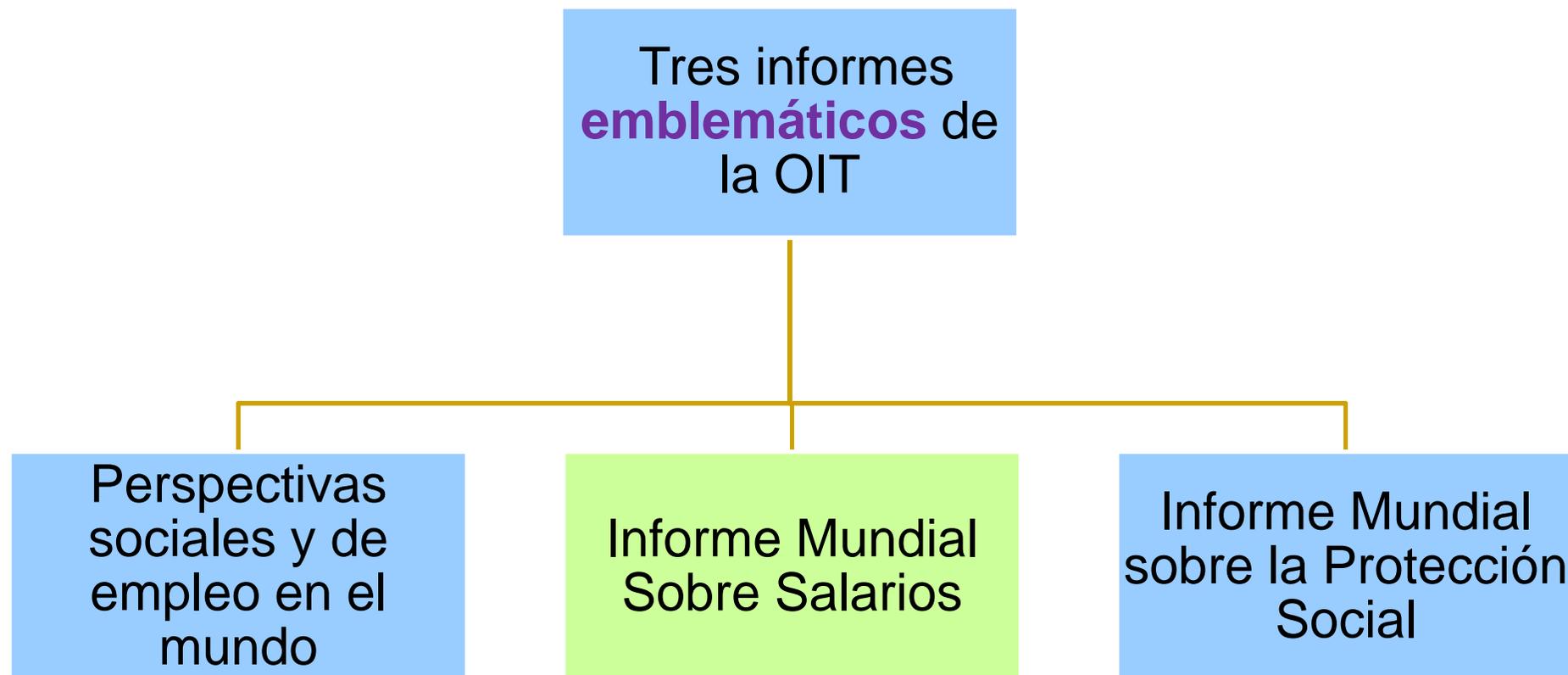


# Estructura

---

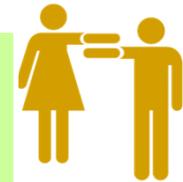
- ❑ Breve presentación del *Informe Mundial sobre Salarios*
  - ❑ Últimas *tendencias de los salarios* – enfoque en España
  - ❑ La *brecha salarial de genero (BSG)*:
    - ❑ *Medición*
    - ❑ *Resultados empíricos*
    - ❑ *Propuesta de políticas para reducir la BSG*

# Informe Mundial Sobre Salarios



# Informe Mundial Sobre Salarios (IMSS)

→  
Desde el 2008, edición bienal  
2018/19 es la 6ª edición



## Parte I:

Tendencia mundial de los salarios en los últimos dos años de cada informe

## Parte II:

Desarrollo analítico de un tema específico relacionado con salarios

## Parte III:

Consideraciones de políticas salariales en base a las evidencias empíricas de las Partes I y II

**2008-2009**

Salario mínimo y negociación colectiva

**2010-2011**

Políticas salariales en tiempos de crisis

**2012-2013**

Los salarios y el crecimiento equitativo

**2014-2015**

Salarios y desigualdad de ingresos

**2016-2017**

Desigualdad salarial en el lugar de trabajo

**2018-2019**

Que hay detrás de la brecha salarial de género

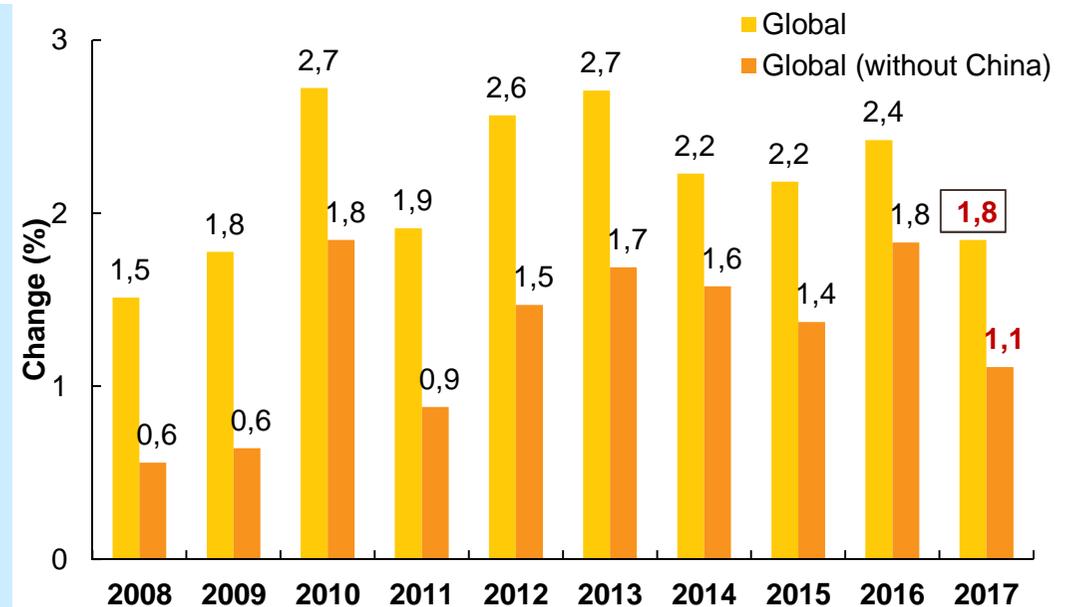
# IMSS 2018/19: Resumen - Parte I



## Parte I

- El crecimiento global de los salarios registrado en 2017 es el más bajo desde 2008 (pre-crisis)

### Crecimiento global



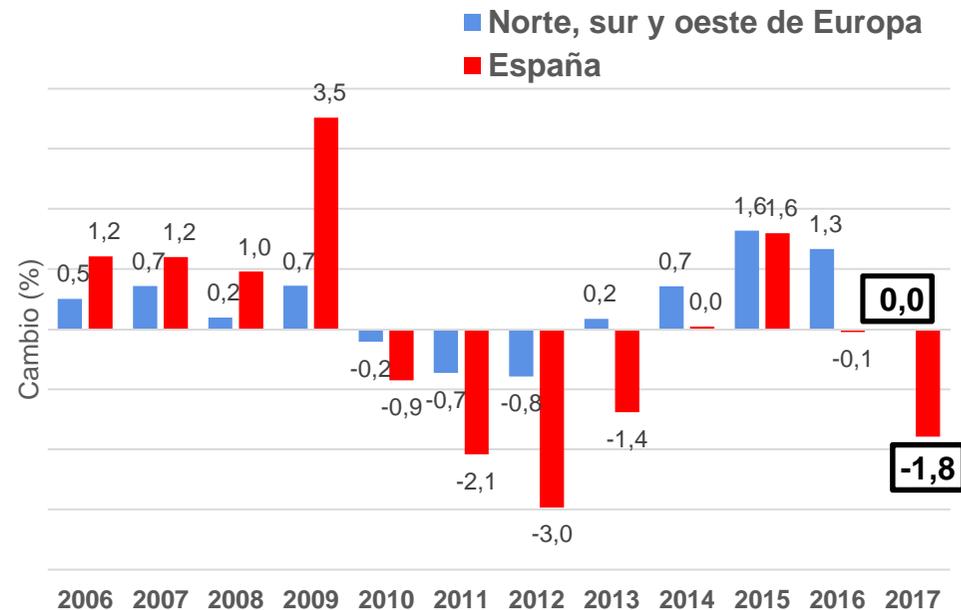
# IMSS 2018/19: Resumen – Parte I



## Parte I

- Y en el caso de España se puede afirmar que destaca por ser uno de los países de su entorno con crecimiento negativo del salario promedio mensual

En el caso de España...



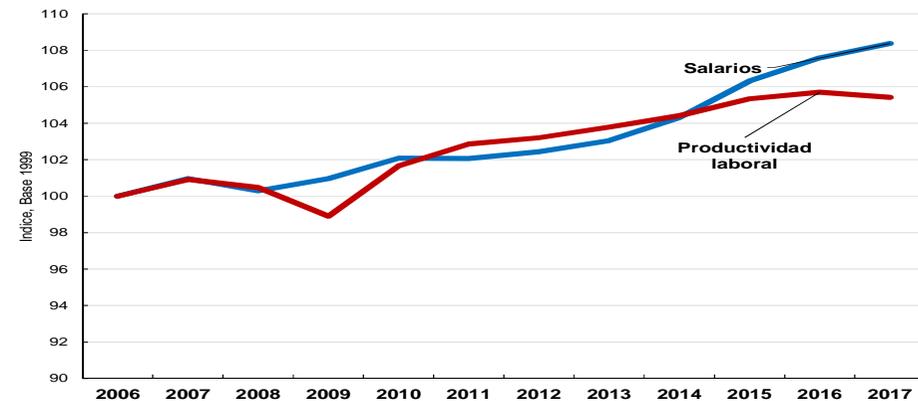
# IMSS 2018/19: Resumen – Parte I



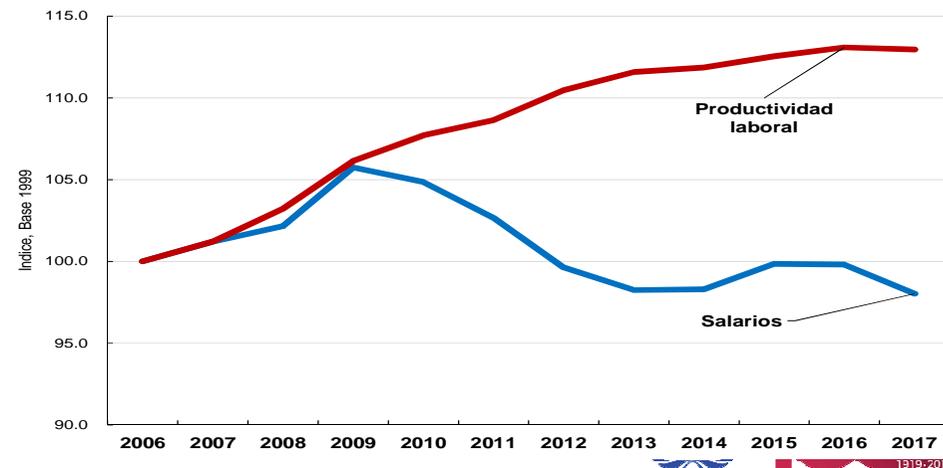
## Parte I

- En España, rezago del crecimiento salarial en comparación al crecimiento de la productividad

### Crecimiento de la productividad y salarios en Países de altos ingresos



### ... y en el caso de España



# IMSS 2018/19: Resumen – Parte I

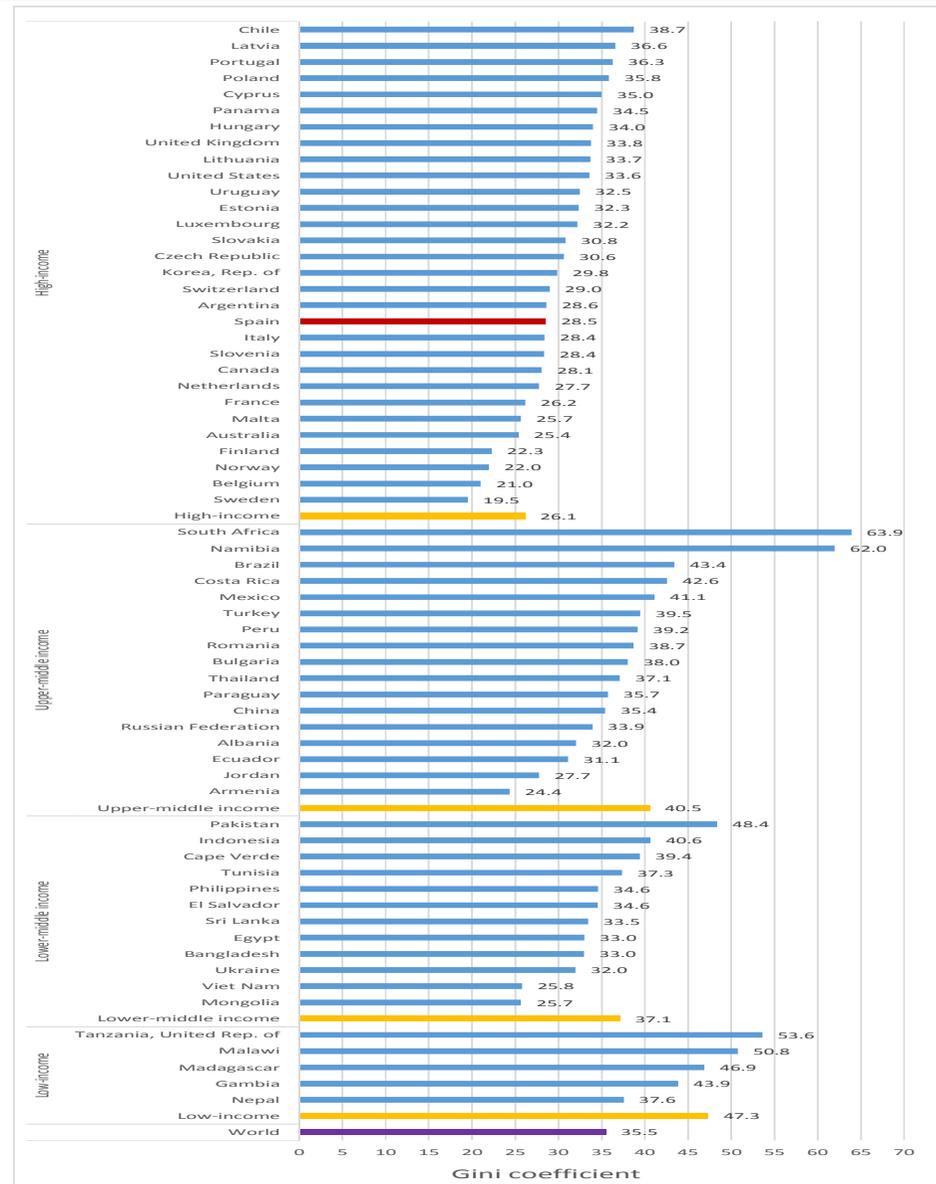


## Parte I

- La desigualdad salarial se mantiene y es más alta en países de bajo y medio ingreso
- ... desigualdad que en algunos países - no necesariamente en todos - podría estar relacionada con la brecha salarial de género



**Parte II:**  
*Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*





### Por qué otro informe sobre la brecha?

- Gran amplitud de resultados
- Variedad en la metodología
- Variedad en los datos utilizados
- Pocos avances en empíricos mas allá de estimar la brecha (promedio, mediana)

### Necesitamos clarificación:

- Utilizar los datos empíricos con un mayor consenso
- Utilizar los datos para orientar mejor las políticas que tienen como objetivo reducir la brecha salarial de género.



### Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS)

- **Objetivo 8**
- **Indicador 8.5.1**

# IMSS 2018/19:

## Parte II – análisis mundial de la BSG



- Qué aporta el IMSS (Parte II)?

Un **método** mas apropiado para medir la brecha salarial de género

La propuesta de un **proceso empírico** para mejorar la selección de las políticas adecuadas a la naturaleza de la brecha

Aplicar métodos que permiten **distinguir** mejor los factores que subyacen bajo la brecha salarial

Un **análisis** empírico de la parte “**no explicada** de la brecha salarial”

- Cuál es el objetivo?

**Rigor empírico para la propuesta de políticas e instrumentos que eliminen la BSG**



# Cómo se suele medir la BSG?

Seleccionar  
tiempo de  
referencia

- Por Hora trabajada
- Por salario mensual (o semanal, por día, etc.)

Seleccionar  
cómo resumir  
la distribución  
salarial

- Promedio
- Mediana

- Brecha salarial **media** de género (por hora, por mes)
- Brecha salarial **mediana** de género (por hora, por mes)

... es decir,

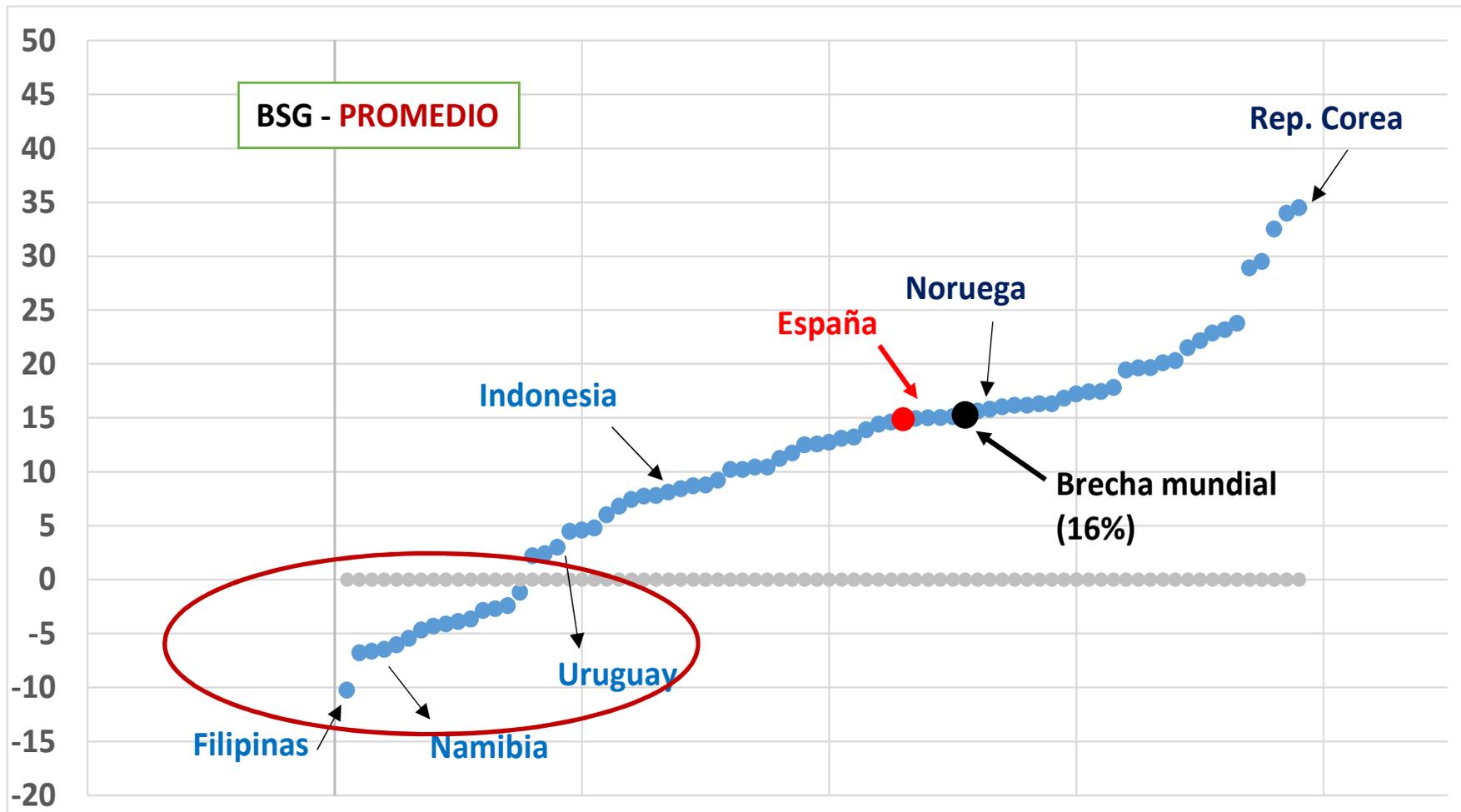


$$BSG = \frac{SALARIO(HOMBRES) - SALARIO(MUJERES)}{SALARIO(HOMBRES)} \times 100$$

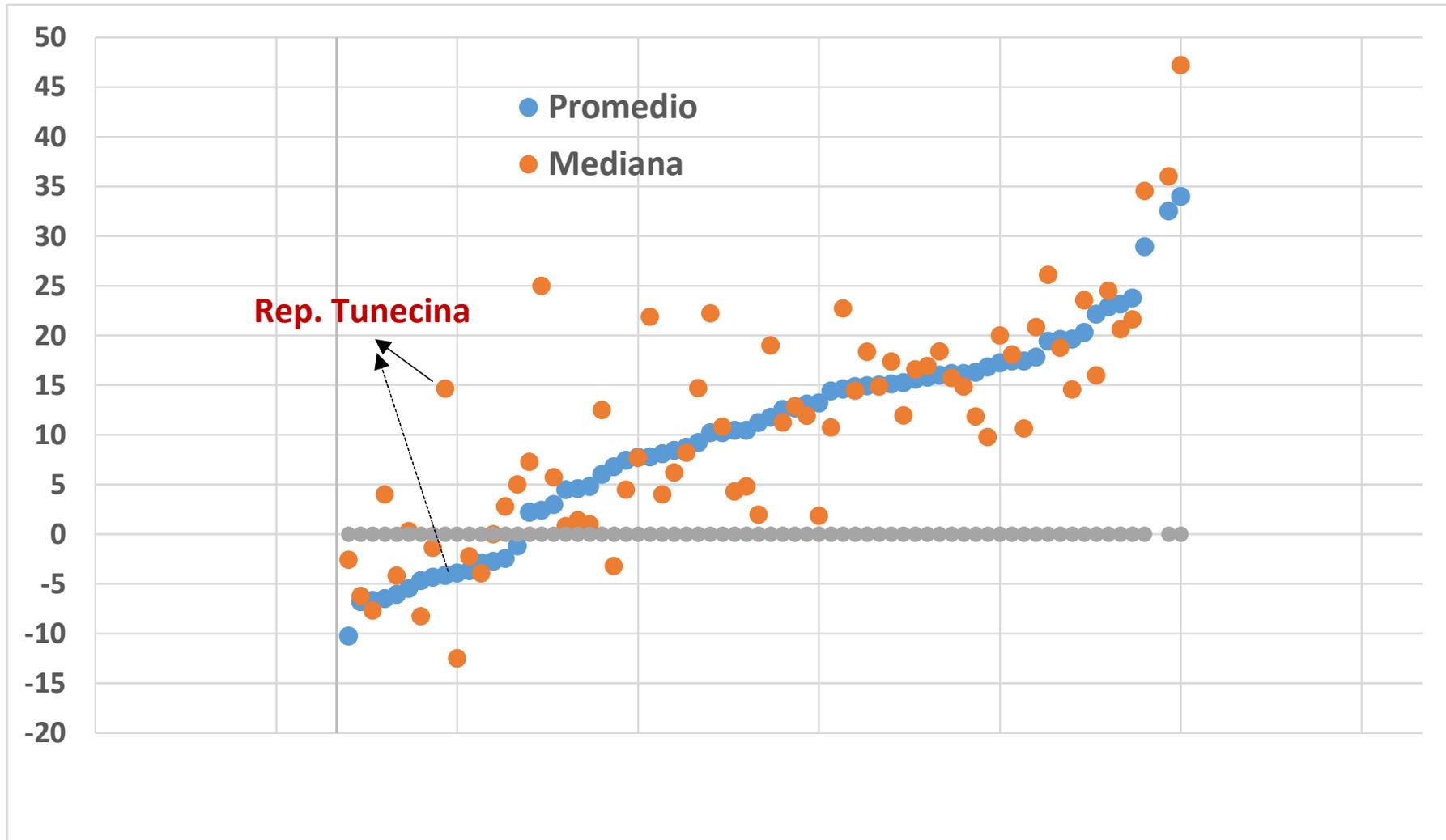
➤ EJEMPLO:

- En España, por hora trabajada
- Hombres ganan en promedio €13.5
- Mujeres ganan en promedio €11.5
  
- BSG promedio =  $(13.5 - 11.5) / 13.5 = 14.9\%$
- BSG mediana =  $(11 - 9.4) / 11 = 14.4\%$

# Hacemos lo mismo para 70 países (que representan el 80% de los asalariados en el mundo)



# Cómo se comparan la **mediana** y el **promedio**?



## Cómo interpretamos estos resultados?



Para el 75% de los países, utilizar la mediana o el promedio supondría diferentes conclusiones para tomar acción

Para unos 16 países el promedio de la BSG es negativo, y todos estos países son de medianos y bajos ingresos

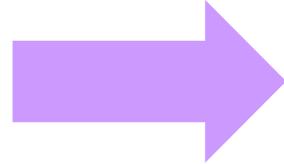
Cómo podemos reconciliar estos resultados tal que la medición de la evolución de la BSG no sea contradictoria?

Es realmente el caso que las mujeres en países de medio y bajos ingresos ganan más por hora que los hombres?

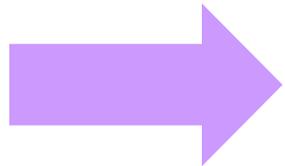
# Respondemos a las preguntas a través de **evidencias empíricas** que nos pueden desvelar regularidades



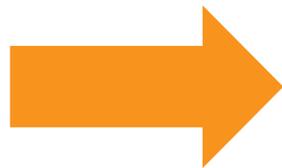
70 países de diferentes regiones y contextos económicos



- Allí donde la BSG es negativa, **la participación de la mujer** en trabajo asalariado **es baja**



- Cuando la BSG según la media o mediana son muy diferentes, es porque las mujeres (y hombres) **se agrupan** en tramos específicos de la distribución salarial (alto o bajo)



- Estas **agrupaciones dominan** y determinan la estimación que resume la distribución salarial (es decir, **determinan la media o la mediana**)
- El resultado son **valores** que **no representan bien** la distribución salarial, ni la de los hombres ni la de las mujeres
- ***Y por lo tanto, la estimación de la brecha usando la mediana o la media no son adecuadas para poder estimar la diferencia salarial entre hombres y mujeres***



- **Proponemos una alternativa**

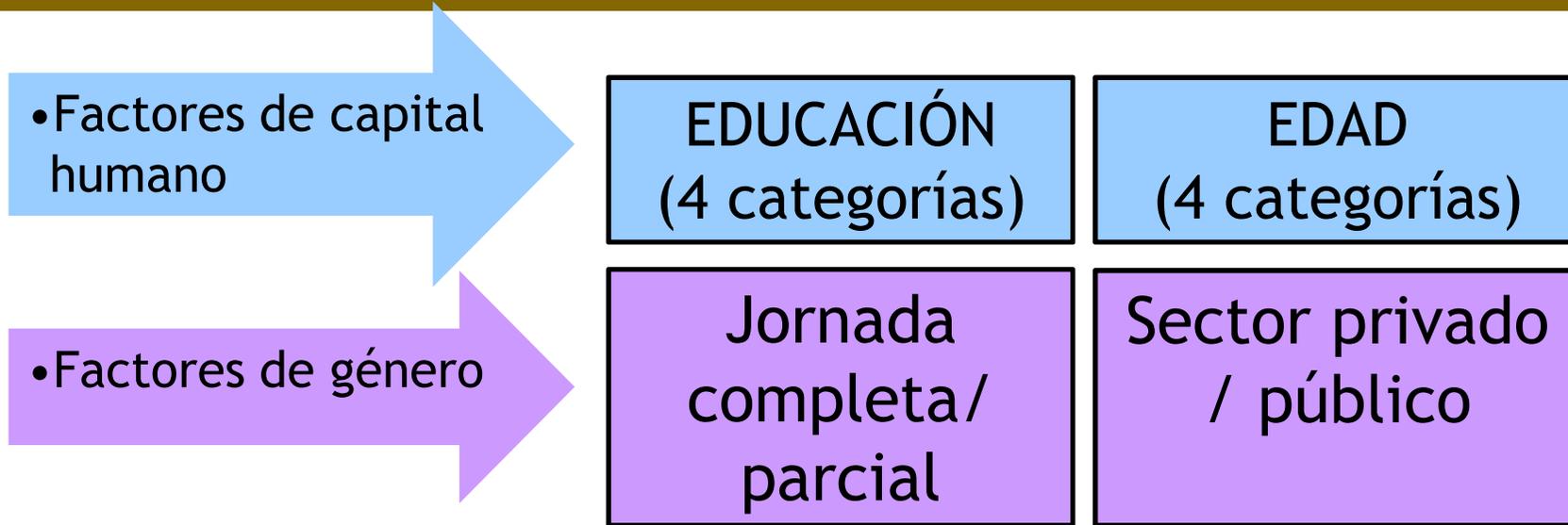
# Qué se puede hacer para eliminar el “efecto de composición” cuando estimamos la brecha salarial?



➤ Tomamos a **Costa Rica** como ejemplo:

	Salario Hombres – por hora	Salario mujeres – por hora	Peso en la población	Brecha salarial
<b>En la población</b>	<b>2,473</b>	2,641	100%	<b>-6.7</b>
<Menos que primaria	1,358	<b>1,343</b>	[W=8%, M=12%]	+1.1
Hasta secundaria	1,718	<b>1,500</b>	[W=36%, M= <b>48%</b> ]	+12.7
Diploma y vocacional	2,313	<b>2,004</b>	[W=21%, M=19%]	+13.4
Universidad+	4,945	<b>4,462</b>	[W= <b>35%</b> , M=21%]	+9.8
	<b>BSG ponderada por el ‘factor’ educación</b>			<b>+10.9</b>

# Qué otros factores podemos utilizar para estimar una “**BSG Ponderada por factores**” (**BSG-PF**)

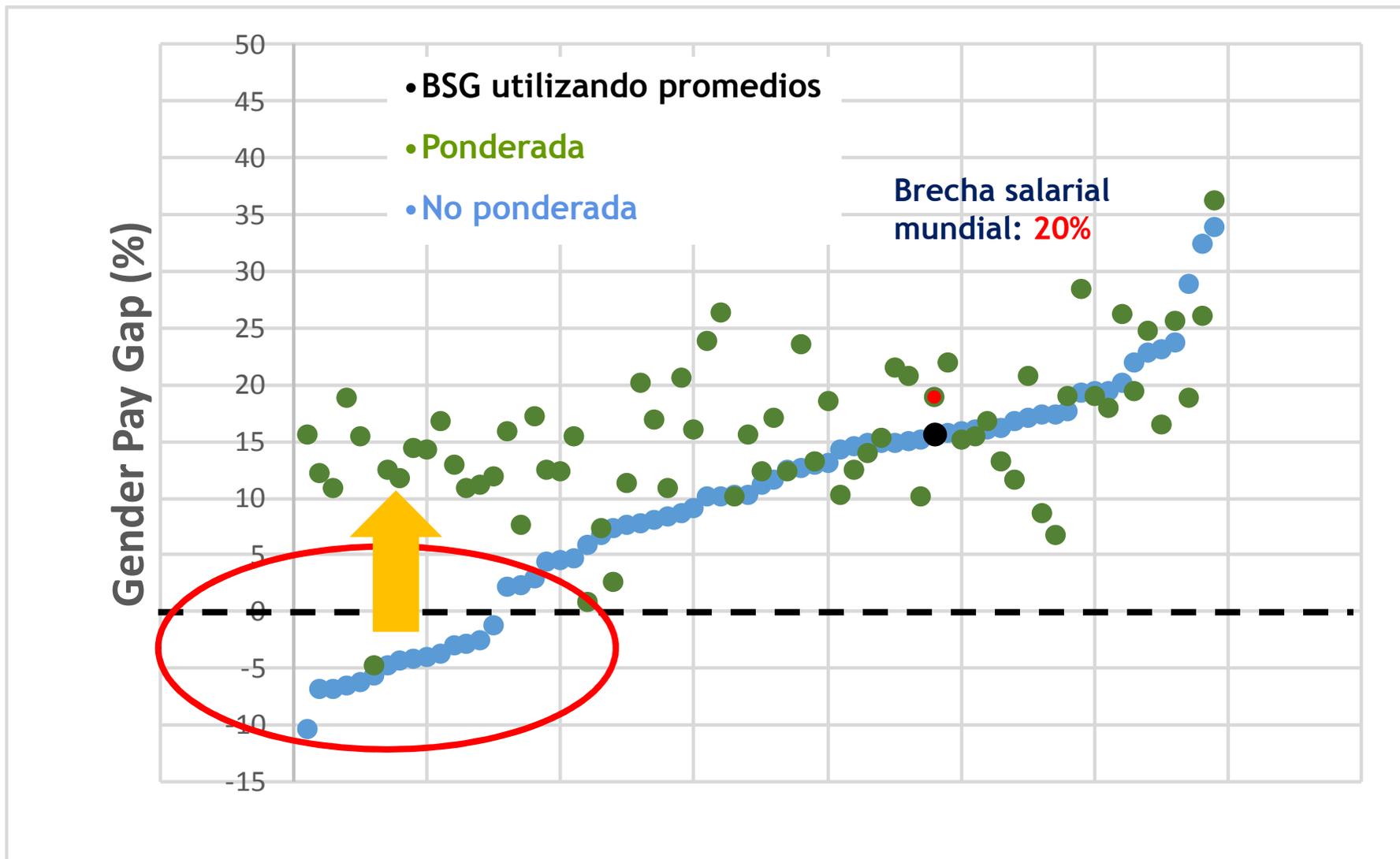


→ 64 sub-grupos

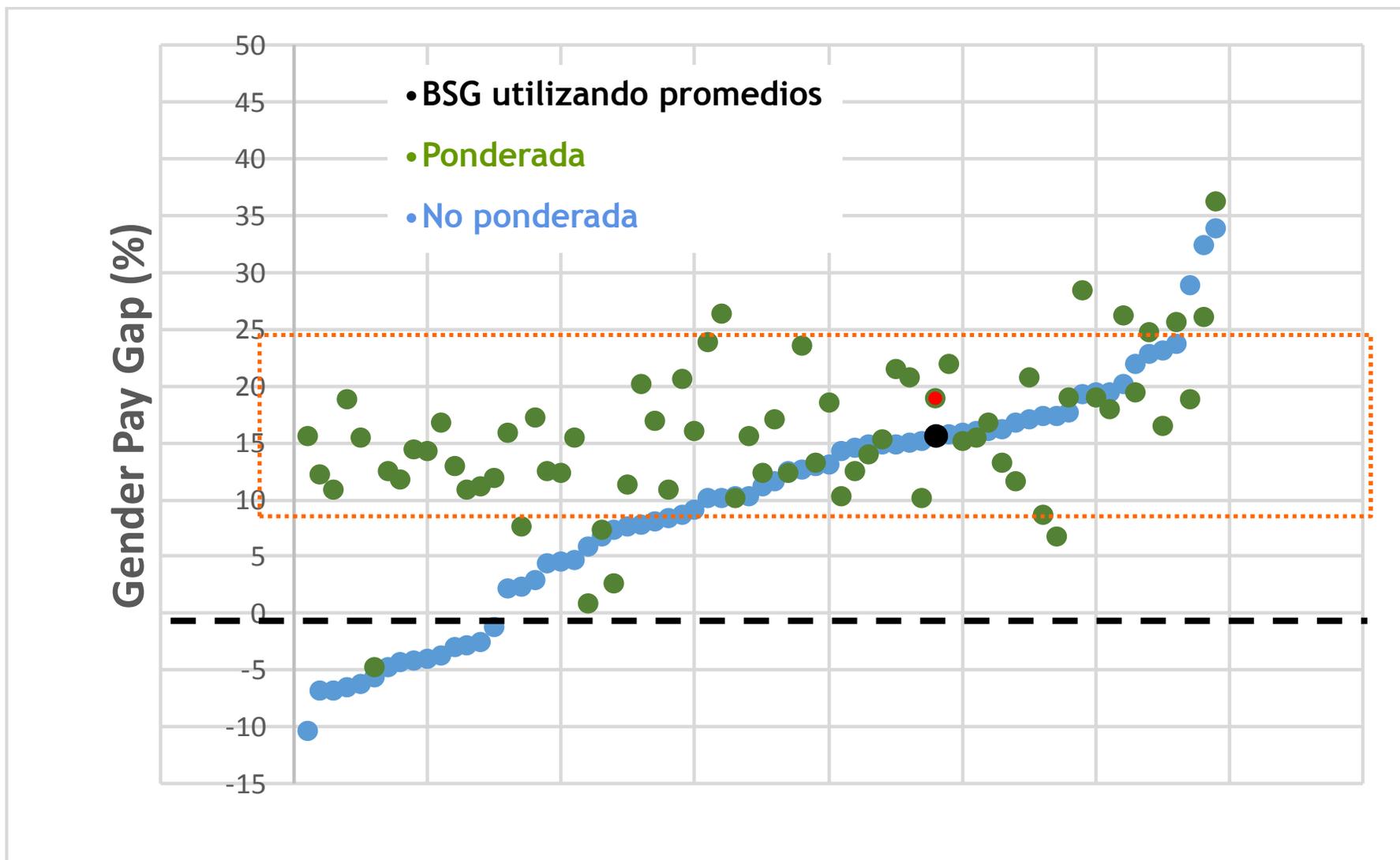
- Estimar la BSG en cada sub-grupo
- Cada sub-grupo contribuye con su propio peso en la población
- Sumar el promedio (o mediana) ponderada

→ **Brecha salarial de Género ponderada por factores**

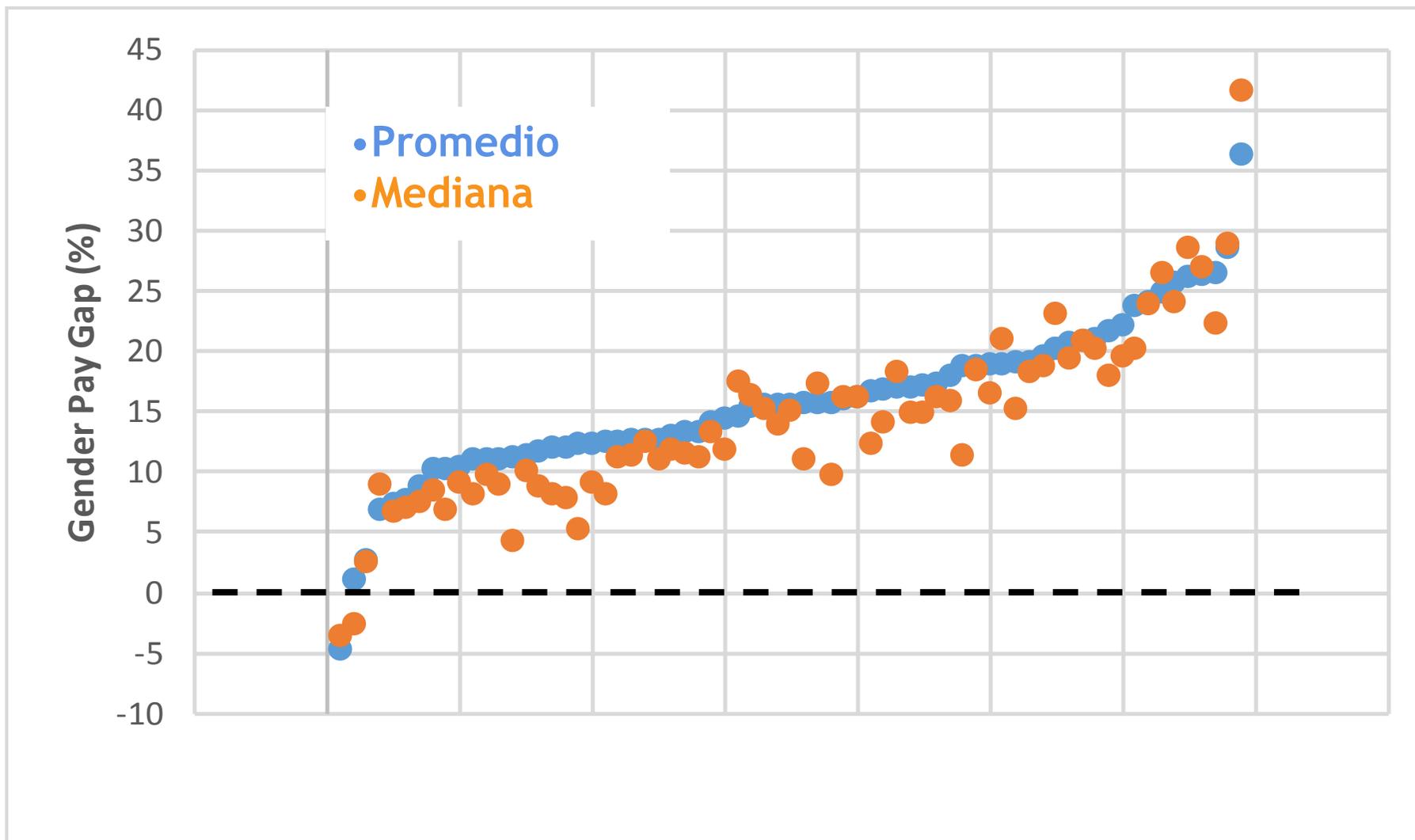
# Cómo se compara la BSG y la BSG-PF?



# También hay una identificación de la brecha alrededor de los valores entre 10 y 15 %



# Cómo se comparan la BSG-PF utilizando “mediana” y “promedios” ponderados?





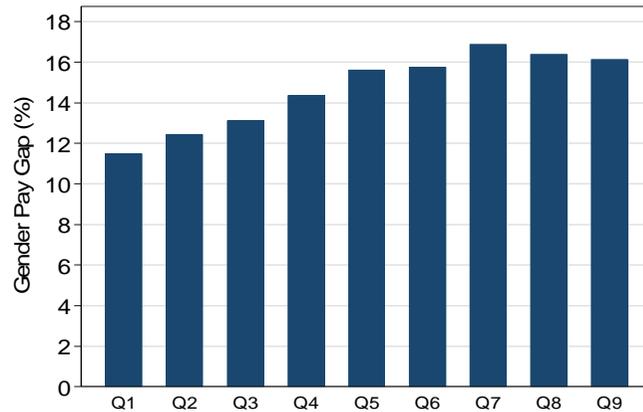
## Las ventajas de estimar la **BSG-PF**

- En encuestas regulares, los cuatro factores propuestos están normalmente disponibles
- No hay controversia entre promedio o mediana
- Permite mejor comparación a través del tiempo y entre países
- Problema?
  - Un solo número sigue siendo una base empírica poco detallada para determinar qué políticas y leyes son más efectivas para acabar con la brecha salarial

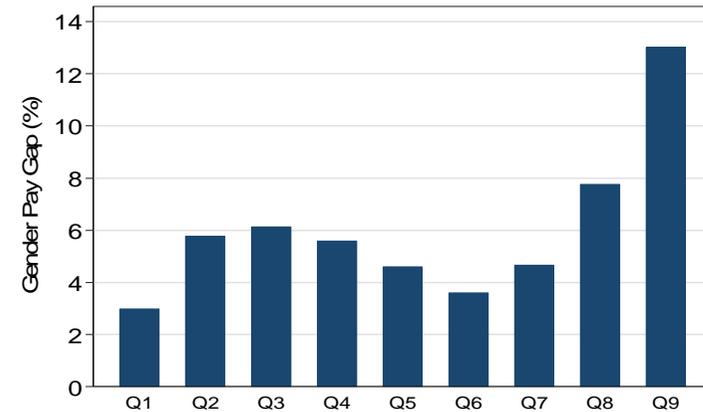
# ... esto se puede ver examinando la brecha a través de la distribución salarial



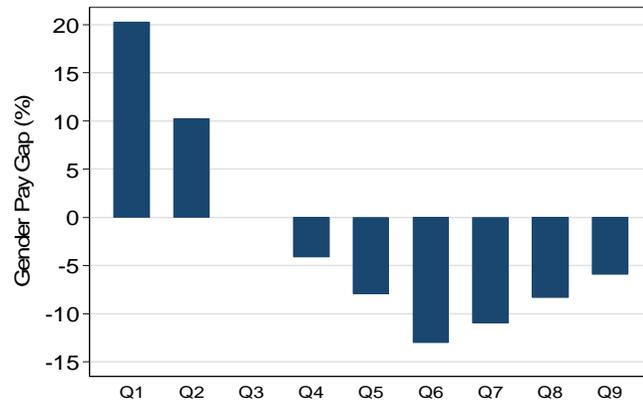
### España (14%)



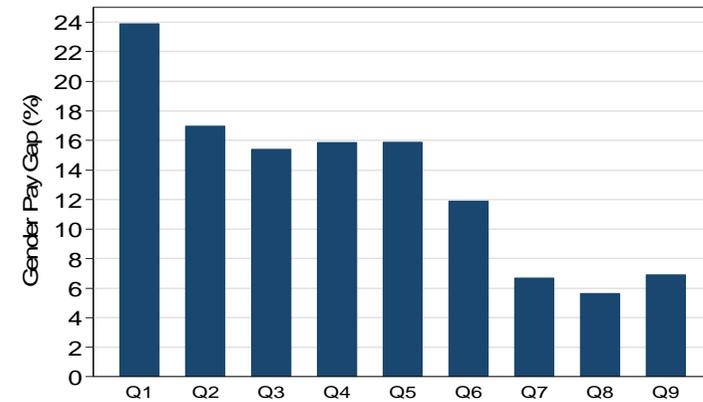
### Bélgica (3%)



### Egipto (13%)

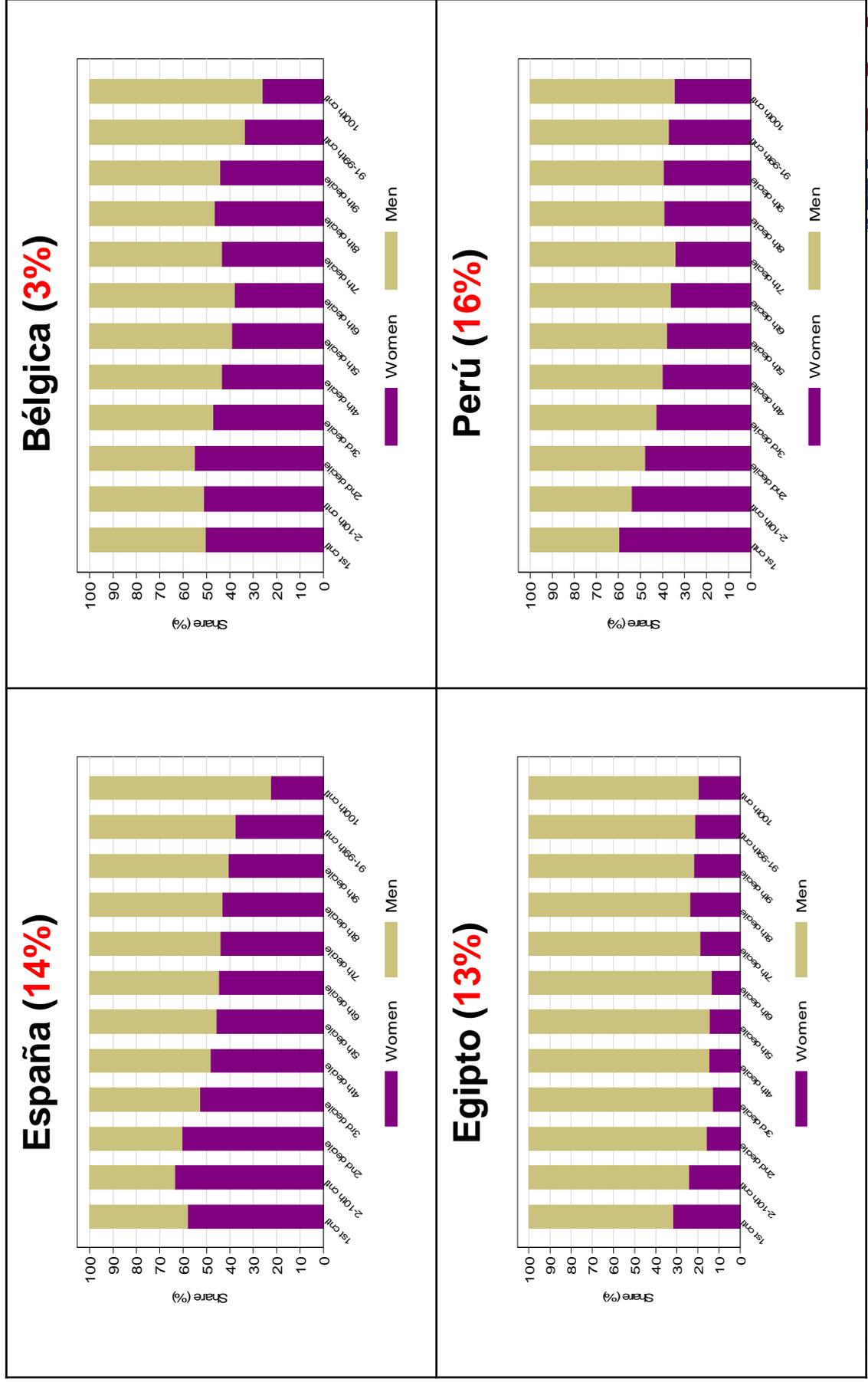


### Perú (16%)





# ... importa que las mujeres no están equitativamente repartidas en relación a los hombres



Por lo tanto, se necesita un proceso empírico detallado para entender y actuar sobre la brecha:



Estimar las distribuciones salariales e identificar posibles efectos de composición en la distribución salarial

Seleccionar factores (ej., los cuatro mencionados en el informe) y estimar la **BSG-PF** (a través del tiempo, entre países)

Estimar la **BSG en los deciles** de la distribución salarial :  
Cuáles son las posibles políticas para eliminar la brecha salarial?

y...  
**cuales pueden ser las causas por las cuáles la brecha persiste?**

# Existen factores (objetivos) que puedan explicar la diferencia salarial entre hombres y mujeres?



En el informe, se muestra la **descomposición** de la BSG, **país por país** y en cada **decil** de la distribución salarial

La parte **explicada**:

- Por factores como la educación, experiencia, ocupación, sector industrial, región geográfica
- Hemos aislado la parte perteneciente al factor “**educación**”

La parte **no explicada**:

- Es la parte que resulta después de contabilizar todo lo que objetivamente podría identificar la diferencial salarial entre hombres y mujeres



## La descomposición:

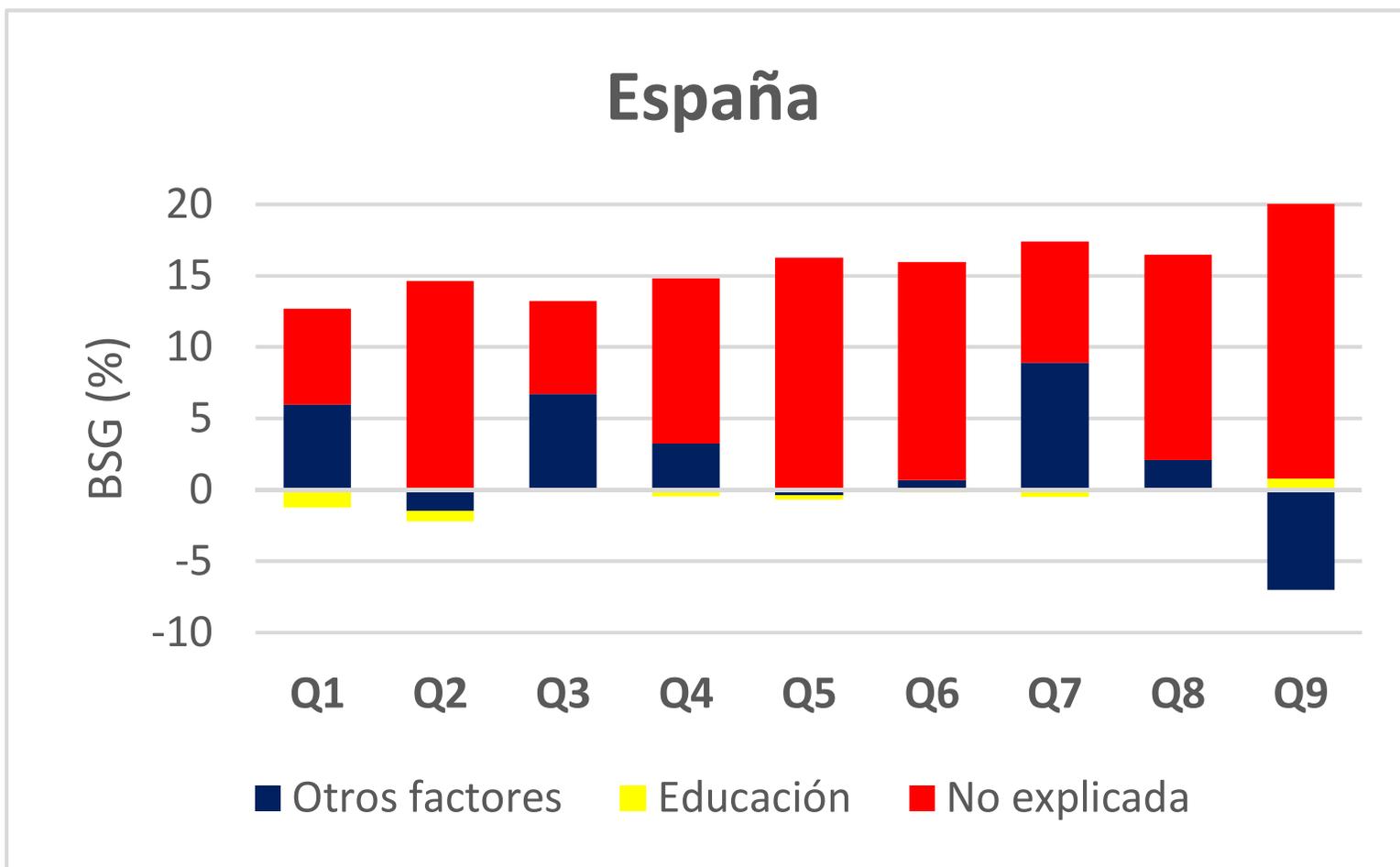
- A través de ciertas técnicas, se puede conseguir estimar “**aquello que una mujer ganaría según su capital humano y características (educación, ocupación, sector económico, región geográfica, etc.) si en vez de ser mujer fuese hombre**”
- Esto se llama “el salario contrafactual” = **SC**

$$\underbrace{SH - SM}_{\text{BRECHA SALARIAL DE GENERO}} = \underbrace{SM - SC}_{\text{Diferencia entre el salario de los hombres y el salario que las mujeres tendrían que recibir si, dado sus atributos tuviesen el mismo retorno que los hombres por participar como asalariadas}} + \underbrace{SC - SM}_{\text{Diferencia entre el salario que las mujeres tendrían que recibir si, dado sus atributos tuviesen el mismo retorno que los hombres por participar como asalariadas, y el que de hecho reciben}}$$

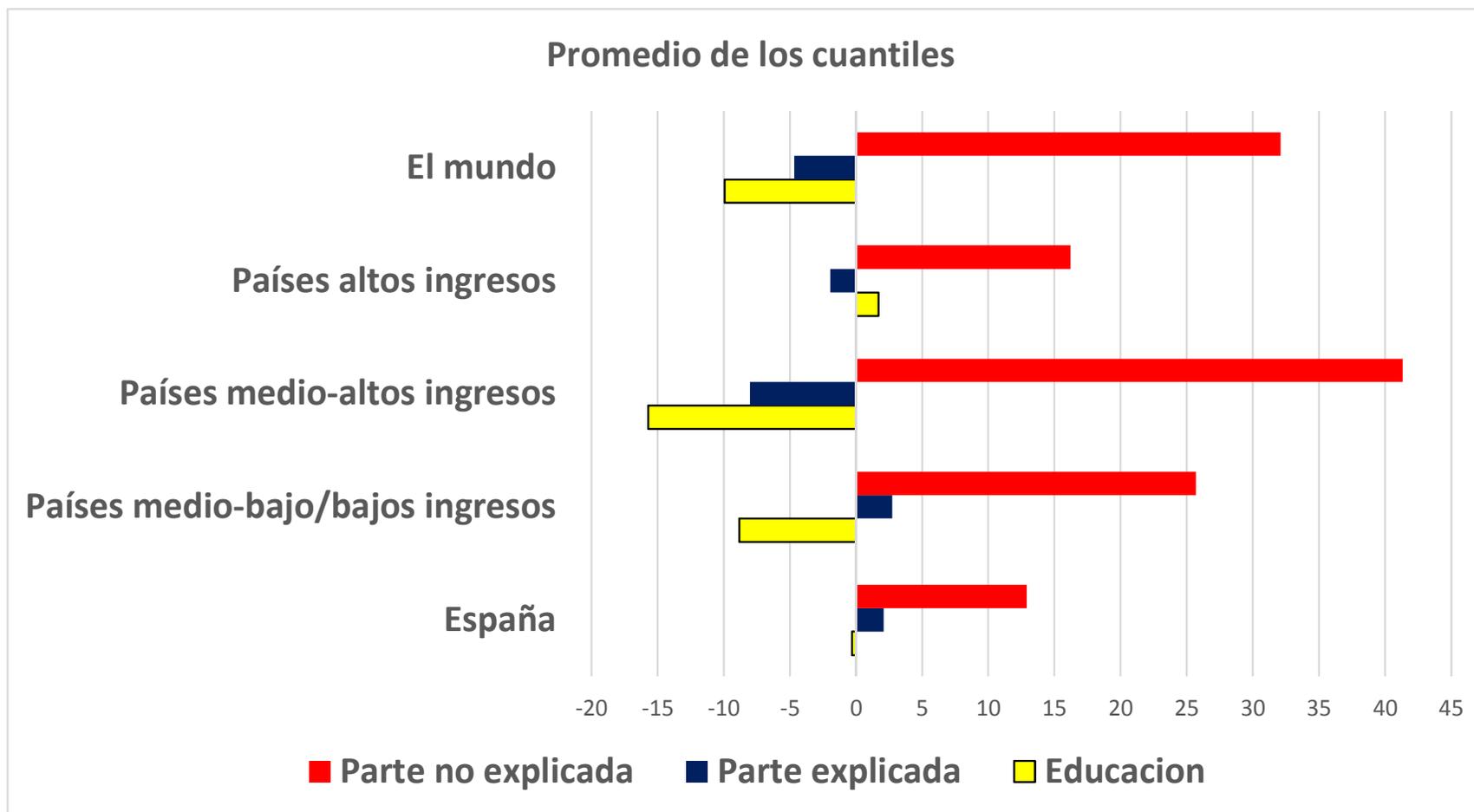
PARTE EXPLICADA

PARTE NO EXPLICADA

# El caso de España



# Regiones según nivel de ingreso – y España (promedio de los cuantiles)





## Qué concluimos?

- En un grado muy alto, la brecha **no se puede explicar por diferencia en los factores objetivos** (entre hombres y mujeres) que definen los salarios y a los asalariados en el Mercado laboral.
- Contrario a las creencias, **la educación**, por ejemplo, **no es un factor que explique la brecha**: de hecho, el informe muestra que entre los asalariados, y en los 70 países, las mujeres tienen un nivel más alto de educación que los hombres: es el caso de España
- **Y es más**, si consideramos que a las mujeres - en agregado -reciben un retorno más bajo por su capital humano, las estimaciones muestran que **la BSG es una sub-estimación** de la que realmente define diferencias salariales de género.
- *Por lo tanto, es importante preguntarse: Qué factores determinan la parte **no explicada**?*



## La parte no explicada de la brecha salarial

Por qué se da una parte **no explicada**?

A igual capital humano, el mercado laboral valora menos (paga menos) el rendimiento de las mujeres que el de los hombres

### En Países de alto ingreso

- Segregación ocupacional
- Sub-estimación de la productividad en sectores tradicionalmente feminizados
- El coste de la conciliación familiar (penalti por maternidad, Premium por paternidad)

### En Países de medio y bajos ingresos

... se añade:

- LA baja participación de la mujer como asalariada (que incrementa su participación en trabajos no remunerados, e informales por cuenta propia)

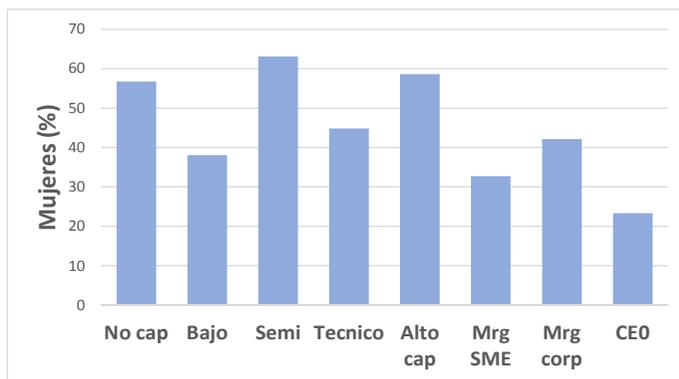
### • Cuales son **las causas**?

- Perjuicios, estereotipos, normas culturales, expectativas sociales

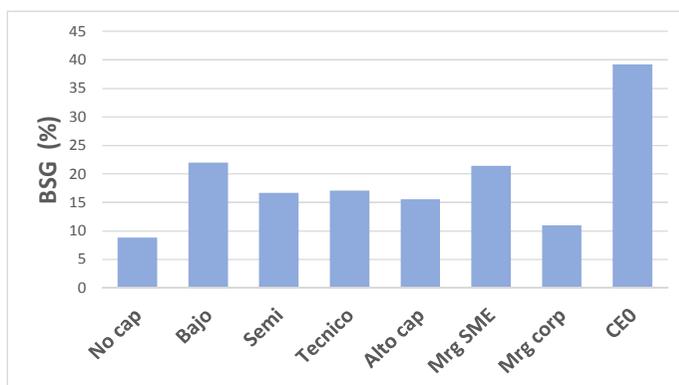
# Evidencias I – parte **no explicada**: Segregación ocupacional (España)



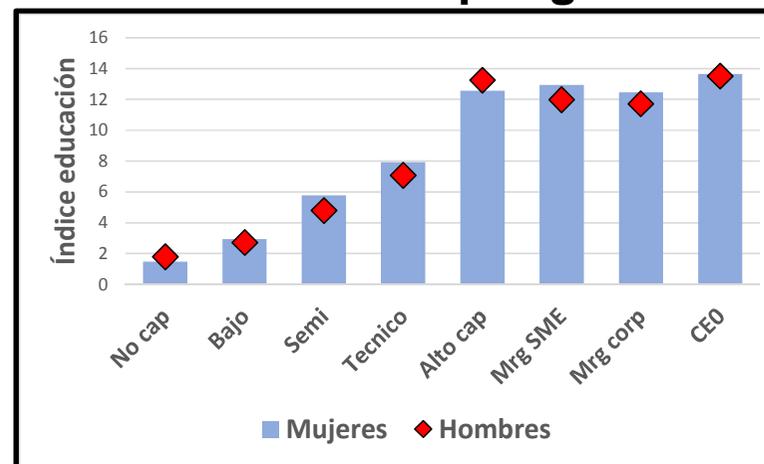
### Participación por ocupación



### BSG por ocupación



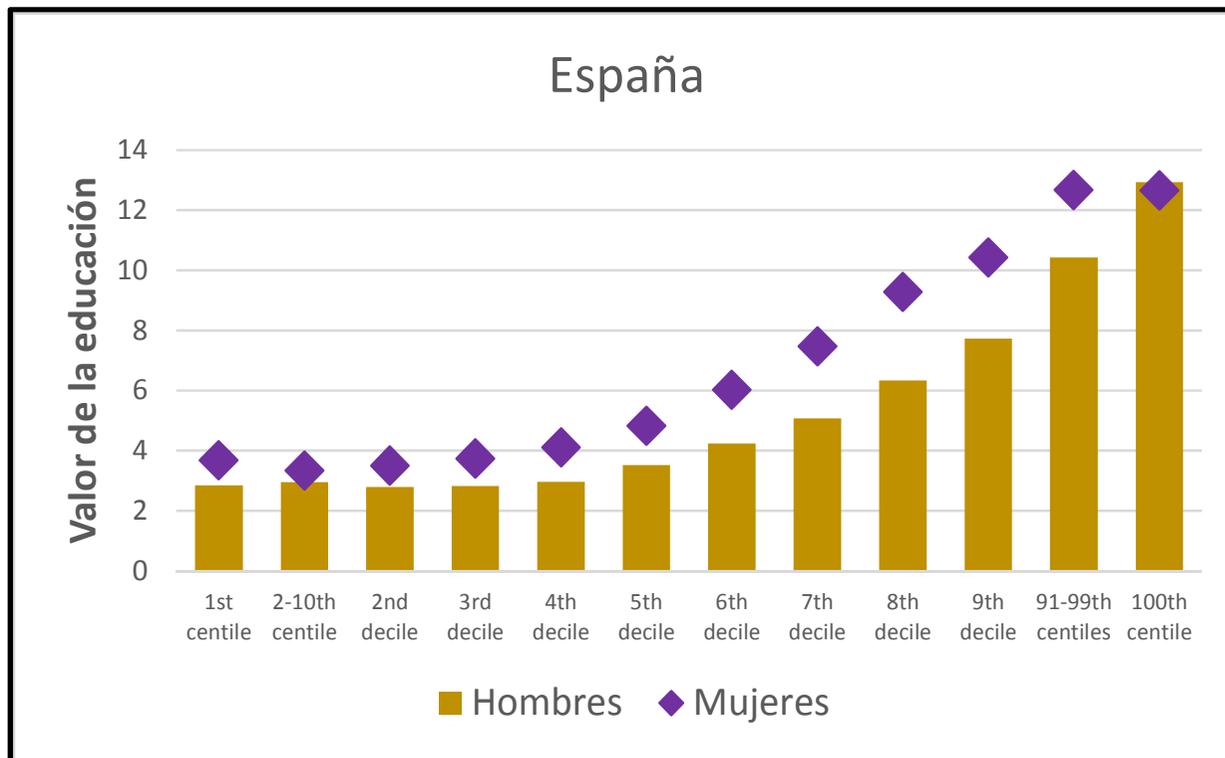
### Nivel de educación por genero



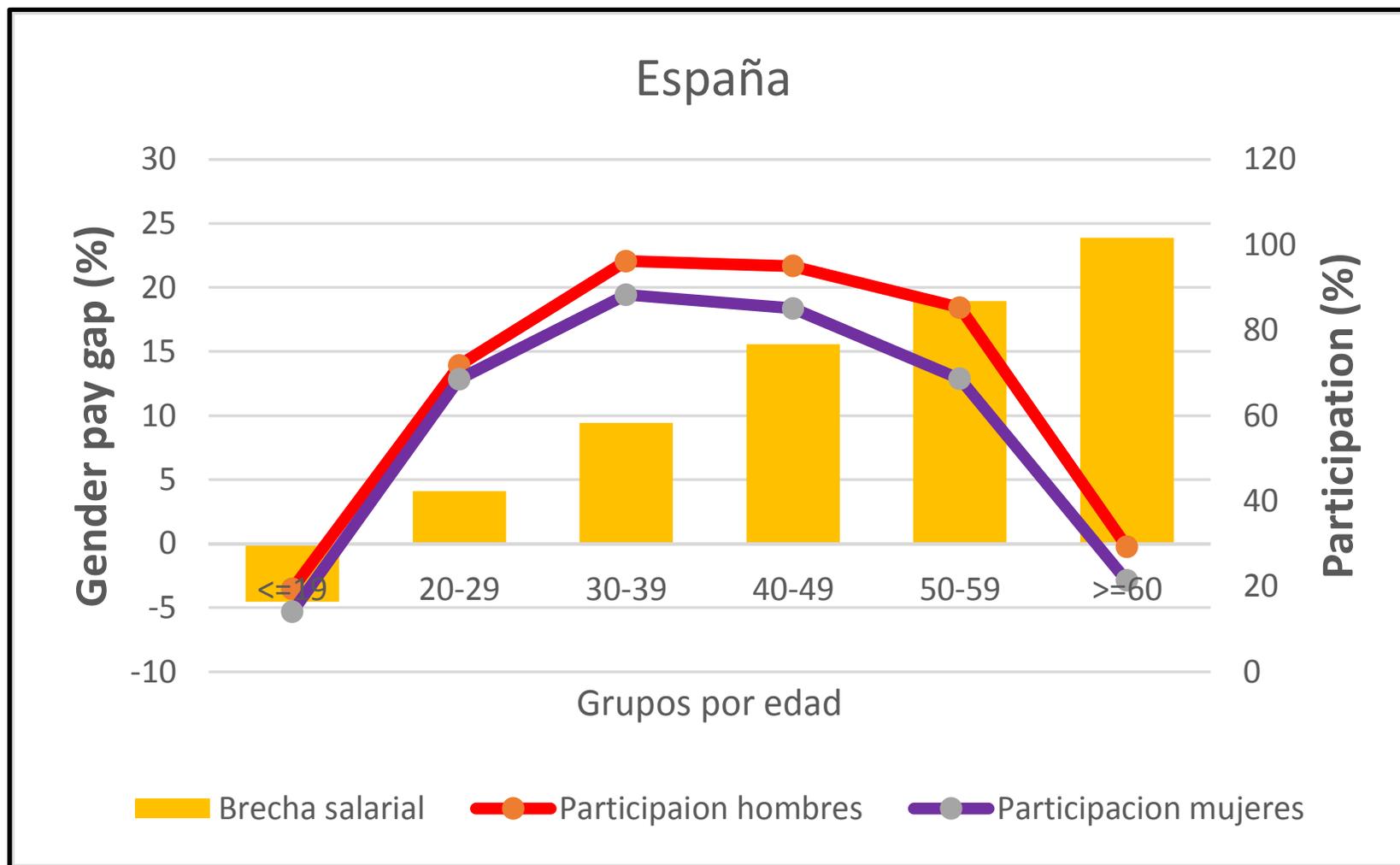
... de hecho, en España la educación de las mujeres es más alta que la de los hombres por escala salarial.



### Nivel de educación por salario



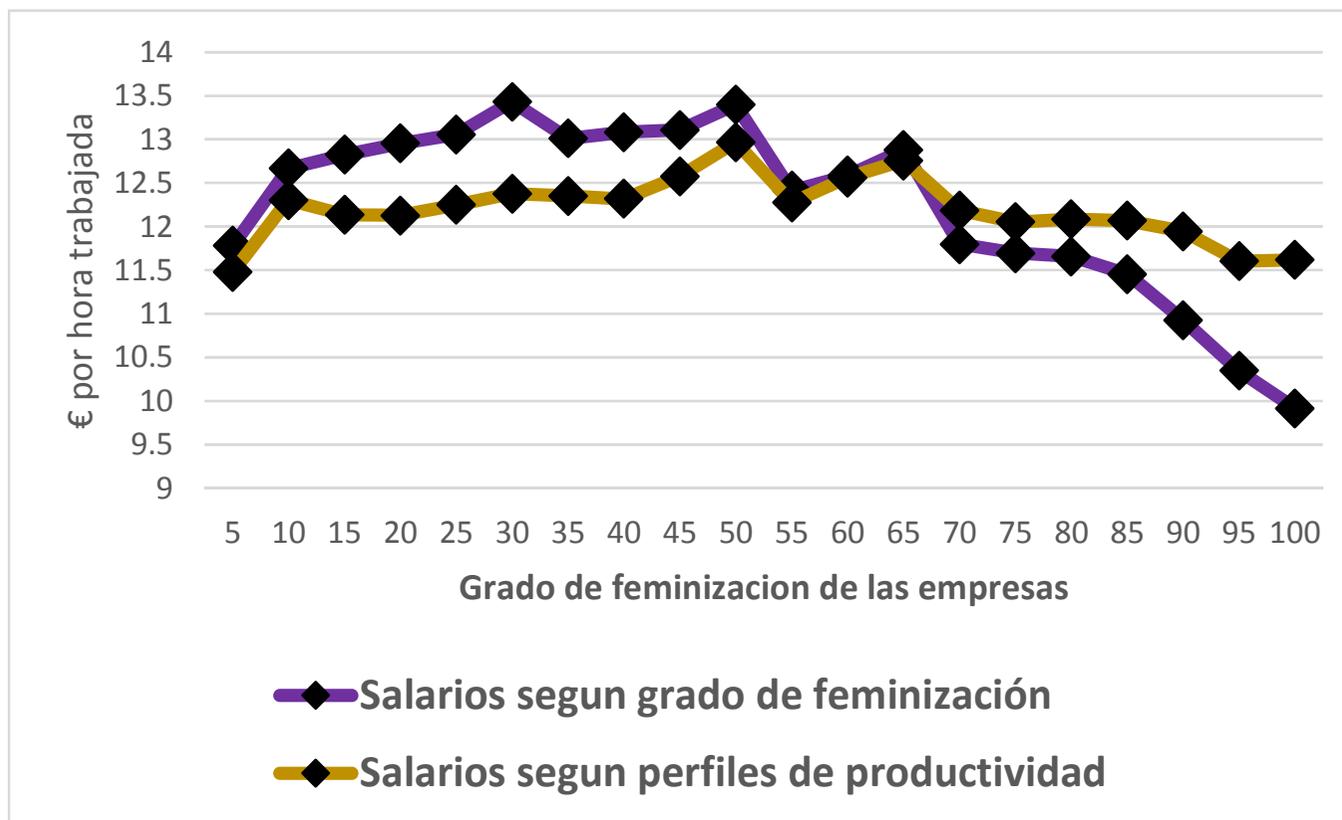
# Evidencias II – parte **no explicada**: Participación y reconciliación



# Evidencias III – parte **no explicada**: Feminización y salarios



EUROPA

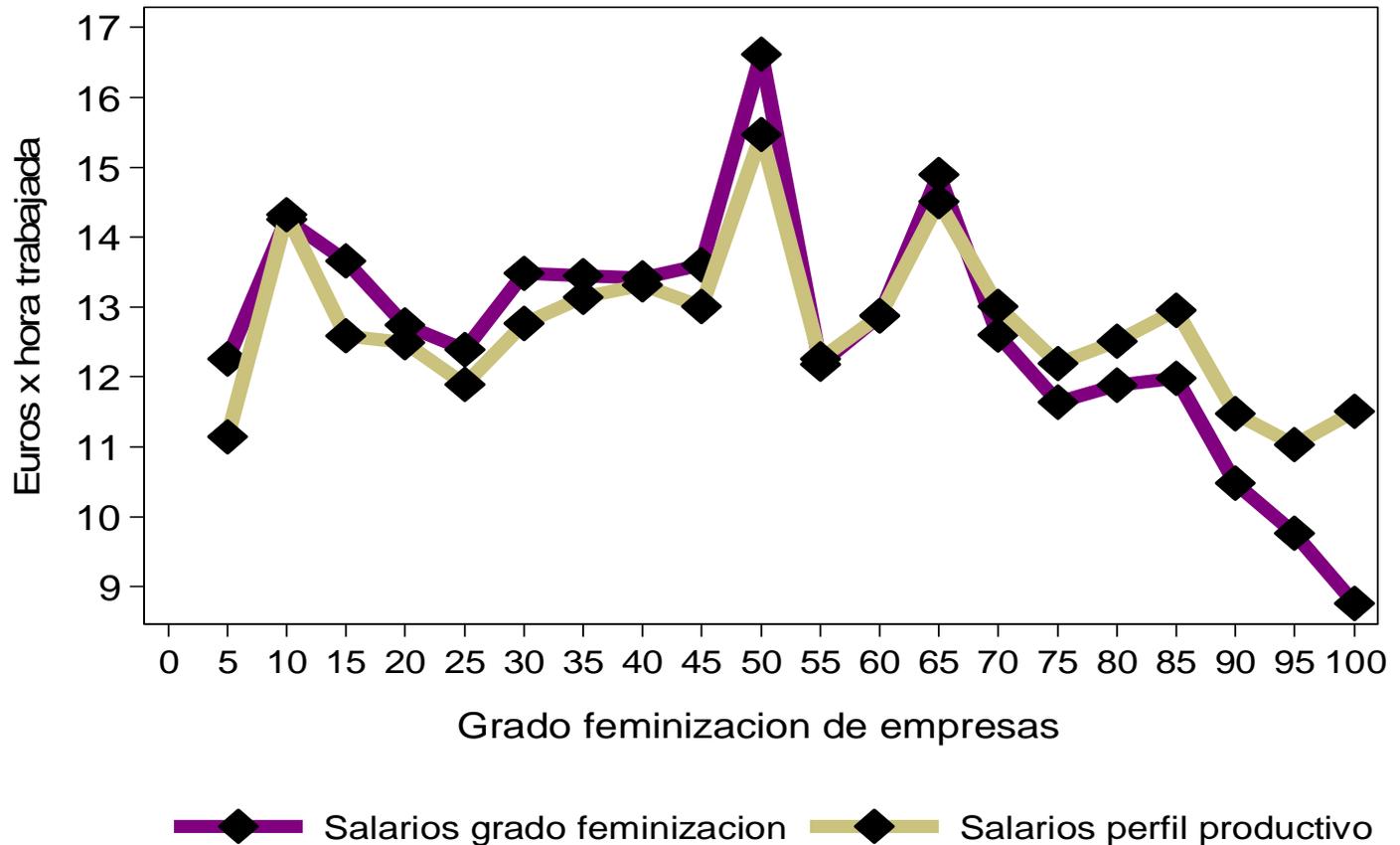


- Hasta un 15% de Brecha
- Esto suponen unos **€3,500** por año en diferencia salarial, en promedio, en Europa.

# Evidencias III – parte **no explicada**: Feminización y salarios



ESPAÑA  
 →  
 Mismo perfil  
 →  
 Se repite en  
 todos los  
 países de la  
 EU.





## Que se puede hacer?

Políticas de salario efectivas y una mejora en las cláusulas de género de los convenios colectivos

Políticas que reduzcan el coste de la participación de las mujeres en el Mercado labora, y como asalariadas en particular

Leyes e instrumentos de transparencia - para que las leyes sean efectivas.

Educación en la diversidad para eliminar segregacion ocupacional y sectorial

•Objetivo deseado?

- Políticas efectivas
- Transparencia salarial
- Leyes efectivas
- Reducir perjuicios y estereotipos
- Cambiar normas sociales y expectativas sobre las mujeres hacia la igualdad

•Meta a conseguir

SGD 8.5

→ UN Agenda for 2030

→ EPIC

# EPIC

La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

---

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR



100  
1919-2019

JUSTICIA SOCIAL  
TRABAJO DECENTE



OCDE

MEJORES POLÍTICAS  
PARA UNA VIDA MEJOR



ONU

MUJERES



## Secretariado



Oficina Internacional del Trabajo



**Criterios de compromiso**  
(gobiernos, sindicatos, sector privado, academia y sociedad civil)

## Comité directivo

-  Canadá
-  Islandia
-  Jordania
-  Corea
-  Panamá
-  Suiza
-  Sudáfrica
-  IOE
-  CSI

# Contribuciones a EPIC a partir de la AGNU



1919-2019  
SOCIAL JUSTICE  
DECENT WORK



# Desde Berlin hasta hoy



**23 de agosto 2017**

Primera reunión de partes interesadas en Berlín, dando forma a la visión de EPIC



**15 de enero 2018**

Lanzamiento de EPIC en América Latina y el Caribe



**23 de Mayo 2018**

Primera reunión en el Comité Directivo de EPIC



**4 de octubre 2018**

Sesión sobre la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la Reunión Regional Americana de la OIT



**18 de septiembre 2017**

Lanzamiento de EPIC en la Asamblea General de la ONU



**7 de febrero 2018**

Lanzamiento de EPIC en Asia y el Pacífico



**26 de septiembre 2018**

Pledging Event at UN General Assembly





# Los próximos pasos de EPIC

- Lanzamientos y eventos regionales (África Occidental, Estados Árabes, Europa, Asia Central) Research (France, Portugal)
- Investigación (Francia, Portugal)
- Sensibilización (nuevas herramientas)
- Los Jefes de Gobierno de Nueva Zelanda, Islandia y Panamá se afirmararán en su propia experiencia y compromiso dando prioridad al logro de la igualdad de remuneración.
- Plataforma de intercambio de conocimientos





# EPIC

La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

---

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

## Únete a EPIC ahora!

<https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>



epic@ilo.org  
@EPIC2030





## Gracias por su atención

Para más información:

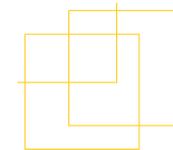
Global Wage Report 2018/19

[https://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS\\_645341/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_645341/lang-en/index.htm)

Minimum Wage Guide & Other Publications

<http://www.ilo.org/global/topics/wages/publications/lang-en/index.htm>

**La traducción del informe al castellano estará disponible a partir de mediados de 2019.**



Global Wage Report 2018/19  
What lies behind gender pay gaps

