



Organización
Internacional
del Trabajo



Informe Mundial sobre Salarios 2018/19

¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?

Informe mundial sobre salarios

Informe Mundial sobre Salarios 2018/19

¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?

La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue fundada en 1919 para promover la justicia social y contribuir así a una paz universal y duradera. La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales del trabajo. Es el único organismo de las Naciones Unidas de carácter tripartito ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas, así como en la promoción del trabajo decente para todos. Esta forma singular de alcanzar acuerdos da una ventaja a la OIT al incorporar el conocimiento «del mundo real» sobre empleo y trabajo.

Informe Mundial sobre Salarios 2018/19

¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2019
Primera edición 2019

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?

Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT, 2019

ISBN 978-92-2-132008-1 (versión impresa)

ISBN 978-92-2-132009-8 (versión electrónica en PDF)

salarios / diferencia del salario / política salarial / igualdad de géneros / trabajadoras / países desarrollados / países en desarrollo

13.07

Publicado también en chino: ISBN 978-92-2-132016-6 (impreso), ISBN 978-92-2-132017-3 (web pdf);
en francés: ISBN 978-92-2-031350-3 (impreso), ISBN 978-92-2-031351-0 (web pdf);
y en inglés: ISBN 978-92-2-031346-6 (impreso), ISBN 978-92-2-031347-3 (web pdf).

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Ilustración de cubierta: © Panos pictures

Prólogo

La brecha salarial de género representa una de las mayores injusticias sociales en la actualidad, y me complace ver que la erradicación de esta injusticia ha tomado gran impulso recientemente. En este esfuerzo es fundamental el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8.5 que busca, entre otras cosas, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en el marco de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Para apoyar el logro del ODS 8.5, la OIT, junto con ONU-Mujeres y la OCDE, estableció la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC según sus siglas en inglés), una iniciativa para acelerar el cierre de la brecha salarial de género en todo el mundo. El éxito de nuestros esfuerzos es crucial porque las desigualdades dentro de cada país y entre países, incluyendo la desigualdad salarial, siguen siendo un obstáculo importante en el camino a lograr un futuro mejor y más sostenible para todos.

El *Informe Mundial sobre Salarios* de este año de la OIT —el sexto de la serie— ofrece una evaluación detallada de las desigualdades de remuneración por razón de género para comprender mejor la brecha salarial como un tipo de desigualdad inaceptable en el mundo laboral. El informe continúa la tradición de ediciones anteriores al ofrecer datos comparativos e información sobre las últimas tendencias salariales mundiales y regionales. El crecimiento mundial de los salarios en el 2017 no solo fue menor que en el 2016, sino que registró la tasa de crecimiento más baja desde el 2008, situándose muy por debajo de los niveles alcanzados antes de la crisis financiera mundial. Esto sigue siendo una especie de rompecabezas dada la reciente recuperación del crecimiento económico y la reducción gradual del desempleo en los principales países del mundo. Y aunque se han ofrecido posibles explicaciones para resolver tal rompecabezas —el lento crecimiento de la productividad y la intensificación de la competencia mundial, entre otros—, lo que se reconoce ampliamente ahora es que el lento crecimiento salarial se ha convertido en un obstáculo para lograr un crecimiento económico sostenible. El creciente consenso es que la mejora de los salarios, la reducción de las desigualdades en los ingresos y la promoción de oportunidades de trabajo decente siguen siendo desafíos fundamentales si queremos cumplir la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

La segunda parte del informe de este año está dedicada a la brecha salarial de género. Mucho se ha escrito sobre el tema y se han realizado múltiples y diversas investigaciones para explicar las razones por las que se sigue pagando más a los hombres que a las mujeres en todo el mundo. Entonces, ¿por qué otro informe? En primer lugar, este informe ofrece una evaluación crítica de las medidas estándar utilizadas comúnmente para calcular la brecha salarial de género. Esta evaluación permite proponer un método nuevo, complementario y sencillo que esperamos sea una herramienta útil para la formulación de políticas y para monitorear la evolución de la brecha salarial de género. Por lo tanto, las estimaciones de la Parte II,

que abarcan unos 70 países y alrededor del 80 por ciento de los empleados asalariados de todo el mundo, muestran que, en promedio, las mujeres siguen ganando aproximadamente un 20 por ciento menos que los hombres. En segundo lugar, el informe analiza y desglosa la brecha salarial de género para entender mejor los factores que están detrás de esta cifra. La evidencia muestra que, de hecho, no es posible explicar gran parte de la brecha salarial de género con ninguna de las características objetivas del mercado de trabajo que generalmente subyacen a la determinación de los salarios. En los países de ingreso alto, por ejemplo, casi la totalidad de la brecha salarial de género sigue siendo inexplicable.

Entonces, ¿cuáles podrían ser los factores que se esconden detrás de la brecha salarial de género? El informe muestra que, en la mayoría de países, la educación no es el problema principal: las mujeres asalariadas de todo el mundo tienen el mismo —si no mejor— nivel educativo que los hombres. Sin embargo, la segregación ocupacional y la polarización de los trabajadores por género de las industrias y de los sectores económicos destacan como factores clave. Las mujeres siguen estando subrepresentadas en las categorías tradicionalmente ocupadas por hombres y dentro de categorías similares se les sigue pagando menos que a estos, aun cuando el nivel educativo de las mujeres sea tan bueno o mejor que el de los hombres en ocupaciones similares. La polarización de género también es un factor importante: el informe muestra que, en Europa, por ejemplo, trabajar en una empresa con una mano de obra predominantemente femenina puede suponer una penalización salarial del 14,7 por ciento en comparación con trabajar en una empresa con características de productividad similares, pero con una mezcla de género diferente. Esta brecha de 14,7 por ciento se traduce en una pérdida de unos 3500 € (aproximadamente USD 4000) en sueldos al año para aquellos que trabajan en sectores feminizados. Por último, el informe muestra que la maternidad conlleva una penalización salarial que puede persistir a lo largo de la vida laboral de la mujer, mientras que la condición de paternidad se asocia sistemáticamente con una prima salarial.

En la Parte III del informe se proponen varias medidas de política para lograr la paridad de salarios entre mujeres y hombres. Espero que, junto con los datos empíricos presentados anteriormente en el informe, la Parte III proporcione a los responsables de la formulación de políticas, los interlocutores sociales, los académicos y las principales partes interesadas una valiosa fuente de información para contribuir a la erradicación de las desigualdades salariales en todo el mundo.



Guy Ryder
Director General de la OIT

Índice

Prólogo	v
Agradecimientos	xiii
Resumen Ejecutivo	xv

Parte I. Principales tendencias de los salarios

1 Introducción	1
2 Tendencias mundiales del salario	2
2.1 Tendencias de los salarios.....	2
2.2 El contexto global.....	4
3 Tendencias regionales del salario	7
4 Índices de salarios en los últimos diez años	11
5 Salarios y productividad en las economías de ingresos altos	13
6 Desigualdad salarial	16

Parte II. Medición de la brecha salarial de género, análisis de las causas

7 Introducción	19
8 Medición de la brecha salarial de género	22
8.1 La brecha salarial de género no ajustada.....	22
8.2 Más allá de la brecha salarial de género no ajustada.....	29
8.3 Una medida complementaria: la brecha salarial de género ponderada por factores.....	38
9 ¿Qué factores se esconden detrás de la brecha salarial de género?	48
9.1 Estimación de la brecha salarial de género en los tramos de la distribución de los salarios por hora.....	48
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?.....	57
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.....	71

Parte III. El camino a seguir

10 Medidas para un crecimiento salarial sostenible	91
11 Reducción de la brecha salarial de género	92

12	La necesidad de tener datos más fiables	93
13	No limitarse a adoptar medidas simplistas para abordar la brecha salarial de género	95
14	Describir la brecha salarial de género en la distribución salarial y revisar la eficacia de las instituciones del mercado de trabajo.	95
15	Abordar la parte «explicada» de la brecha salarial de género a través de la educación, polarización y segregación ocupacional.	98
16	Abordar la parte «no explicada» de la brecha salarial de género: la subvaloración del trabajo de las mujeres en las ocupaciones y empresas feminizadas, y la implementación de la igualdad de salarios.	100
17	Reducción de la brecha salarial por maternidad	102
18	Ha llegado la hora de acelerar los pasos para cerrar la brecha salarial de género	103

Anexos

I	Tendencias mundiales del salario: cuestiones metodológicas.	107
II	Crecimiento de salario real y nominal, por región y país	117
III	Agrupaciones de países y territorios, por región y nivel de ingresos.	137
IV	Cobertura de la base de datos de Salarios Mundiales.	141
V	Fuentes de datos nacionales.	143
VI	Descomposición de la brecha salarial de género	147
VII	Niveles educativos de trabajadores y trabajadoras asalariadas según su ubicación y clasificación en la distribución del salario por hora.	153
	Bibliografía	161

Recuadros

Recuadro 1 Estadísticas de salario en África	10
Recuadro 2 Funciones de distribución de probabilidad versus distribución acumulativa: un ejemplo ilustrativo.	31
Recuadro 3 La brecha salarial de género ponderada por factores: un ejemplo ilustrativo.	39
Recuadro 4 Descomposición de la brecha salarial de género: un ejemplo ilustrativo.	59
Recuadro 5 Evidencia empírica de la brecha salarial de género a nivel corporativo.	77
Recuadro 6 La herramienta suiza para la igualdad de salarios en pequeñas empresas.	81
Recuadro 7 Condición de paternidad en los datos – Una palabra de advertencia.	82
Recuadro A1 ¿Qué es el salario?.	109

Gráficos

Gráfico 1 Crecimiento promedio anual del salario real mundial, 2006-17	3
Gráfico 2 Crecimiento promedio anual del salario real en los países del G-20, 2006-17.	3
Gráfico 3 Aumento total de los salarios reales promedio de los países del G-20, 1999-2017.	4
Gráfico 4 Crecimiento económico promedio anual, 2006-17 (PIB a precios constantes)	5
Gráfico 5 Inflación, 2006-17 (promedio de precios al consumidor).	5
Gráfico 6 Crecimiento económico promedio anual por región, 2015 y 2017 (PIB a precios constantes).	7
Gráfico 7 Inflación por región, 2015 y 2017 (promedio de precios al consumidor).	7
Gráfico 8 Crecimiento promedio anual del salario real por región, 2006-17 (variación porcentual).	8
Gráfico 9 Índice promedio de los salarios reales en países avanzados del G-20, 2008-17.	11
Gráfico 10 Índice promedio de los salarios reales en países emergentes del G-20, 2008-17.	12

Gráfico 11 Tendencias de los salarios reales promedio y la productividad laboral en los países de ingreso alto, 1999-2017.	13
Gráfico 12 Indicadores clave: cambio interanual en países de ingresos altos seleccionados, 2007-17	14
Gráfico 13 Estimaciones de Gini de desigualdad salarial en 64 países (salarios por hora).	17
Gráfico 14 Brecha salarial de género según salarios por hora.	26
Gráfico 15 Brecha salarial de género según ingresos mensuales	27
Gráfico 16 Brechas salariales e incidencia del trabajo a tiempo parcial entre mujeres.	28
Gráfico 17 Brechas salariales e incidencia del trabajo a tiempo parcial entre hombres	29
Gráfico 18 Estructuras salariales, economías seleccionadas	34
Gráfico 19 Brecha salarial de género ponderada por factores según salarios por hora.	41
Gráfico 20 Brecha salarial de género ponderada por factores según ingresos mensuales	42
Gráfico 21 Brechas salariales de género ponderadas por factores: empleo en el sector privado versus en el sector público (media de salarios por hora)	43
Gráfico 22 Brechas salariales de género ponderadas por factores: trabajo a tiempo completo vs. trabajo a tiempo parcial (media de salarios por hora) . . .	44
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	46
Gráfico 24 Brechas salariales de género en la distribución salarial de determinados países, últimos años	49
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	52
Gráfico 26 Brecha salarial de género en los cuantiles primero y noveno en la distribución del salario por hora, últimos años	54
Gráfico 27 Proporción de mujeres y hombres en los percentiles inferiores y superiores de la distribución de salarios por hora, últimos años	55
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	56

Gráfico 29 Descomposición de la brecha salarial de género, aislando el efecto explicativo de educación, países seleccionados, últimos años	62
Gráfico 30 Promedio ponderado de los tres componentes de la brecha salarial de género se muestra en el Gráfico 29, últimos años	68
Gráfico 31 Ocupaciones, feminización, educación y brecha salarial de género, países seleccionados, últimos años	73
Gráfico 32 Salarios y ocupación según grado de feminización	76
Gráfico 33 Salario por hora según grado de feminización en Europa, 2014. . .	78
Gráfico 34 Salario por hora según grado de feminización y perfiles salariales en Europa, 2014	80
Gráfico 35 Edad, participación y brecha salarial de género, países seleccionados por grupo de ingresos, últimos años	86
Gráfico A1 Proporción de asalariados en el total de empleo, 1995-2017	108
Gráfico A2 Crecimiento del salario real, por región y por país, 2008-17	126
Gráfico A3 Nivel educativo de hombres y mujeres asalariados según su ubicación y clasificación en la distribución del salario por hora (puntaje en educación)	154

Cuadros

Cuadro 8.1 Detalles de la brecha salarial de género ponderada por factores en Egipto.	40
Cuadro 9.1 Características, atributos y dotaciones del mercado de trabajo para la descomposición de la brecha salarial de género.	58
Cuadro 9.2 Brechas de maternidad y paternidad para determinadas economías, últimos años.	83
Cuadro A1 Crecimiento del salario real y nominal por cada país, 2013-17 . . .	117
Cuadro A2 Agrupaciones de países y territorios por región	137
Cuadro A3 Agrupaciones de países y territorios por nivel de ingresos.	138
Cuadro A4 Cobertura de la base de datos de salarios mundiales, 2017 (porcentaje)	141
Cuadro A5 Cobertura de la base de datos sobre salarios en el mundo, 2007-17 (porcentaje)	141

Agradecimientos

La elaboración del informe corrió por cuenta del personal del Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK) de la OIT, que recibió colaboraciones de otros colegas de la Oficina en Ginebra y de las oficinas exteriores, bajo la responsabilidad de Philippe Marcadent, Jefe de INWORK. Los principales autores del informe son Patrick Belser, Rosalía Vázquez Álvarez y Ding Xu. Patrick Belser se encargó de la coordinación general del informe y elaboró la Parte III. Rosalía Vázquez-Álvarez elaboró las Partes I y II, y coordinó la investigación sobre la brecha salarial de género. Ding Xu realizó el análisis de datos de la Parte I del informe. Molka Abassi reunió y analizó los datos de las Partes I y II, y aportó información para la Parte III del informe. Muriel Esposito revisó las tendencias legales y políticas recientes, y brindó aportes para la Parte III. Chris Edgar coordinó la edición, publicación y revisión anónima inter pares de todo el informe. Gillian Somerscales corrigió y maquetó la versión inicial en inglés del informe.

Expresamos nuestra especial gratitud a Manuela Tomei, Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, cuyas sugerencias y aportes fueron de suma utilidad. También agradecemos los valiosos comentarios de los especialistas de la OIT en diversas partes del mundo, tales como Sevane Ananian (El Cairo), Xavier Estupiñan (Nueva Delhi), Daniel Kostzer (Bangkok), Andrés Marinakis (Santiago de Chile), Mariko Ouchi (Budapest) y Nicolas Studer (Moscú). Asimismo, se reconoce el excelente apoyo administrativo de Claire Piper.

Contribuciones específicas

La Parte II del informe se basa en datos depurados y preparados por Silas Amo-Agyei, Nelly El-Mallakh, Deepti Goel, Anna Lukyanova, Roxana Maurizio, Hanan Nazier, Oksana Nezhyvenko, Neda Trifkovic, Gustavo Vázquez y Jayoung Yoon. La revisión técnica inter pares de la Parte II, realizada de forma adicional a la revisión inter pares general del informe, estuvo a cargo de Silas Amo-Agyei. Se reconoce al catedrático Sune Karlsson (Örebro University Business School) por la nueva revisión inter pares de la metodología completa de la Parte I en el 2017.

Agradecimientos especiales

A todas las oficinas nacionales de estadística que nos ayudaron con nuestros esfuerzos en recopilar datos. También nos gustaría agradecer a todo el equipo en OIT/SIALC (Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina) en Panamá, en particular a Bolívar Pino, por proporcionar la información sobre salarios en América Latina y el Caribe. Asimismo, a todos los que participaron en

dos talleres regionales organizados por Sevane Ananian que tenían la finalidad de mejorar la cobertura de la información sobre salarios de los países africanos en el informe. Estos talleres se llevaron a cabo en El Cairo, en diciembre de 2017, y en Abidján, en abril de 2018; en particular, agradecemos el apoyo recibido desde el Departamento de Estadística de la OIT, la Oficina Regional para África (ROAF) de la OIT y la Oficina Regional para Costa de Marfil en Abidján.

También nos gustaría agradecer a las siguientes personas por sus valiosos aportes y comentarios: Samia Archella, María Arteta, Janine Berg, Florence Bonnet, María José Chamorro, Jae-Hee Chang, Eric Charest, Najati Chosheh, Claire Hobden, Qun Huang, Martine Humblet, Montserrat López, Jon Messenger, Yumi Nabeshima, Rafael Peels, Bimlesh Raj, John Ritchotte, Patricia Roa, Verena Schmidt, Annie van Klaveren and José Luis Viveros Añorve, así como a los miembros del Comité Directivo Provisional de EPIC, en particular a Patric Aeberhard, Sylvie Durrer, Rósa Guðrún Erlingsdóttir, Byeong Hee Kwon y Salma Nims, además de los funcionarios del gobierno, empleadores y representantes del sindicato de los países miembro, así como a los expertos internacionales en cuestiones de género, por su aportes para ayudar a mejorar la Parte III del informe.

Por último, expresamos nuestro más especial agradecimiento a dos árbitros anónimos que realizaron un examen inter pares del informe, así como a las revisiones inter pares de varios departamentos de la OIT. Nicole Fortin compartió material no publicado que ayudó a los autores del informe a realizar la descomposición en la Parte II y la OIT le agradece dicho aporte.

La traducción, edición y diagramación de esta edición en español estuvo a cargo de Mare Gordillo, Luis Yslas, Mariella Mujica, Carola González, Rosalia Vazquez-Alvarez y Hugo Ñopo.

Resumen Ejecutivo

Parte I. Principales tendencias de los salarios

Los salarios a escala mundial registraron en el 2017 su crecimiento más bajo desde el 2008

El crecimiento mundial de los salarios en el 2017 no solo fue menor que en el 2016, sino que registró la tasa de crecimiento más baja desde el 2008, situándose muy por debajo de los niveles alcanzados antes de la crisis financiera mundial. El crecimiento mundial de los salarios en términos reales (es decir, ajustado por la inflación) disminuyó del 2,4 por ciento en el 2016 a un mero 1,8 por ciento en el 2017. Si no se incluye a China, cuya gran población y rápido crecimiento salarial inciden considerablemente en el promedio mundial, el crecimiento mundial de los salarios en términos reales cayó del 1,8 por ciento en el 2016 al 1,1 por ciento en el 2017. El crecimiento de los salarios reales se calcula utilizando los salarios mensuales brutos, más que los salarios por hora que no están disponibles tan frecuentemente, por lo que las fluctuaciones reflejan tanto los salarios por hora como el número promedio de horas trabajadas.

Crecimiento lento de los salarios en los países de ingreso alto a pesar de la recuperación económica y de la disminución del desempleo

En los países avanzados del G-20, el crecimiento de los salarios reales disminuyó del 1,7 por ciento en el 2015 al 0,9 por ciento en el 2016, y siguió disminuyendo al 0,4 por ciento en el 2017. En Europa (excepto en Europa Oriental), el crecimiento de los salarios reales disminuyó del 1,6 por ciento en el 2015 al 1,3 por ciento en el 2016, para seguir disminuyendo hasta alcanzar un crecimiento cercano a cero en el 2017 por razón del crecimiento menor de los salarios en países como Alemania y Francia, y de la disminución de los salarios reales en España e Italia; por el contrario, el crecimiento de los salarios reales en Europa Oriental recuperó de su disminución del 4,9 por ciento en el 2015 para seguir aumentando a partir de entonces, pasando del 2,8 por ciento en el 2016 al 5,0 por ciento en el 2017. El crecimiento de los salarios reales en los Estados Unidos disminuyó del 2,2 por ciento en el 2015 al 0,7 por ciento en el 2016, valor que se mantuvo en el 2017.

Habida cuenta de la recuperación del crecimiento del producto interno bruto (PIB) y de la reducción progresiva de las tasas de desempleo en diversos países, el crecimiento lento de los salarios en los países de ingreso alto en el 2017 constituye una suerte de enigma que ha sido objeto de intensos debates. Entre las posibles explicaciones al tibio crecimiento de los salarios está el crecimiento lento de la producción, la intensificación de la competencia mundial, la disminución del poder de negociación de los trabajadores, así como la incapacidad de las estadísticas de desempleo para captar fielmente la holgura del mercado de trabajo y

una perspectiva económica incierta que puede haber desalentado a las empresas a aumentar los salarios.¹

Dado este escaso crecimiento de los salarios no es de extrañar que la aceleración del crecimiento económico en los países de ingreso alto en el 2017 haya obedecido principalmente a un mayor gasto en inversión y no tanto al consumo privado.

Crecimiento de los salarios más sólido en los países de ingreso bajo y mediano, con grandes oscilaciones entre países y entre regiones

En los países emergentes y en desarrollo del G-20, el crecimiento de los salarios reales ha fluctuado en los últimos años, aumentando del 2,9 por ciento en el 2015 al 4,9 por ciento en el 2016, para disminuir al 4,3 por ciento en el 2017.

Los trabajadores de Asia y el Pacífico han disfrutado del crecimiento del salario real más alto de todas las regiones entre 2006 y 2017. No obstante, incluso en esta región, el crecimiento de los salarios en el 2017 fue menor que en el 2016, pasando del 4,8 por ciento en el 2016 al 3,5 por ciento en el 2017. El crecimiento de los salarios también disminuyó en Asia Central y Occidental, pasando del 3,0 por ciento en el 2016 al 0,5 por ciento en el 2017. En América Latina y el Caribe, el crecimiento de los salarios reales en el 2017 aumentó ligeramente en comparación con 2016, valor que sigue considerándose relativamente bajo al situarse por debajo del 1 por ciento. En África, donde, por primera vez, datos sobre salarios se han compilado de un número considerable de países, en el 2017 los salarios reales parecen haber disminuido un 3,0 por ciento en total. Ello se debe principalmente a las tendencias negativas de los salarios registradas en Egipto y Nigeria, dos países grandes que ejercen una importante influencia en el promedio regional ponderado. Si en la muestra no se incluye a estos dos países, se calcula que los salarios reales en África han aumentado un modesto 1,3 por ciento en el 2017.

Tomando una perspectiva a más largo plazo, los salarios reales en los países emergentes y en desarrollo del G-20 casi se han triplicado entre 1999 y 2017, mientras que en los países avanzados del G-20 el aumento ha sido mucho más bajo con apenas un 9 por ciento en total. Con todo, en muchos países de ingreso bajo y mediano los salarios promedio siguen siendo bajos e insuficientes para cubrir adecuadamente las necesidades de los trabajadores y sus familias.

El crecimiento de los salarios está rezagado en relación con el crecimiento de la productividad laboral en los países de ingreso alto

Considerando las tendencias de los salarios promedio y de la productividad laboral entre 1999 y 2017 en 52 países de ingreso alto, el informe señala que, en promedio, la productividad laboral ha aumentado más rápidamente (un total del 17 por ciento) que los salarios reales (13 por ciento), aunque la brecha entre ambas tendencias se haya reducido entre 2015 y 2017. En términos generales, la disociación entre salarios y productividad laboral explica por qué, en muchos países, la participación del factor trabajo (el porcentaje del PIB correspondiente a la remuneración del

1 Ver, por ejemplo, OCDE, 2018; FMI, 2017.

trabajo) sigue estando considerablemente por debajo de los valores registrados a principios del decenio de 1990.

Desigualdad salarial más alta en los países de ingreso bajo

A partir de datos de salarios obtenidos de encuestas procedentes de 64 países que, juntos, reflejan la información de aproximadamente el 75 por ciento de los trabajadores asalariados del mundo, el informe observa que los países con los niveles más bajos de desigualdad salarial se encuentran en el grupo de países de ingreso alto, mientras que los niveles más altos de desigualdad salarial se registran en el grupo de países de ingreso bajo y mediano. Entre los países de ingreso alto, la desigualdad salarial más baja la registra Suecia, y la más alta, Chile. Entre los países de ingreso bajo y mediano, Sudáfrica y Namibia cuentan con la desigualdad más alta, mientras que Armenia y Mongolia registran la desigualdad más baja.

Parte II. Medición de la brecha salarial entre hombres y mujeres, análisis de las causas

Medición de la brecha salarial de género

La brecha salarial de género no ajustada

La Parte II del informe aporta un análisis a escala mundial de la brecha salarial de género. La meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 8), que establece «de aquí a 2030, lograr [...] la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor», propone como indicador principal comparar el «ingreso promedio por hora de empleadas y empleados» (indicador 8.5.1).

Utilizando los salarios promedio (la media) por hora para calcular la brecha salarial de género, como sugiere el indicador 8.5.1 de los ODS de las Naciones Unidas, el informe establece, a partir de datos sobre 73 países que abarcan alrededor del 80 por ciento de los trabajadores del mundo, que la brecha salarial de género (ponderada) a nivel mundial se sitúa en torno al 16 por ciento. Se observan asimismo variaciones considerables de un país a otro, de manera que la media de brecha salarial por hora que oscila entre el 34 por ciento en Pakistán y el -10,3 por ciento en Filipinas (en este país, las mujeres ganan un promedio de 10,3 por ciento más que los hombres).

No obstante, hay distintas maneras de medir la brecha salarial de género no ajustada. Las dos medidas que se utilizan con más frecuencia son la «brecha salarial de género basada en la media» (como en el cálculo anterior) y «la brecha salarial de género basada en la mediana», que compara el valor central de la distribución salarial de las mujeres con el valor central de la distribución salarial de los hombres. También se observan más diferencias cuando se hacen comparaciones utilizando salarios mensuales en lugar de salarios por hora. Empleando estas cuatro combinaciones diferentes (media o mediana de salarios y salarios por hora o por mes), el informe establece que las estimaciones mundiales ponderadas oscilan entre el 16 por ciento y el 22 por ciento, dependiendo de la medida

utilizada. La brecha salarial de género del 22 por ciento se obtiene utilizando la mediana de los salarios mensuales.

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

El informe señala que, en la mayoría de los países, sobre todo en aquellos donde la participación de las mujeres como asalariadas es baja, las mujeres tienden a presentar características distintas a las de los hombres y a agruparse en torno a salarios por hora específicos. En una distribución salarial que se caracteriza por tales irregularidades puede resultar difícil interpretar las estimaciones de la brecha salarial entre hombres y mujeres basadas en un único número, el «promedio» o la «mediana», y la información que proporcionan son de una utilidad limitada para los responsables de la formulación de políticas, ya que tales mediciones pueden estar totalmente determinadas y distorsionadas por estas agrupaciones.

Por ende, el informe propone una metodología para generar estimaciones complementarias de la brecha salarial de género que suprimen algunos de los principales «efectos de composición» derivados de la existencia de estas agrupaciones (por ejemplo, cuando las mujeres tienden a agruparse en el sector público o en trabajos que exigen niveles de educación altos). Básicamente, esta metodología agrupa a trabajadoras y trabajadores asalariados en subgrupos más homogéneos, y calcula la brecha salarial de género en cada uno de los subgrupos. Seguidamente, la metodología consiste en calcular el promedio ponderado de la brecha salarial de género estimada de cada subgrupo, con ponderaciones que reflejan el tamaño de cada subgrupo en la población total de trabajadores asalariados. Con esta metodología, la brecha salarial de género por hora, basada en la media, pasa a ser positiva en todos los países a excepción de dos, y la brecha salarial de género a nivel mundial, también basada en la media salarial por hora, aumenta de un 16 por ciento, aproximadamente, a un 19 por ciento.

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

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

El informe calcula la brecha salarial por hora entre hombres y mujeres en distintos puntos de la distribución salarial. Entre los países de ingreso alto, llama sorprendentemente la atención el agrandamiento de la brecha salarial de género a medida que nos acercamos a los niveles superiores de la distribución salarial. Por el contrario, en los países de ingreso bajo y mediano, la brecha salarial de género es mayor en los niveles inferiores de la distribución salarial, que es justo en los tramos donde las mujeres están proporcionalmente sobrerrepresentadas. No obstante, se observa un patrón común en los mercados de trabajo de todo el mundo: a medida que pasamos de los salarios por hora más bajos a los salarios más altos, la proporción de mujeres disminuye, en algunos casos de manera drástica.

¿Qué parte de la brecha salarial de género puede «explicarse» por las diferencias en los atributos y las características entre mujeres y hombres en el empleo asalariado?

¿Acaso cobran más los hombres que las mujeres por tener un nivel de educación más alto, o es porque tienen otras características o atributos observables que se asocian a una mayor productividad laboral? El informe utiliza métodos ideados por Fortin, Lemieux y Firpo (2011) para descomponer la brecha salarial de género (en las distintas partes de la distribución salarial, así como en su totalidad) en un componente que se explica por las diferencias en los atributos de los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo —aquí, el informe destaca la función particular que desempeña la educación— y en un componente que no se explica por estas características. Respectivamente, cada uno de estos componentes recibe el nombre de la parte «explicada» y la parte «no explicada» de la brecha salarial. Con «atributos del mercado de trabajo» nos referimos a las llamadas características del capital humano (habitualmente la edad, la experiencia y la educación), las características que definen los puestos ocupados por las personas (por ejemplo, la categoría ocupacional u horarios de trabajo) y las características que describen el lugar de trabajo donde tiene lugar la producción (el sector industrial, la ubicación geográfica, etcétera).

Aunque se observan grandes diferencias de un país a otro, el informe constata que, por lo general, la educación y otros atributos del mercado de trabajo explican relativamente poco la magnitud de la brecha salarial de género en los distintos lugares de la distribución salarial. La parte «no explicada» de la brecha salarial de género suele predominar en casi todos los países, independientemente del grupo de ingresos al que pertenezcan.

En los países de ingreso alto, la educación representa en promedio menos de 1 punto porcentual de la brecha salarial de género, aunque en algunos países por separado representa mucho más. Este hallazgo general no sorprende, puesto que en los países de ingreso alto el nivel educativo de las mujeres en el empleo asalariado es, en muchos casos, superior al de los hombres; por lo tanto, un nivel de educación inferior no explica la brecha salarial de género. Lo que quizás sí sorprenda es que el nivel de educación menor no sea un factor tan destacado que explique la brecha salarial de género en una mayoría de países de ingreso bajo y mediano, aunque las mujeres suelen tener un nivel educativo menor que los hombres en muchos de esos países. Sin embargo, en la práctica, una gran proporción de mujeres con niveles de educación bajos quedan fuera del mercado laboral o participan en él como trabajadoras por cuenta propia en vez de hacerlo como asalariadas. De hecho, las mujeres en el empleo asalariado tienden a tener un nivel de educación más alto que el de los hombres en un mismo o similar grupo ocupacional.

Entender qué hay detrás de la parte «no explicada» de la brecha salarial entre hombres y mujeres: la infravaloración 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? Parte de la respuesta está relacionada con la menor remuneración de las mujeres por un trabajo de igual valor. Brindando alguna perspectiva a esta pregunta,

aunque no una respuesta absoluta, el informe examina las categorías ocupacionales y muestra que, en muchos países, las mujeres tienen un nivel de educación superior que los hombres que ostentan las mismas categorías ocupacionales, aunque ganan salarios más bajos. Esto pone en evidencia que las mujeres suelen obtener menores rendimientos a su escolaridad que los hombres, aunque tengan la misma categoría ocupacional.

Otra parte de la respuesta guarda relación con la infravaloración del trabajo de las mujeres en ocupaciones y empresas altamente feminizadas. El informe muestra que, en una selección de países, los salarios de las mujeres y los hombres que tienen un nivel de educación similar tienden a ser menores en las ocupaciones altamente feminizadas que en otras ocupaciones. Otros análisis llevados a cabo — con datos europeos de la Encuesta de Estructura de los Salarios (SES)— también revelan que los salarios tienden a ser más bajos en las empresas que están muy feminizadas en comparación con las empresas que no lo están, pero que guardan similitudes en cuanto a número de trabajadores, sector económico, propiedad y tipo de convenio colectivo en vigor.

Por último, el informe analiza también la «brecha salarial por maternidad» que se define como la diferencia de remuneración entre las madres y las no madres, y la «brecha salarial por paternidad», que se define como la diferencia de remuneración entre los padres y los no padres. El informe calcula que la brecha salarial por maternidad oscila entre el 1 por ciento o menos en Canadá, Mongolia o Sudáfrica, y el 30 por ciento en Turquía. En cambio, la prima por paternidad puede oscilar entre el 2 por ciento en Mongolia y el 26 por ciento en el caso de la República de Corea. El hecho de que las madres reciban salarios más bajos, y los padres, salarios más altos puede estar relacionado con una serie de factores; mientras que en el caso de los padres puede ser que los empleadores tengan una percepción sesgada en cuanto a los padres y los que no son padres (puede que consideren que estos últimos son más responsables y esperen un mayor compromiso por su parte en el trabajo), en el caso de las madres, los factores que determinan la penalización salarial pueden incluir interrupciones en el mercado de trabajo o una reducción en el horario de trabajo; empleos que favorecen la relación trabajo-familia, pero cuyos salarios son más bajos; o decisiones estereotipadas de contratación y promoción a nivel corporativo que penalizan las carreras de las madres.

Parte III. El camino a seguir

¿Qué puede hacerse para reducir gradualmente la brecha salarial entre mujeres y hombres en el mundo? Aunque existen diversas políticas y medidas que pueden adoptarse para reducir la brecha salarial de género, la respuesta a esta pregunta inevitablemente dependerá de cada país: es más, si hay algo que llama la atención de los datos empíricos de la Parte II es que la brecha salarial de género no solo es un fenómeno que existe y es universal, sino que su carácter es muy heterogéneo en comparación con la forma y la composición existente en los diferentes países. Por ello, es necesario adoptar un enfoque específico para cada país, ya que los factores que impulsan y explican la brecha salarial de género varían de un país a otro y en las distintas partes de la distribución de salarios.

Obtener datos más fiables

Para empezar, el informe insiste en la importancia de disponer de buenos datos y pone de relieve la necesidad que tienen muchos países de contar con mejores datos sobre la distribución de los salarios. Concretamente, los países de ingreso bajo y medio tienen estadísticas muy limitadas sobre el promedio de los salarios de hombres y mujeres. Una opción viable sería revisar y modificar las estadísticas existentes introduciendo, por ejemplo, módulos relacionados específicamente con la brecha salarial de género en las encuestas de corte transversal. En los países dotados de más recursos, los datos de panel pueden, en cierta medida, resolver algunas cuestiones relacionadas con la interpretación de los sucesos del ciclo vital.

La necesidad de ir más allá de las medidas simples de la brecha salarial

El informe también recomienda ir más allá de las medidas resumidas para inspeccionar con más detalle las estructuras salariales respectivas de las mujeres y los hombres, analizar la brecha salarial de género en subgrupos más homogéneos de asalariados y calcular la brecha salarial de género ponderada por factores que controla algunos de los principales efectos de composición. Esto es especialmente útil donde la participación de las mujeres en la fuerza laboral es baja y donde se agrupan en sectores y agrupaciones particulares. Sin embargo, si se observa detenidamente, las medidas resumidas requieren la implementación de un procedimiento estandarizado con el objeto de producir un conjunto completo de evidencia empírica, utilizando las medidas resumidas como punto de partida, seguidas de una revisión de las brechas de distribución salarial en diferentes ubicaciones y luego de una evaluación de su descomposición. La implementación de un procedimiento estandarizado puede ayudar a los responsables de la formulación de políticas a diseñar estrategias que tengan un impacto más específico en la reducción de la desigualdad salarial.

Ubicar en qué parte de la distribución salarial la brecha salarial de género es más amplia, y revisar la efectividad de las instituciones existentes del mercado de trabajo

Una pregunta importante es si la brecha salarial de género en un país en particular está impulsada principalmente por brechas salariales en el nivel inferior, medio o superior de la distribución salarial. Esto tiene importantes implicaciones políticas. Así, por ejemplo, mientras que un salario mínimo bien concebido con una cobertura legal amplia podría reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres en los niveles salariales inferiores, los convenios colectivos que abarcan a los grupos de trabajadores vulnerables e incluyen disposiciones sobre la brecha salarial de género o la transparencia salarial podrían tener el mismo efecto en los niveles superiores de la distribución salarial. Por último, las políticas y las medidas que promueven una mayor representación de las mujeres en puestos de alto nivel, y altamente remunerados, podrían tener un efecto positivo en los niveles más altos. Las medidas que promueven la formalización de la economía informal también pueden beneficiar en gran medida a las mujeres, incluyéndolas en el marco de la protección legal y efectiva, y empoderándolas para defender mejor sus intereses.

Abordar la parte «explicada» de la brecha salarial de género incluido, entre otras acciones, a través de la educación, el cambio de los estereotipos y la lucha contra los prejuicios de los empleadores en las decisiones relacionadas con la contratación y la promoción

El análisis de descomposición en el informe muestra que parte de la brecha salarial de género puede explicarse por las diferencias en los atributos en el mercado de trabajo de mujeres y hombres, incluidos sus niveles de educación, así como por el hecho de que las mujeres tienden a trabajar en ocupaciones o industrias peor remuneradas. La importancia de estos factores varía de un país a otro. Allí donde las mujeres en el empleo asalariado tienen logros educativos menores que los hombres, la adopción de políticas educativas dirigidas a aumentar las tasas de escolarización entre las niñas puede contribuir a reducir en el futuro la brecha salarial de género. Para reducir la polarización y la segregación profesional es necesario un cambio en las percepciones y los estereotipos, por ejemplo, para atraer a más mujeres a los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (las conocidas como STEM, por sus siglas en inglés), que ofrecen oportunidades de empleo mejor remunerado, o para luchar contra los prejuicios de los empleadores en las decisiones relacionadas con la contratación y la promoción.

Abordar la parte «no explicada» de la brecha salarial de género

El informe constata que, en muchos países, la mayor parte de la brecha salarial entre hombres y mujeres no se explica por las diferencias en los atributos y las características de mujeres y hombres. Un número cada vez mayor de países está centrando su atención en la legislación nacional que prohíbe la discriminación salarial contra las mujeres, así como en medidas que promueven la igualdad de remuneración entre ambos sexos. Sin embargo, queda mucho camino por recorrer. Si bien un 40 por ciento de todos los países ha adoptado el principio de «igualdad de remuneración por trabajo de igual valor», los países restantes se centran en el principio más limitado de «igualdad de remuneración por igual trabajo». Cabe señalar asimismo que algunos países han adoptado medidas para promover la transparencia salarial con objeto de sacar a la luz las diferencias entre los salarios de los hombres y de las mujeres. Estas medidas exigen que las empresas (habitualmente las grandes) publiquen los ingresos de sus trabajadores. En los últimos años, una serie de países ha promulgado leyes proactivas sobre igualdad salarial, que disponen que los empleadores deben examinar regularmente sus prácticas de compensación, evaluar la brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras, y adoptar medidas para eliminar la parte de la brecha que obedece a la discriminación salarial.

Los países también deberían examinar los posibles modos de abordar la infravaloración del trabajo de las mujeres en las ocupaciones e industrias altamente feminizadas, mediante, por ejemplo, el aumento de los salarios en estas ocupaciones e industrias. La eliminación de este sesgo no es solo un modo de reducir directamente la brecha salarial de género, también es una condición para reducir la segregación ocupacional, atrayendo a más hombres a los sectores de la educación y la salud, entre otras medidas.

¿Qué puede hacerse para reducir la brecha salarial por maternidad? En muchos casos, un reparto más equitativo de las tareas familiares entre hombres y mujeres, así como unos servicios adecuados de guardería y cuidado de los ancianos, harían que las mujeres tomaran decisiones distintas en relación con sus elecciones de ocupación y trabajo. Asimismo, sería de ayuda la aplicación de políticas empresariales idóneas para la adopción de horarios flexibles. La falta de programas que apoyen el regreso de las mujeres al trabajo después del parto también contribuye a la penalización salarial a la que se enfrentan cuando se reincorporan tras un largo periodo de ausencia del mercado de trabajo.

Ha llegado la hora de acelerar los avances hacia el cierre de la brecha salarial de género

Nunca antes la sensibilidad y el compromiso hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, así como en la sociedad, han estado tan presentes en los debates públicos nacionales e internacionales. El ODS 8 de las Naciones Unidas establece la meta de «lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor» para 2030. Para apoyar este objetivo, la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC, por sus siglas en inglés), lanzada en septiembre de 2017 como iniciativa de múltiples partes interesadas que incluyen a la OIT, ONU-Mujeres y la OCDE, tiene por objeto lograr la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Cabe señalar que, a escala internacional, se observa un impulso a favor de una acción concreta y coordinada para abordar la desigualdad de género.

No obstante, en la práctica, los avances en la reducción de la brecha salarial de género están siendo muy lentos. Es preciso adoptar medidas más dinámicas y decisivas. Además de las medidas específicas antes examinadas, a continuación exponemos algunas líneas de reflexión más generales. En primer lugar, para acelerar los avances será preciso tanto el compromiso político como la transformación social. Si bien las políticas públicas para reforzar la educación y la protección laboral y social, así como para mejorar la infraestructura social, son necesarias para cerrar la brecha salarial de género, su eficacia depende, como mínimo en parte, de que se introduzcan cambios en las normas sociales y en los estereotipos de género. En segundo lugar, los enfoques integrales y transversales de la igualdad de género son necesarios para luchar contra la brecha salarial de género. De hecho, estas brechas no solo están arraigadas en estereotipos muy afianzados, sino que también representan un indicador sintético que capta las muchas desventajas con que se enfrentan las niñas y las mujeres tanto dentro como fuera del mercado de trabajo. Así pues, las medidas para reducir o eliminar la brecha salarial de género deberían integrarse en una política general más amplia para la igualdad de género. En tercer lugar, el informe insiste una vez más en que una combinación adecuada de políticas en cualquiera que sea el contexto nacional dependerá de las circunstancias particulares del país en cuestión; por lo tanto, es preciso llevar a cabo una labor analítica sólida para determinar los principales factores que inciden en los distintos contextos nacionales y, seguidamente, señalar los remedios más efectivos.

PARTE I

Principales tendencias de los salarios

1 Introducción

El *Informe Mundial sobre Salarios* de este año se publica en un contexto de lento incremento de los salarios promedio en las economías desarrolladas. En algunos países, este incremento ha ocurrido en circunstancias de crecimiento económico relativamente lento, mientras que en otros países se ha producido a pesar de la aceleración de la recuperación económica y la disminución de las tasas de desempleo. Entre las posibles explicaciones al tibio crecimiento de los salarios está el crecimiento lento de la producción, la intensificación de la competencia mundial, la disminución del poder de negociación de los trabajadores, así como la incapacidad de las estadísticas de desempleo para captar fielmente la holgura del mercado de trabajo y una perspectiva económica incierta que puede haber desalentado a las empresas a aumentar los salarios¹.

En economías de ingresos bajos y medios, el incremento de los salarios promedio ha sido más estable en general, pero con mucha diversidad entre países y regiones. Si bien los salarios han aumentado rápidamente en la última década en algunos países, particularmente en China, en muchos otros países los salarios promedio continúan siendo bajos e insuficientes para cubrir de forma adecuada las necesidades de los trabajadores y sus familias. En general, en economías de ingresos bajos y medios, alrededor del 50 por ciento de todos los asalariados continúa trabajando en la economía informal, ya sea en el sector informal o como trabajadores informales en el sector formal (OIT, 2018a).

La Parte I del *Informe Mundial sobre Salarios* de este año proporciona la evidencia de estas tendencias salariales, estableciendo los más recientes movimientos en los salarios mundiales y regionales, y discutiendo el contexto económico en el que se han producido, con un enfoque particular en las tendencias del crecimiento económico y la inflación de los precios. En antelación a la realización del informe de este año, se han hecho esfuerzos especiales para aumentar la representación de los países africanos en el análisis de las tendencias salariales: ello se refleja en el número considerablemente mayor de países africanos cuyos datos salariales se ven incluidos en este informe. El informe discute algunas tendencias a escala nacional y examina también en qué medida las recientes tendencias salariales en las economías desarrolladas pueden explicarse —o no— en función de los cambios en la productividad laboral.

¹ Sobre el crecimiento lento de los salarios en las economías avanzadas, ver también OCDE, 2018; FMI, 2017.

2 Tendencias mundiales del salario

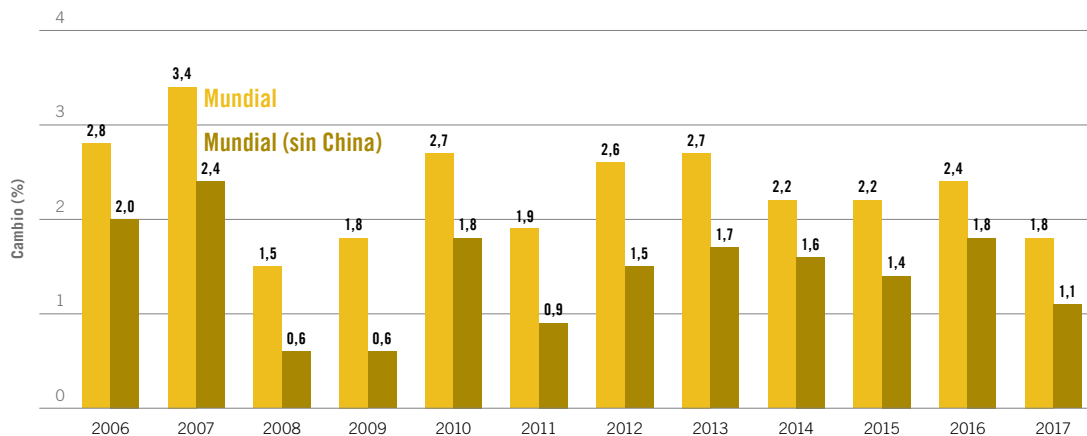
2.1 Tendencias de los salarios

Según estimaciones de la OIT, la tasa de participación de la fuerza laboral mundial promedio se sitúa en torno al 62 por ciento de la población en edad de trabajar, con aproximadamente 3,3 mil millones de personas contratadas. Entre todos aquellos que están empleados, alrededor del 54 por ciento, es decir, 1,8 mil millones, son trabajadores contratados y asalariados, lo cual representa un incremento de unos 760 millones de trabajadores contratados y asalariados en comparación con el número de hace 25 años (ILOSTAT; OIT, 2017). Para la mayoría de estos trabajadores, sus ingresos como asalariados conforman una proporción significativa del total de los ingresos de sus hogares. En promedio, la proporción de los salarios en el ingreso total de los hogares con al menos un miembro en edad de trabajar varía de alrededor de 40 por ciento en algunos países de ingresos bajos y medianos a entre 60 y 80 por ciento en economías de ingresos altos (OIT, 2016a). Por lo tanto, analizar el aumento salarial mundial y regional es fundamental para entender el incremento de los ingresos y de las condiciones de vida en todo el mundo.

¿De qué manera ha cambiado el salario real promedio en estos últimos años? El gráfico 1 muestra un aumento estimado del salario real a escala mundial incluyendo y excluyendo a China, entre 2006 y 2017, sobre la base de los datos obtenidos de 136 países. El crecimiento de los salarios reales se calcula utilizando los salarios mensuales brutos, más que los salarios por hora, cuya disponibilidad es menos frecuente, por lo que las fluctuaciones reflejan tanto los salarios por hora como el número promedio de horas trabajadas. Los salarios reales son netos de la inflación de los precios al consumidor: es decir, los salarios nominales son deflactados por un determinado índice de precios, generalmente el índice de precios al consumidor (IPC). Las estimaciones mundiales y regionales se basan en un promedio ponderado que tiene en cuenta el número total de empleados asalariados en los respectivos países, los niveles salariales y el crecimiento salarial. El Anexo I comprende la metodología completa empleada para las estimaciones y las definiciones relacionadas con el salario, mientras el Anexo II incluye datos específicos de cada país. La exclusión de China, cuya población y rápido crecimiento influye significativamente en el promedio mundial, permite una estimación que refleja mejor lo que sucede en otros países del mundo.

El gráfico 1 pone en evidencia que el crecimiento mundial de los salarios reales no solo fue menor que en el 2016, sino que registró la tasa de crecimiento más baja desde el 2008, situándose muy por detrás de los niveles alcanzados en 2006 o 2007, antes de la crisis financiera mundial. La desaceleración del crecimiento de los salarios entre 2016 y 2017 es perceptible en ambas series, incluyendo y excluyendo a China. Esa misma desaceleración puede observarse también en la estimación, que se muestra en el gráfico 2, del crecimiento del salario real en los países del G-20, que representan el 60 por ciento de los empleados asalariados de todo el mundo y juntos producen cerca de las tres cuartas partes del PIB mundial. Aunque el crecimiento de los salarios del G-20 es un tanto superior al crecimiento mundial del salario, ambas estimaciones disminuyeron considerablemente entre

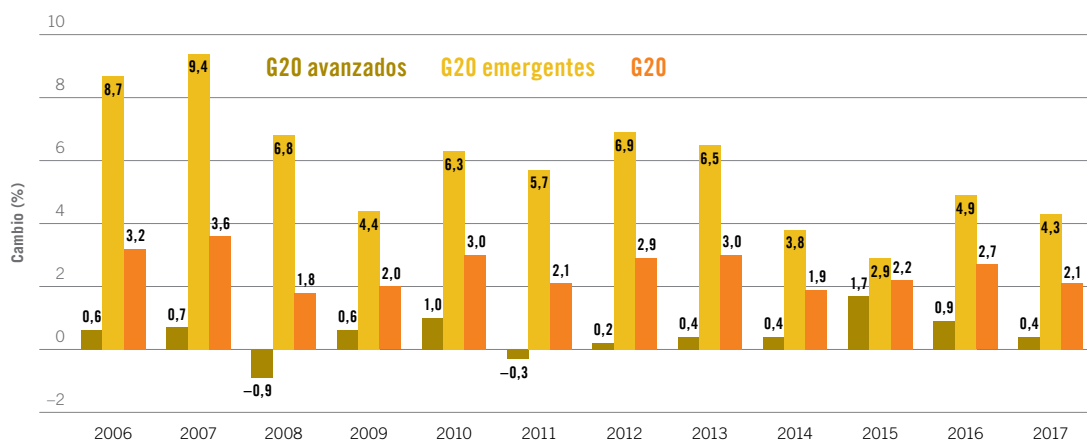
Gráfico 1 Crecimiento promedio anual del salario real mundial, 2006-17



Nota: Las cifras de 2017 son estimaciones preliminares, ya que las estimaciones nacionales aún no se encuentran disponibles para todos los países.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en fuentes nacionales oficiales que constan en la ILOSTAT y en la base de datos sobre salarios mundiales de la OIT. El conjunto de datos completo se encuentra disponible en la Base de Datos sobre Salarios Globales de la OIT y se puede descargar de forma gratuita (consulte: www.ilo.org/ilostat).

Gráfico 2 Crecimiento promedio anual del salario real en los países del G-20, 2006-17



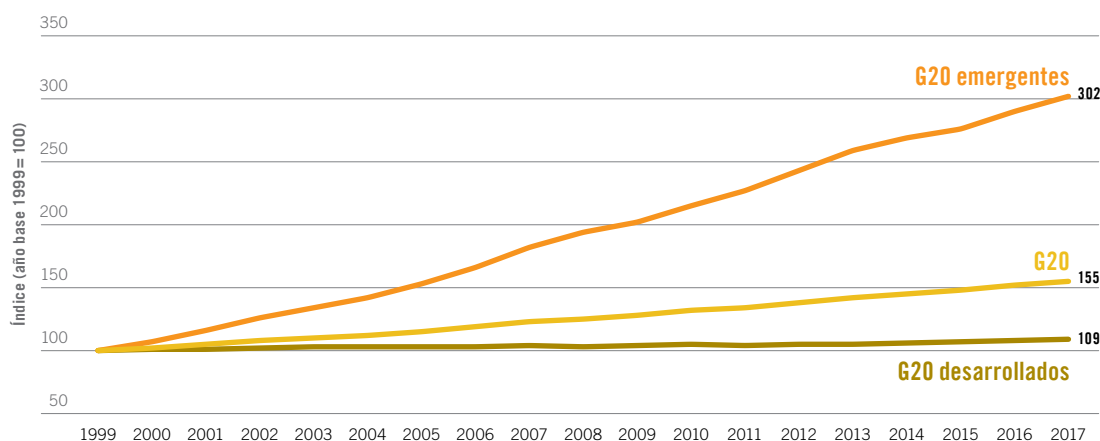
Nota: Las cifras de 2017 son estimaciones preliminares, ya que las estimaciones nacionales aún no se encuentran disponibles para todos los países.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en fuentes nacionales oficiales que constan en la ILOSTAT y en la base de datos sobre salarios mundiales de la OIT. El conjunto de datos completo se encuentra disponible en la Base de Datos sobre Salarios Globales de la OIT y se puede descargar de forma gratuita (consulte: www.ilo.org/ilostat).

2016 y 2017. El gráfico 2 también proporciona estimaciones del crecimiento de los salarios por separado para las economías avanzadas y emergentes del G-20,² con lo cual se demuestra que, durante todo el período, los salarios reales aumentaron más rápidamente en los países emergentes del G-20 que en los países avanzados

2 La división de los países del G-20 en «países avanzados del G-20» y «países emergentes del G-20» se basa en agrupaciones del FMI, en las que los «países avanzados del G-20» excluyen el conjunto de la Unión Europea.

Gráfico 3 Aumento total de los salarios reales promedio de los países del G-20, 1999-2017



Nota: Las cifras de 2017 son estimaciones preliminares, ya que las estimaciones nacionales aún no se encuentran disponibles para todos los países.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en fuentes nacionales oficiales que constan en la ILOSTAT y en la Base de Datos sobre Salarios Mundiales de la OIT (consulte: www.ilo.org/ilostat).

del G-20. Nuevamente, sin embargo, el crecimiento de los salarios en el 2017 fue más lento que en el 2016 en las economías desarrolladas y emergentes.

El gráfico 3 muestra, según nuestras estimaciones, que los salarios promedio en el G-20 crecieron un total de aproximadamente 55 por ciento entre 1999 y 2017. No obstante, este gráfico esconde grandes diferencias entre las economías emergentes del G-20, donde los salarios promedio se triplicaron, y las economías avanzadas del G-20, donde los salarios reales promedio crecieron únicamente 9 por ciento en total. A pesar del crecimiento más acelerado de los salarios, el nivel de los salarios promedio en las economías emergentes continúa siendo considerablemente más bajo que en las economías avanzadas del G-20. La conversión de los salarios promedio de todos los países del G-20 en dólares estadounidenses utilizando tipos de cambio según la paridad de poder adquisitivo (PPA) produce un salario promedio simple de aproximadamente USD 3250 mensuales en las economías avanzadas y unos USD 1550 mensuales en las economías emergentes.³

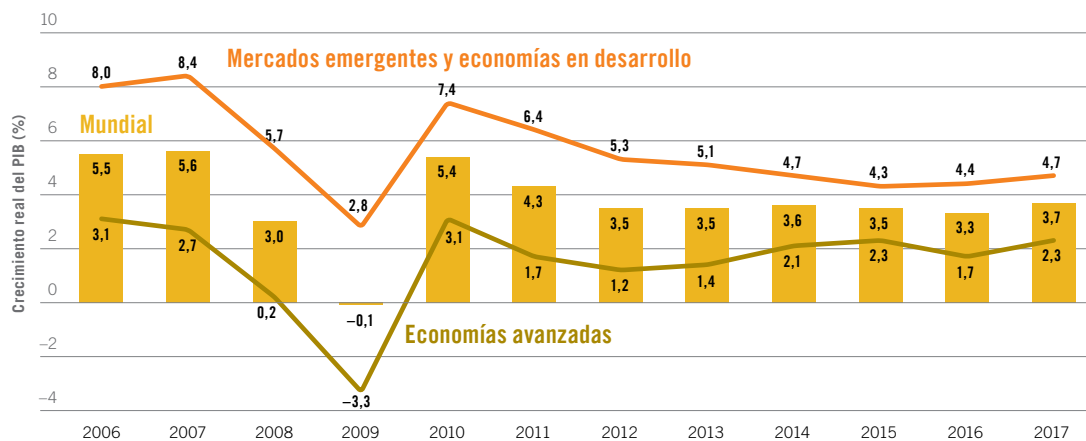
2.2 El contexto global

En el 2017 se produjo la desaceleración del crecimiento de los salarios, a pesar de existir un crecimiento económico más acelerado. El gráfico 4 muestra que el crecimiento económico mundial se aceleró en el 2017 y se espera que mejore en el 2018.⁴

3 El factor de conversión según la PPA se basa en el número de unidades de la moneda de un país que se requiere para comprar las mismas cantidades de bienes y servicios en el mercado nacional que se comprarían con USD 1 en los Estados Unidos. Este factor de conversión es para el consumo privado (es decir, gasto en consumo final de los hogares). Para la mayoría de las economías, las cifras de la PPA se extrapolan de las estimaciones de referencia del Programa de Comparación Internacional (PCI) de 2011 o se imputan mediante un modelo estadístico basado en el PCI de 2011. Para 47 países de ingreso medio-alto y alto, los factores de conversión son proporcionados por la Eurostat y la OCDE.

4 Este párrafo se basa en el Informe Anual del FMI, 2017 y 2018.

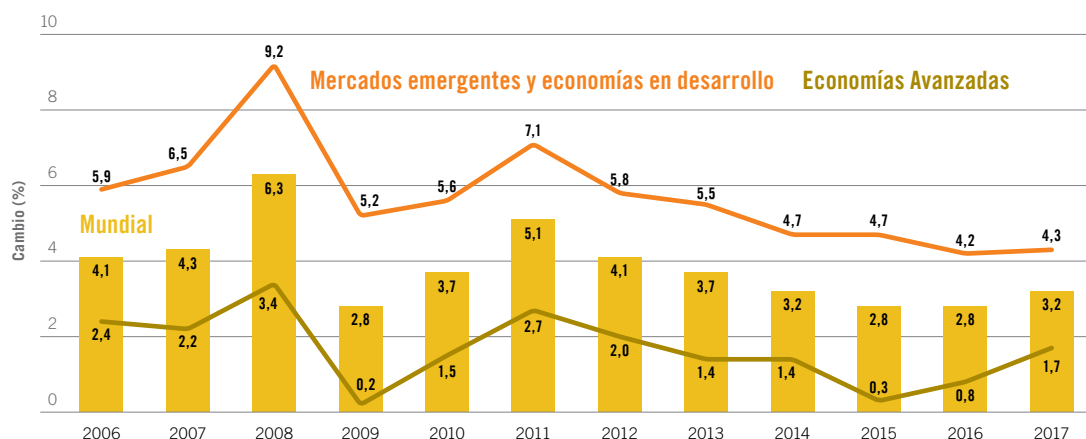
Gráfico 4 Crecimiento económico promedio anual, 2006-17 (PIB a precios constantes)



Nota: Los grupos de países son aquellos que utiliza el FMI como se describe en el Anexo de las Perspectivas de la Economía Mundial del FMI, octubre de 2018.

Fuente: Base de datos de las Perspectivas de la Economía Mundial, octubre de 2018.

Gráfico 5 Inflación, 2006-17 (promedio de precios al consumidor)



Nota: Los grupos de países son aquellos que utiliza el FMI como se describe en el Anexo de las Perspectivas de la Economía Mundial del FMI, octubre de 2018.

Fuente: Base de datos de las Perspectivas de la Economía Mundial, octubre de 2018.

Como puede observarse, este se aceleró tanto en las economías avanzadas como en los mercados emergentes y las economías en desarrollo. En las economías avanzadas, esta aceleración se debió principalmente a un mayor gasto en inversiones, que anteriormente había permanecido limitado desde la crisis financiera mundial de 2008-2009, y fue ayudada por un mayor crecimiento de las exportaciones. Por otro lado, el consumo privado entre las economías avanzadas no contribuyó significativamente al crecimiento del PIB real en el período 2016-2017, lo que tal vez no resulte demasiado sorprendente a la luz del bajo crecimiento salarial documentado en los gráficos 1 y 2. En los mercados emergentes y las economías en desarrollo, la aceleración del crecimiento se debió tanto a un incremento de la inversión fija como a una aceleración del consumo privado.

El gráfico 5 muestra la evolución de la inflación de los precios. Mientras que en el 2015 y 2016 los países avanzados enfrentaron la posibilidad de entrar en una espiral descendente de precios o a un período deflacionario, las tasas de inflación más recientes se incrementaron menos del 1 por ciento en el 2015 y 2016 —una cifra muy por debajo de la meta de los bancos centrales— a 1,7 por ciento en el 2017.⁵ Esta inflación, mayor en el 2017, combinada con un crecimiento del salario nominal relativamente estable, debilitó el crecimiento del salario real. Al mismo tiempo, la inflación subyacente (es decir, la inflación que excluye los precios de los alimentos y la energía) a menudo se mantuvo muy por debajo del 2 por ciento, lo cual plantea la cuestión de cómo un mayor crecimiento del salario nominal podría ayudar a alcanzar los objetivos en materia de inflación. En los mercados emergentes y en los países en desarrollo, la inflación promedio de precios experimentó un descenso continuo durante el período 2011-2017, aunque en estos países la deflación no constituye una preocupación.

En las economías de altos ingresos, el lento incremento de los salarios reales promedio en un contexto de mayor crecimiento económico es aún más sorprendente, ya que las tasas de desempleo, en general, han disminuido. La tasa de desempleo promedio desestacionalizada entre los países de la UE-28 se situó alrededor de 6,5 por ciento en abril de 2018, la tasa más baja registrada en la Unión Europea (UE) desde diciembre de 2008.⁶ En los Estados Unidos, el desempleo está cerca de su nivel más bajo desde fines de la década de 1960, cayendo a 3,8 por ciento en mayo de 2018.⁷ En general, se considera que existe una relación inversa entre las tasas de desempleo y el crecimiento de los salarios, de modo que cuando las tasas de desempleo disminuyen, el crecimiento de los salarios se acelera y, a la inversa, cuando las tasas de desempleo aumentan, el crecimiento de los salarios disminuye. En el 2016 y 2017, esta relación no parecía muy marcada.

Si bien las tasas de desempleo también disminuyeron en las economías de ingresos bajos y medianos (OIT, 2018a), la medida en que este indicador proporciona una perspectiva sólida sobre el estado del mercado de trabajo está limitada por el hecho de que muchos trabajadores simplemente no pueden permitirse permanecer desempleados y, por lo tanto, deben permanecer activos, generalmente en la economía informal. Un informe reciente de la OIT sugiere que casi el 40 por ciento de todos los asalariados y más del 60 por ciento de la población total empleada en el mundo se ganan la vida en la economía informal, con una proporción del empleo informal superior al 90 por ciento en una fracción significativa de países del África subsahariana (OIT, 2018c).

5 El Banco Central Europeo (BCE) apunta a tasas de inflación inferiores, pero cercanas, al 2 por ciento en el mediano plazo. Consulte: <https://www.ecb.europa.eu/mopo/html/index.en.html>.

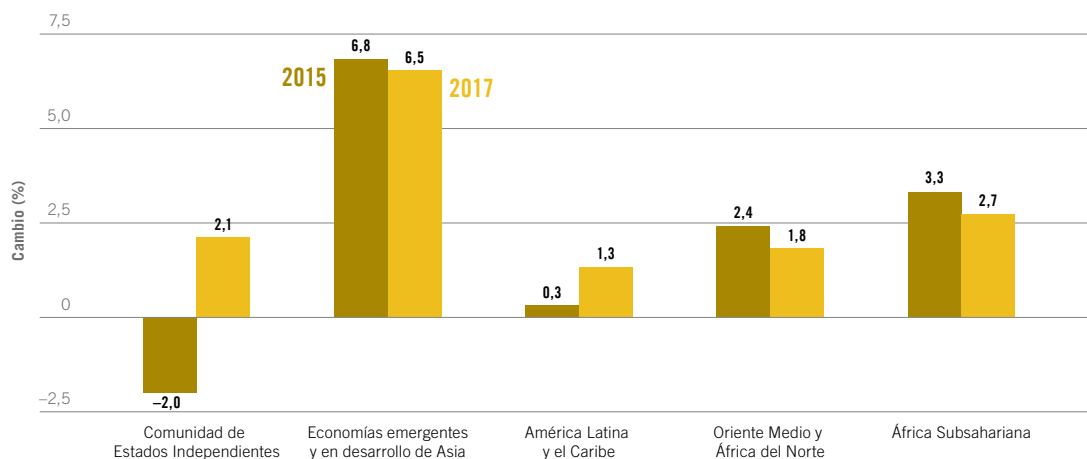
6 Datos de la Eurostat, abril de 2018.

7 Datos de la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos.

3 Tendencias regionales del salario

Las tendencias en indicadores económicos y salarios reales varían considerablemente en función de la región. Los gráficos 6 y 7 muestran, respectivamente, las tasas de crecimiento económico y las cifras de inflación para 2015 y 2017 por región. Del gráfico 6 queda claro que el crecimiento económico continúa siendo mayor en Asia emergente y en desarrollo que en otras regiones del mundo. La inflación también varía considerablemente entre regiones. En el 2017 fue más alta en África subsahariana y en Oriente Medio y África del Norte. En el África subsahariana

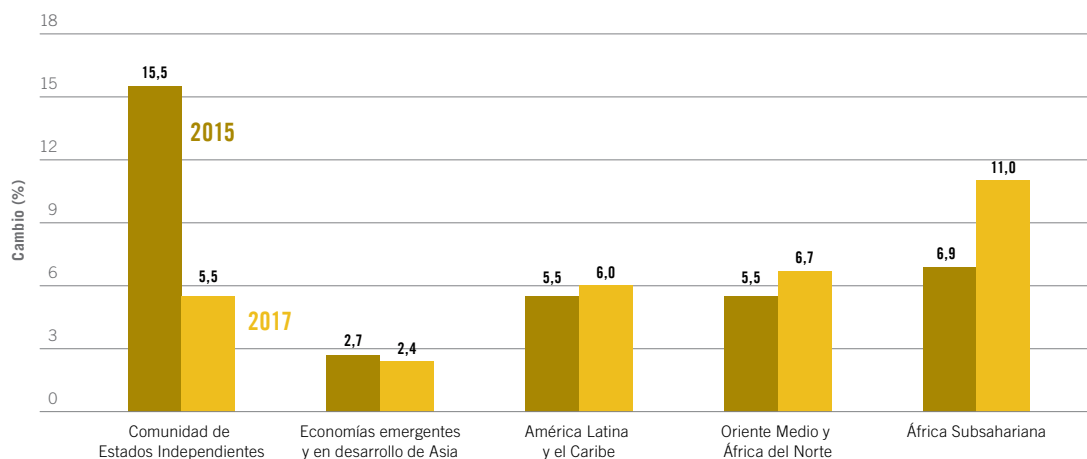
Gráfico 6 Crecimiento económico promedio anual por región, 2015 y 2017 (PIB a precios constantes)



Nota: Los grupos de países son aquellos que utiliza el FMI como se describe en el Anexo de las *Perspectivas de la Economía Mundial* del FMI, octubre de 2018.

Fuente: Base de datos de las *Perspectivas de la Economía Mundial*, octubre de 2018.

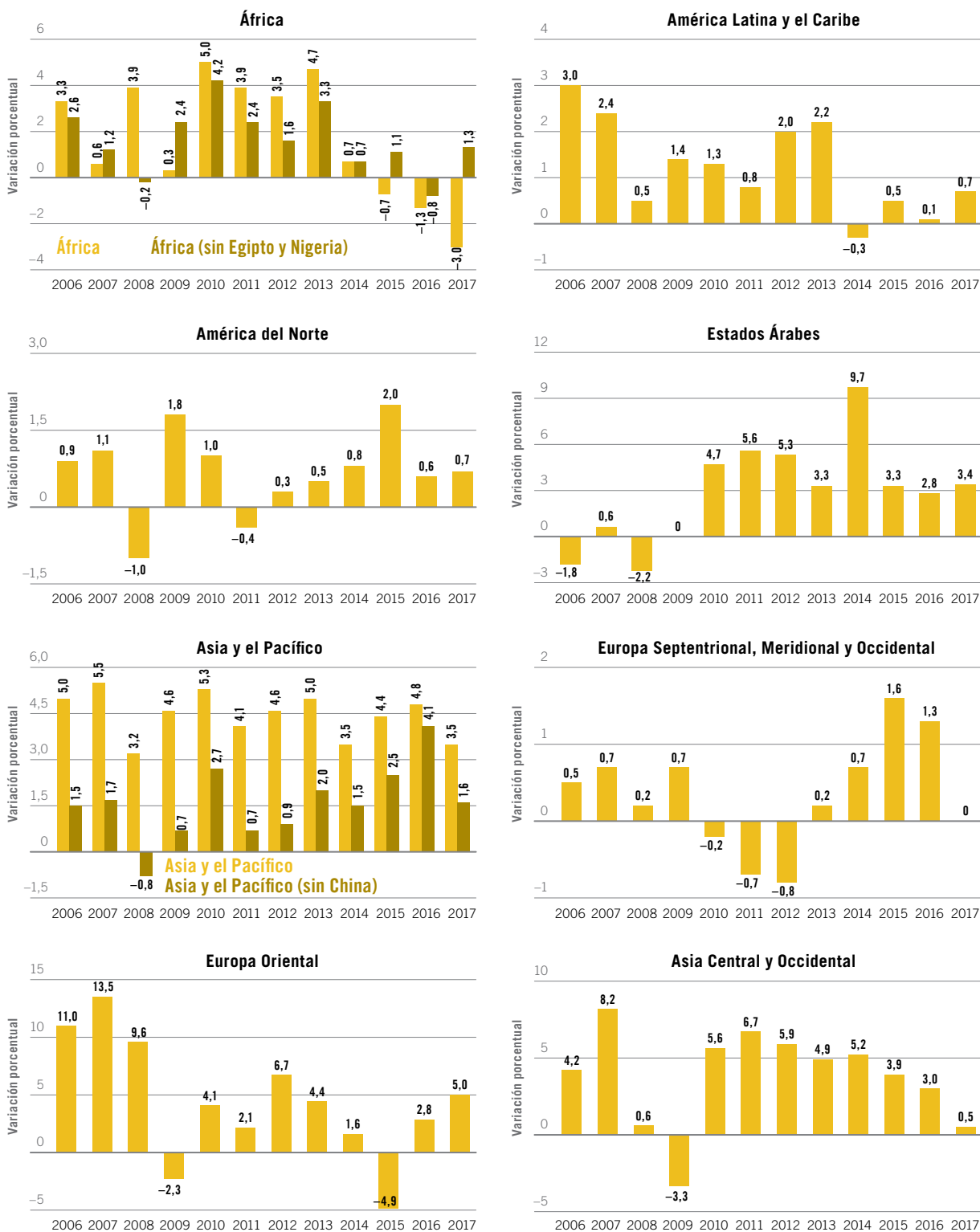
Gráfico 7 Inflación por región, 2015 y 2017 (promedio de precios al consumidor)



Nota: Los grupos de países son aquellos que utiliza el FMI como se describe en el Anexo de las *Perspectivas de la Economía Mundial* del FMI, octubre de 2018.

Fuente: Base de datos de las *Perspectivas de la Economía Mundial*, octubre de 2018.

Gráfico 8 Crecimiento promedio anual del salario real por región, 2006-17 (variación porcentual)



Nota: Los datos sobre salarios regionales y específicos de cada país pueden encontrarse en el Anexo II.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en cifras oficiales.

este incremento es el resultado de una depreciación anterior del tipo de cambio (FMI, 2018). Por otro lado, una sólida apreciación del dólar estadounidense y de la moneda en muchas economías latinoamericanas ha ayudado a mantener la inflación en niveles relativamente moderados, como es el caso de Brasil que experimenta tasas de inflación históricamente bajas.

El gráfico 8 muestra que Asia y el Pacífico reflejan un crecimiento económico más acelerado que en otras regiones, de manera que los trabajadores de dichas regiones se han beneficiado del mayor crecimiento de los salarios reales de todas las regiones durante el período 2006-2017, siendo China, India, Tailandia y Vietnam los que llevan la delantera. Sin embargo, incluso aquí el crecimiento salarial en el 2017 fue menor que en el 2016, cayendo en un margen considerable de 1,3 puntos porcentuales.

En América Latina y el Caribe, el crecimiento de los salarios reales en el 2017 aumentó ligeramente en comparación con 2016, valor que sigue considerándose relativamente bajo al situarse por debajo del 1 por ciento. En México, el crecimiento del salario real continúa estando muy por debajo de su nivel en 2008 y ha seguido disminuyendo en los años previos al 2017, mientras que Brasil se ha recuperado de la disminución en el período 2015-2016.

En África, los salarios reales parecen haber disminuido en general en el año 2017. Ello se atribuye principalmente a las tasas de inflación muy altas por causa de la devaluación de la moneda en Egipto, un país de gran tamaño que ejerce una fuerte influencia sobre el promedio regional ponderado, así como por la caída de los salarios reales en Nigeria. Si no se incluye a estos dos países en la muestra, se estima que los salarios reales en África han aumentado de forma moderada en el 2017.

En Asia Central y Occidental, el crecimiento de los salarios ha continuado con la disminución gradual que comenzó en el 2011, desde que cayó en más de 6 puntos porcentuales a menos del 1 por ciento en el 2017. Entre estas economías encontramos a Turquía, donde el crecimiento del salario real disminuyó gradualmente entre 2015 y 2017 a pesar de una aceleración en el crecimiento económico.

En Europa oriental, el aumento de la demanda en las economías vecinas, junto con un mercado de trabajo más reducido (las tasas de desempleo en la República Checa, Polonia y Rumania están todas por debajo del promedio europeo), contribuyeron al aumento observado del crecimiento del salario real alcanzando cifras positivas en el 2016 y 2017.

En el norte, el sur y el oeste de Europa, el crecimiento de los salarios superó el 1 por ciento en el 2015 y 2016, pero se redujo a casi cero en el 2017 debido al menor crecimiento de los salarios en países grandes como Francia y Alemania, y a la disminución de los salarios reales en Italia y España.

En América del Norte (Canadá y Estados Unidos), el crecimiento de los salarios disminuyó de un promedio de 2 por ciento en el 2015 a menos de 1 por ciento en el 2016 y 2017.

Las estimaciones que se muestran en el gráfico 8 para los Estados Árabes son únicamente una tentativa, debido a las graves limitaciones de datos en la región.

Recuadro 1 Estadísticas de salario en África

En el *Informe Mundial sobre Salarios 2016/17* se incluyó datos sobre los salarios promedio de solo 14 de un total de 54 países africanos. Para el *Informe Mundial sobre Salarios* de este año, se ha realizado un gran esfuerzo para recopilar más y mejores datos sobre los salarios y el crecimiento salarial de las economías de África. En este continente se realizaron dos talleres regionales sobre estadísticas salariales. El primero se celebró en El Cairo, Egipto, en diciembre de 2017, y se centró en una selección de países de África oriental, en concreto: Etiopía, Madagascar, Malawi y Uganda, así como Egipto. El segundo taller tuvo lugar en Abidjan, Costa de Marfil, en abril de 2018, y reunió datos de varios países de África occidental, particularmente: Benín, Camerún, Costa de Marfil, Gabón, Ghana, Nigeria y Senegal.

Los talleres ayudaron a incrementar la representación de África en el *Informe Mundial sobre Salarios* de este año. Se recopilaron datos sobre salarios nominales de 28 países y sobre salarios reales de 24 países. Como resultado de estos esfuerzos, el 84 por ciento de los empleados en África están comprendidos en esta edición del *Informe Mundial sobre Salarios*, que representa aproximadamente el 91 por ciento del total de la masa salarial del continente —aunque cabe señalar que no todos estos países producen datos sobre salarios cada año.

Los datos sobre salarios en el África subsahariana generalmente se recopilan a través de registros administrativos, tales como formularios de seguridad social y cuentas únicas de tesorería, así como a través de censos y encuestas de hogares (encuestas de población activa, estudios de medición del nivel de vida, etc.), ya que en la mayoría de los países no existe una encuesta única sobre salarios. La extracción de datos relacionados con el salario en este tipo de fuentes puede ser un desafío. Los registros administrativos plantean algunas dificultades, ya que generalmente están estructurados para fines administrativos en lugar de estadísticos y, por lo tanto, no siempre están divididos por sexo; de manera similar, la cobertura de la población objetivo generalmente se define por procedimientos legales y/o administrativos. Otra observación común a este respecto es la dificultad para distinguir diferentes conceptos relacionados con el trabajo, en particular, conceptos de ingresos. De hecho, algunos conjuntos de datos únicamente proporcionan información sobre el ingreso disponible total, sin información adicional sobre la naturaleza del ingreso recibido.

Finalmente, cabe señalar que los empleados asalariados en África representan solo una proporción limitada de la población activa en estos países. En Benín, por ejemplo, solo el 11,5 por ciento de los hombres empleados y solo el 3,7 por ciento de las mujeres empleadas fueron asalariados en el año 2010. En Uganda, según la Encuesta Nacional de Hogares 2016/17, los empleados asalariados representaban alrededor del 23 por ciento del total de la población empleada. La encuesta de población activa de Etiopía muestra que los empleados asalariados representan solo el 10 por ciento de la población activa en el 2013, mientras que los «trabajadores familiares no asalariados» y los «trabajadores independientes» representan la mayor proporción de la fuerza laboral registrada en el país. En Camerún, la proporción de empleados asalariados en la población activa aumentó de 12 por ciento en 2005 a cerca del 20 por ciento de la población activa en el 2010, mientras que en Madagascar la proporción de empleados asalariados disminuyó del 11 por ciento en el 2012 al 9,5 por ciento en el 2015.

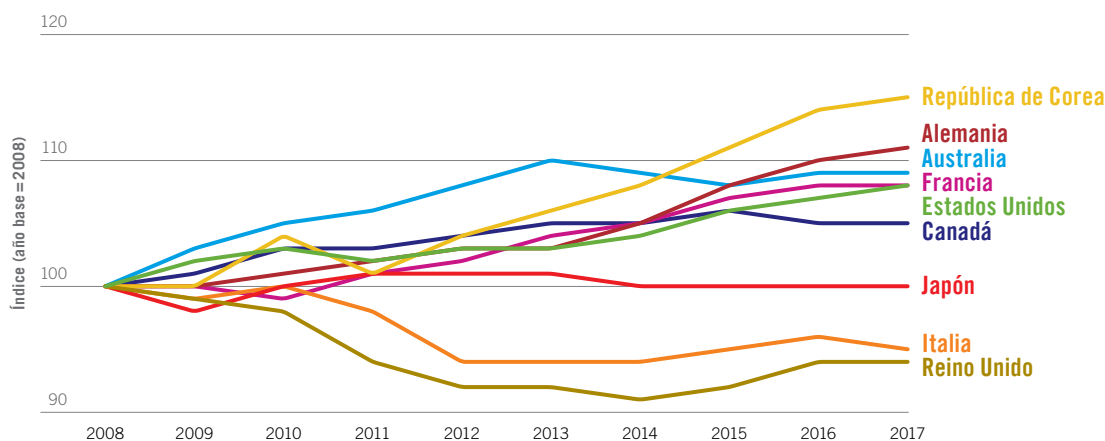
4 Índices de salarios en los últimos diez años

Desde una perspectiva a más largo plazo, los gráficos 9 y 10 muestran los índices de salarios reales durante el período 2008-2017 en países avanzados y emergentes seleccionados del G-20, respectivamente.

Entre las economías avanzadas existen dos grupos distintos: aquellos que han experimentado tasas de crecimiento positivas y aquellos en los que el crecimiento de los salarios reales ha disminuido o se ha mantenido cerca de cero (Ver el gráfico 9). El primer grupo está liderado por la República de Corea, donde el crecimiento salarial se ha incrementado más rápidamente, en un total de 15 por ciento durante el período 2008-2017. Le sigue Alemania en segundo lugar, que comenzó el período con un crecimiento casi nulo de los salarios en 2008 y 2009, y un crecimiento salarial moderado en el período 2010-2013; a partir de entonces, el crecimiento de los salarios en Alemania se aceleró, lo que llevó a un aumento del 11 por ciento en los salarios reales durante todo el período 2008-17. Australia, Estados Unidos, Francia y Canadá son los otros países avanzados del G20 que han experimentado un crecimiento positivo de los salarios en el período anterior a 2017, aunque con resultados generales más modestos —que van del 5 al 9 por ciento durante el período— en comparación con la República de Corea y Alemania.

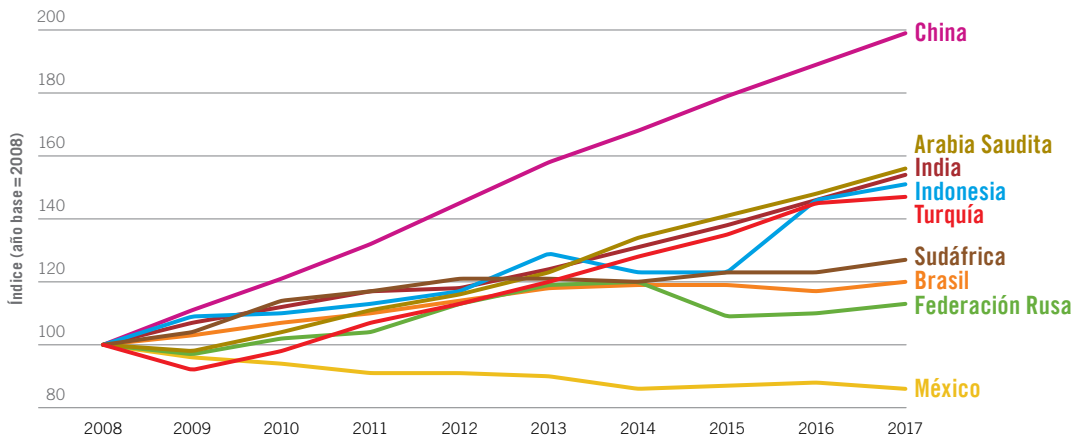
Italia y el Reino Unido han sufrido pérdidas de aproximadamente 5 por ciento en el crecimiento del salario real durante el período 2008-17. En el caso de Italia, el retorno al crecimiento positivo de los salarios desde 2014 se detuvo en el 2017, cuando los salarios reales volvieron a disminuir, mientras que en el Reino Unido, después de un período de recuperación de dos años entre 2014 y 2016, el crecimiento de los salarios parece haberse mantenido constante desde 2016. En Japón, el crecimiento general de los salarios durante el período 2008-17 ha sido próximo a cero.

Gráfico 9 Índice promedio de los salarios reales en países avanzados del G-20, 2008-17



Fuente: Estimaciones de la OIT.

Gráfico 10 Índice promedio de los salarios reales en países emergentes del G-20, 2008-17



Fuente: Estimaciones de la OIT.

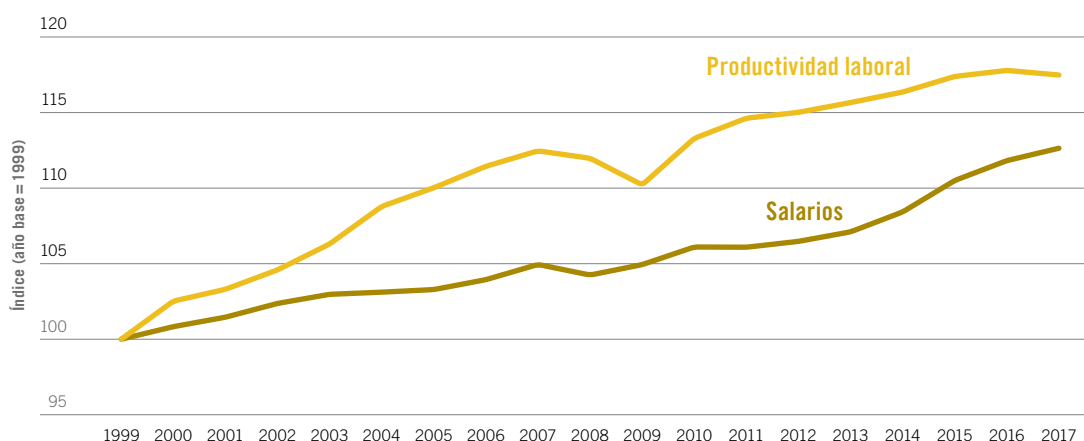
El gráfico 10, que complementa el gráfico 9 al observar las economías emergentes del G-20, muestra la marcada y continua trayectoria creciente de China, donde los salarios reales promedio casi se duplicaron entre 2008 y 2017. De hecho, todos los países emergentes del G-20, excepto México, experimentaron un crecimiento considerablemente satisfactorio en los salarios reales promedio durante este período. El crecimiento de los salarios continúa en Arabia Saudita, India e Indonesia, mientras que en Turquía disminuyó alrededor del 1 por ciento en el 2017. Sudáfrica y Brasil experimentaron un crecimiento positivo de los salarios a partir de 2016, luego de una fase de crecimiento cercana a cero durante el período 2012-2016, con un crecimiento negativo en Brasil durante 2015-2016. La Federación Rusa sufrió una caída significativa en el crecimiento de los salarios en el 2015, nuevamente debido a la caída en los precios del petróleo, pero desde entonces se ha recuperado con un crecimiento moderado, pero ciertamente positivo, de los salarios.

5 Salarios y productividad en las economías de ingresos altos

Habida cuenta de la recuperación del crecimiento del producto interno bruto (PIB) en el 2017 y de la reducción progresiva de las tasas de desempleo, el crecimiento lento de los salarios en las economías de ingresos altos constituye una suerte de enigma que ha sido objeto de intensos debates. Se han considerado y debatido diversos factores contribuyentes posibles, inclusive el lento crecimiento de la productividad.⁸

El gráfico 11 muestra las tendencias de los salarios reales promedio y la productividad laboral en 52 países de ingresos altos entre 1999 y 2017.⁹ La productividad laboral se mide como el PIB por trabajador; tanto el índice de salario real como el índice de productividad real se calculan como promedios ponderados (de modo que los grandes países influyen en la cifra más que los países más pequeños) y se muestran en relación al año base de 1999. En general, vemos que la productividad laboral ha aumentado más rápidamente que los salarios reales. En el período 2014-2015, la brecha entre las dos tendencias se redujo debido a un ligero aumento de los salarios por encima del crecimiento relativamente más débil en la productividad laboral. Desde entonces, el crecimiento de la productividad laboral ha disminuido ligeramente, mientras que ha habido un pequeño aumento en los salarios. Estos cambios muy modestos en las dos tendencias, pero en direcciones opuestas, redujeron la brecha entre las dos líneas en aproximadamente un 2 por ciento entre 2015 y 2017. En términos generales, la disociación entre salarios y productividad laboral explica por qué, en muchos países, la participación del factor

Gráfico 11 Tendencias de los salarios reales promedio y la productividad laboral en los países de ingreso alto, 1999-2017

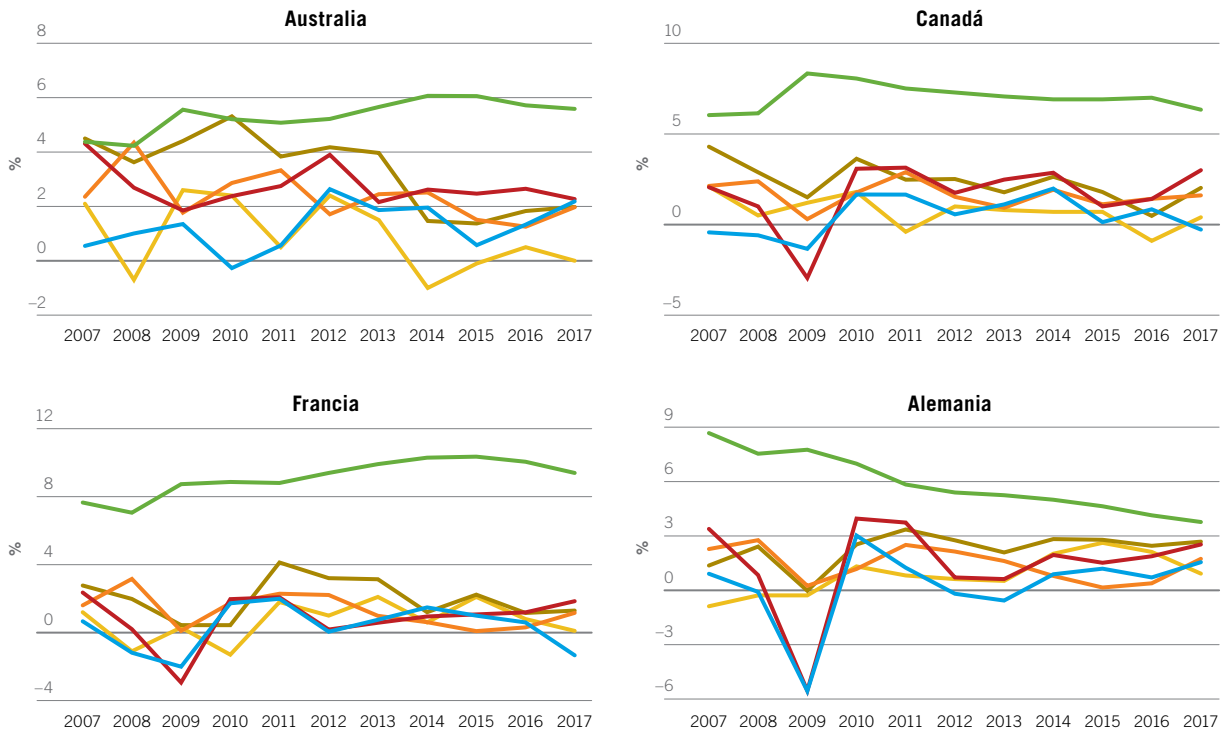


Fuente: Estimaciones de la OIT.

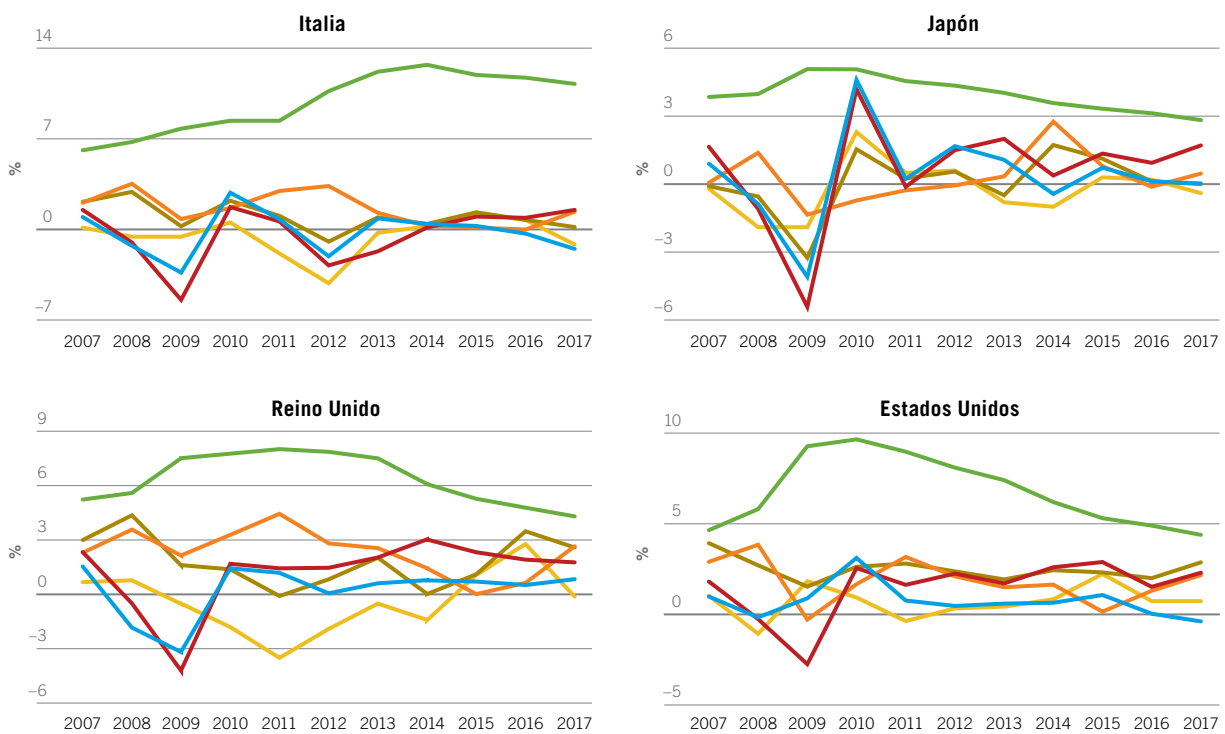
8 Ver el Informe Anual del FMI, 2017, Capítulo 2, «Dinámicas recientes de los salarios en las economías avanzadas: Factores y consecuencias».

9 Consulte el Anexo III, cuadro A3, «Agrupaciones de países y territorios por nivel de ingreso».

Gráfico 12 Indicadores clave: cambio interanual en países de ingresos altos seleccionados, 2007-17



Crecimiento de salario real **Crecimiento del salario nominal** **Índice por precio al consumidor** **PBI** **Desempleo** **Productividad**



Fuente: Cálculos de la OIT.

trabajo (el porcentaje del PIB correspondiente a la remuneración del trabajo) sigue estando considerablemente por debajo de los valores registrados a principios del decenio de 1990.

Si bien la desaceleración de la productividad laboral puede explicar en parte el lento crecimiento de los salarios en las economías de ingresos altos, es poco probable que ofrezca una justificación exhaustiva. Otras explicaciones propuestas en la bibliografía incluyen la posibilidad de que las cifras de desempleo no capturen con precisión la inactividad en el mercado de trabajo, una perspectiva económica incierta que puede haber impedido a las empresas aumentar los costos salariales, y la disminución del poder de negociación de los trabajadores debido a la adopción de las nuevas tecnologías, la intensificación de la competencia mundial, el número creciente de empleos a tiempo parcial, las formas de empleo cada vez más diversas y la disminución de la densidad sindical y la cobertura de la negociación colectiva. Otras posibles explicaciones incluyen un cambio hacia industrias más intensivas en capital, o una mayor intensidad de capital dentro de las industrias.

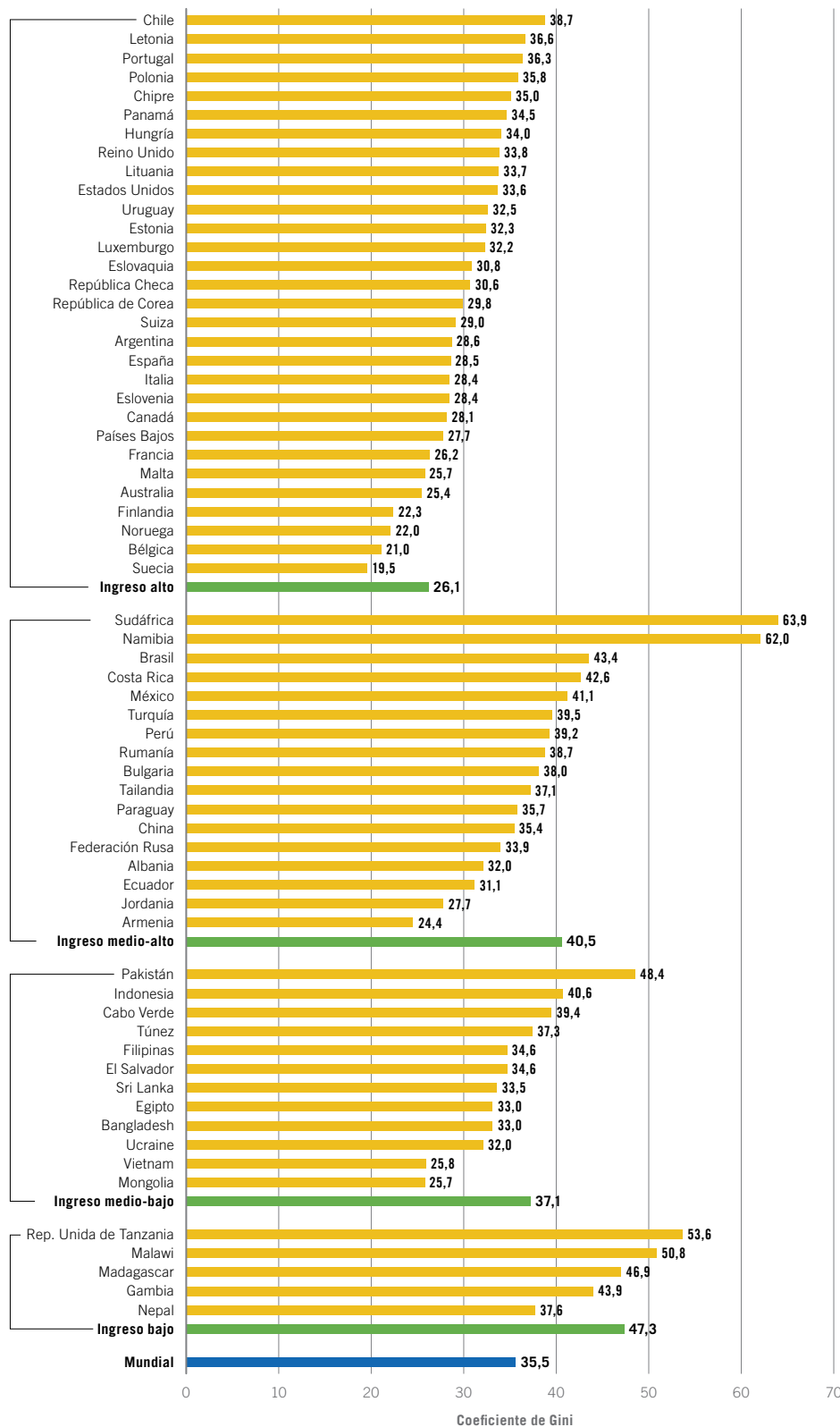
Al echar un vistazo a los países individuales considerados en el gráfico 12, podemos observar que el patrón de «disminución del desempleo con salarios fijos» es particularmente pronunciado en Alemania y Estados Unidos —dos países donde las tasas de desempleo se han reducido gradualmente durante los últimos siete a ocho años, pero donde la tasa de crecimiento de los salarios nominales se ha mantenido relativamente constante, fluctuando entre 2 y 3 por ciento por año. Los cambios que se producen interanualmente en el crecimiento del salario real en esos dos países parecen haber sido determinados más por las fluctuaciones en el nivel de los precios al consumidor que por los cambios en el crecimiento de los salarios nominales. Una versión más tenue de este patrón de «disminución del desempleo con salarios fijos» se puede observar también en los últimos años en Francia, Japón y el Reino Unido.

6 Desigualdad salarial

Hasta este punto, el informe ha descrito la evolución de los salarios promedio y cómo esta puede relacionarse con la evolución de la productividad laboral. Sin embargo, como se señaló en ediciones anteriores del *Informe Mundial sobre Salarios* (OIT, 2014 y 2016a), los salarios promedio actuales, o las tendencias de los salarios promedio, no brindan información sobre los niveles de desigualdad salarial. El gráfico 13 muestra la desigualdad en los salarios, representada por el coeficiente de Gini, la cual se determina con base en los datos de encuestas sobre salarios realizadas en 64 países que, en conjunto, reflejan la distribución salarial de aproximadamente el 75 por ciento de los empleados asalariados del mundo. El gráfico ilustra la desigualdad salarial mediante la comparación entre países con un nivel similar de desarrollo económico. El coeficiente de Gini resume la distribución relativa de los salarios en la población, cuyo resultado señala que los valores más bajos (más cercanos a cero) indican niveles más bajos de desigualdad salarial, y los valores más altos (más cercanos a 100) indican niveles más altos de desigualdad salarial.

El gráfico 13 muestra que la desigualdad salarial varía significativamente dentro de los cuatro grupos de países y entre ellos. Los países con los niveles más bajos de desigualdad salarial se encuentran en el grupo de altos ingresos, mientras que los países con los niveles más altos de desigualdad salarial se encuentran en los grupos de ingresos bajos y medios. También existen algunas variaciones dentro de las agrupaciones: entre los países de ingresos altos, el coeficiente de Gini varía desde un mínimo de 19,5 para Suecia hasta un máximo de 38,7 para Chile. Entre los países de bajos ingresos, la República Unida de Tanzania tiene un coeficiente de Gini de 53,6, mientras que Sudáfrica —clasificada como ingreso medio-alto— tiene un coeficiente de Gini de 63,9. Según estas estimaciones, Sudáfrica, Namibia, la República Unida de Tanzania y Malawi son los países con los niveles más altos de desigualdad salarial entre los 64 países considerados.

Gráfico 13 Estimaciones de Gini de desigualdad salarial en 64 países (salarios por hora)



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.¹

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 género²

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.³ 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.⁴ 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

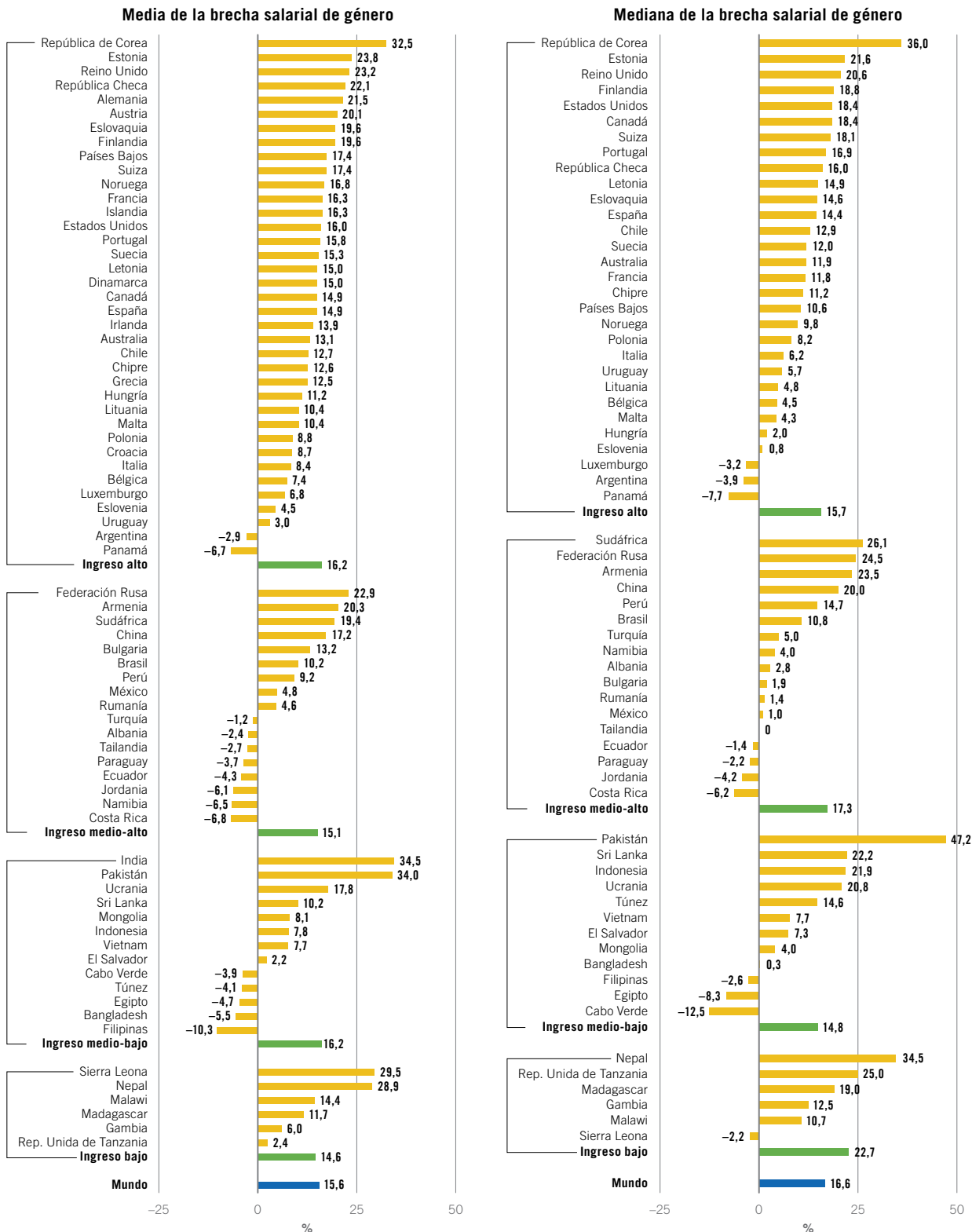
ponderado de los 72 países, la proporción de mujeres que trabaja a tiempo parcial es 14 por ciento, frente a 7 por ciento de los hombres.⁵

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

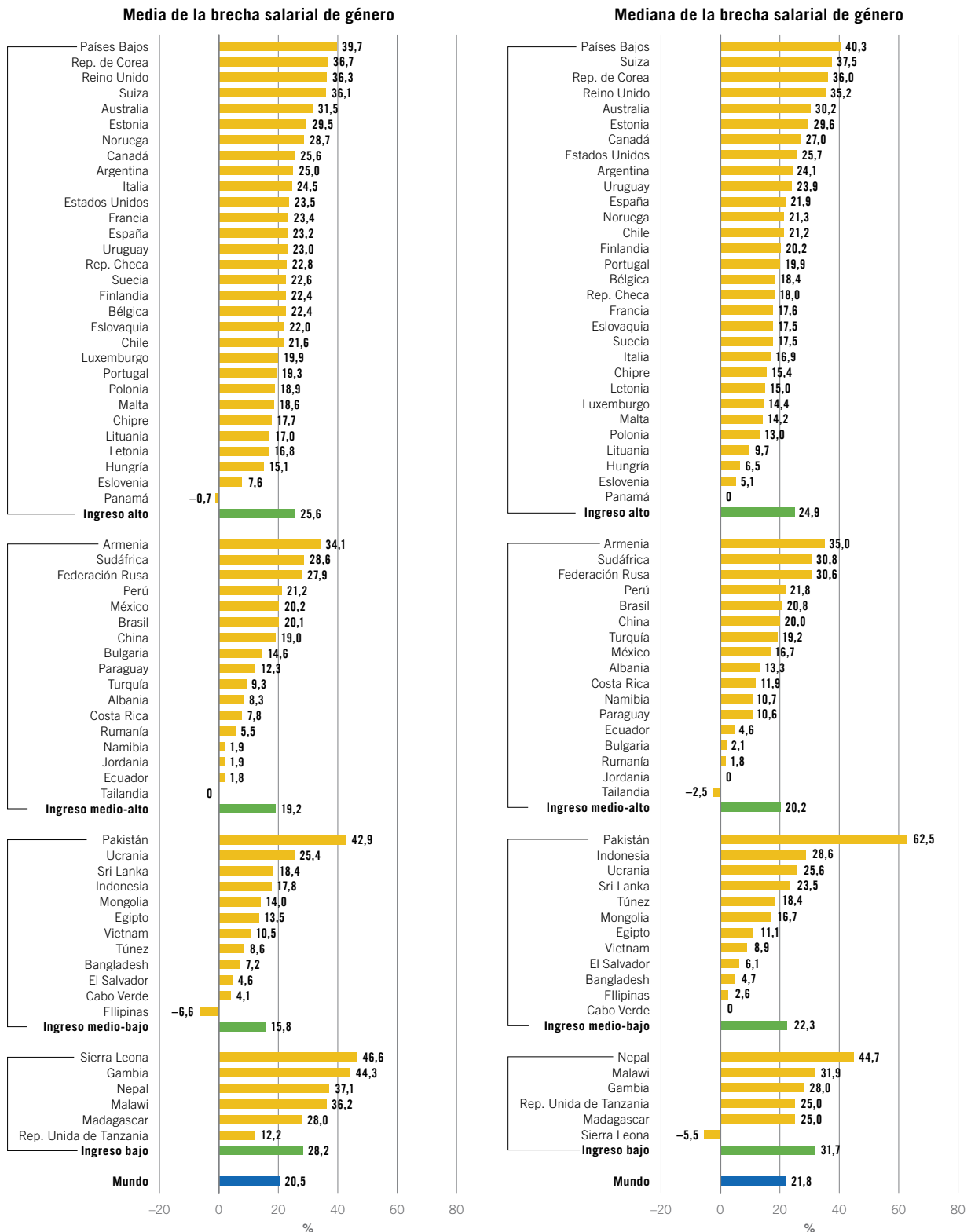
5 En la mayoría de los países de los que tenemos datos, el encuestado declara el estado de «tiempo parcial», ya sea directamente como un indicador (por ejemplo, en la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios de Eurostat, EU-EES) o porque el encuestado declara el número de meses por año empleados 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

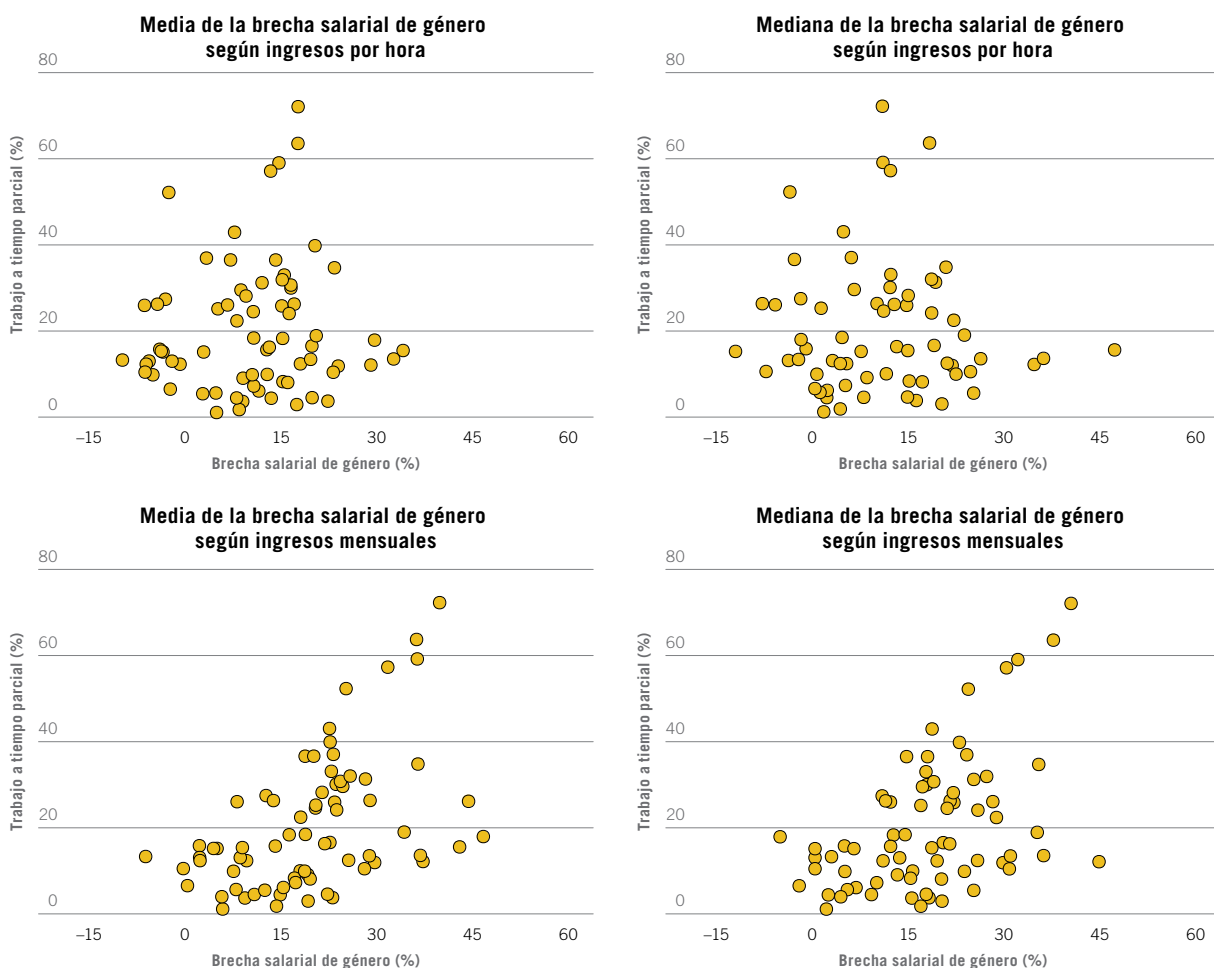


Fuente: Las estimaciones de la OIT se basan en los datos proporcionados por las fuentes nacionales indicadas en el Anexo V. Se excluyen los ocho países de los que la OIT no dispone de datos apropiados. Por lo tanto, el conjunto de países en el gráfico 15 es el mismo ya sea que se utilice la media o la 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?

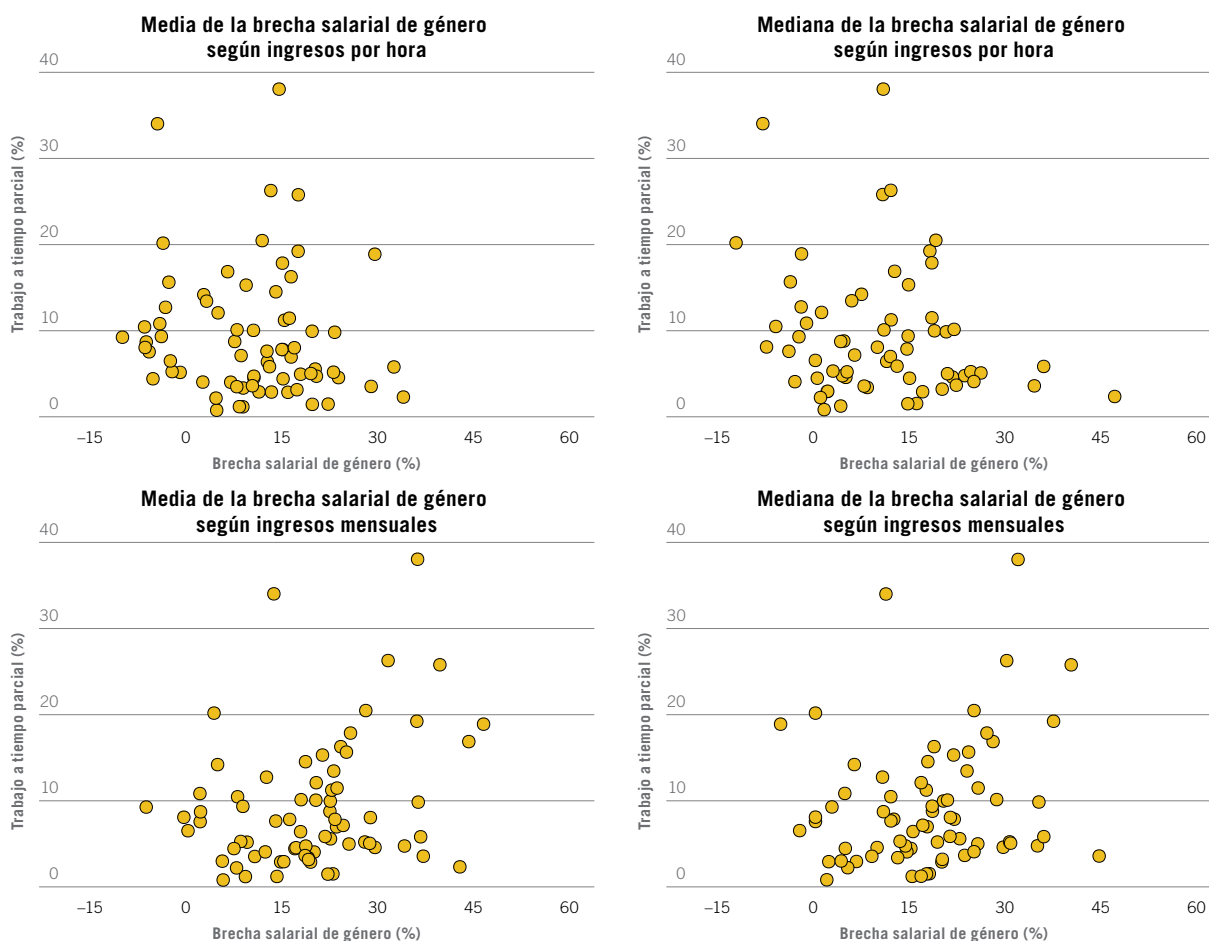
La siguiente sección del informe se dedica a explorar las razones por las cuales la brecha salarial de género basada en medias y medianas puede diferir. El análisis muestra que estas diferencias se relacionan de hecho con la diferente forma en que las mujeres y los hombres asalariados están dispersos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

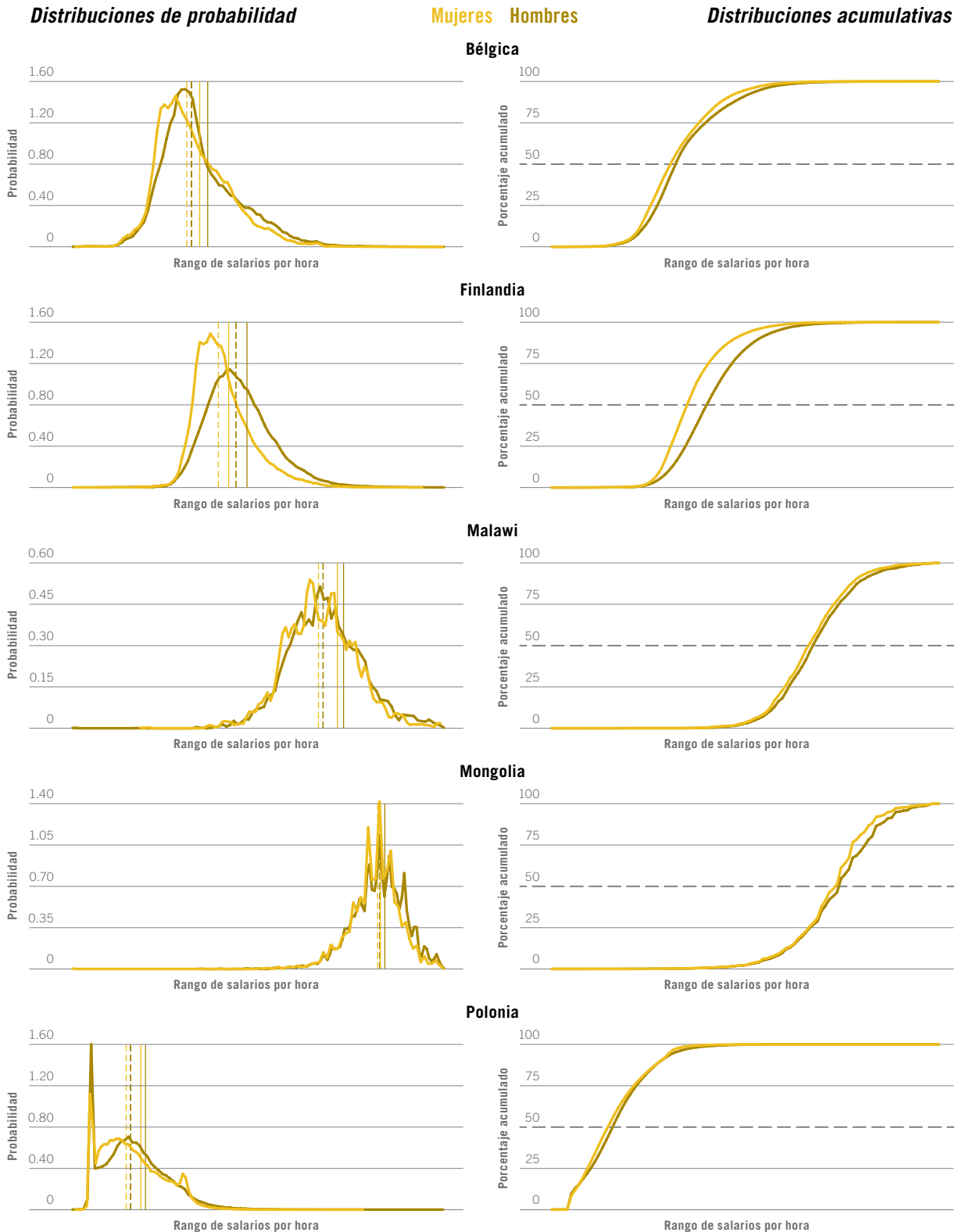


Gráfico 18 (cont.)

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)

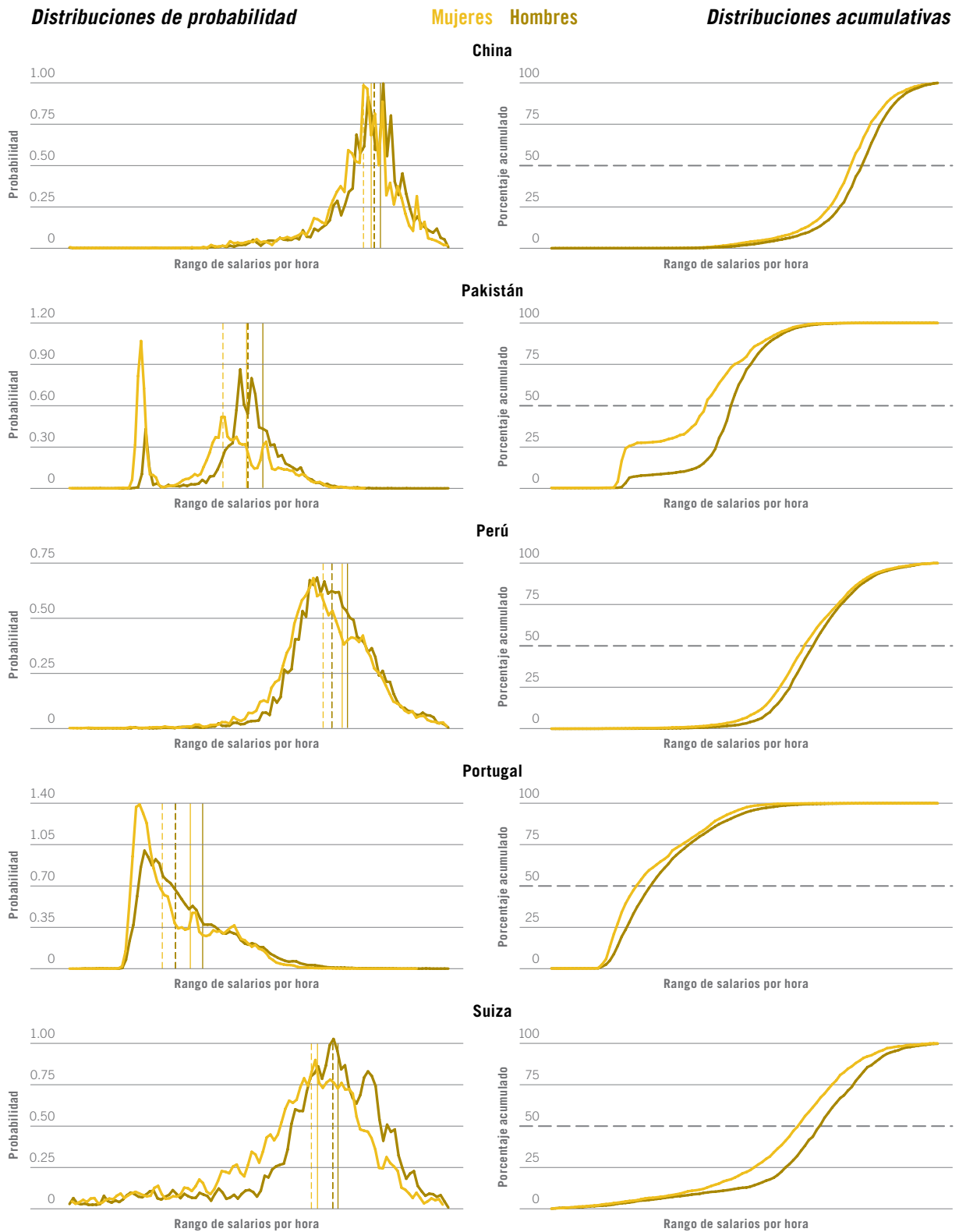


Gráfico 18 (cont.)

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

Distribuciones de probabilidad

Mujeres Hombres

Distribuciones acumulativas

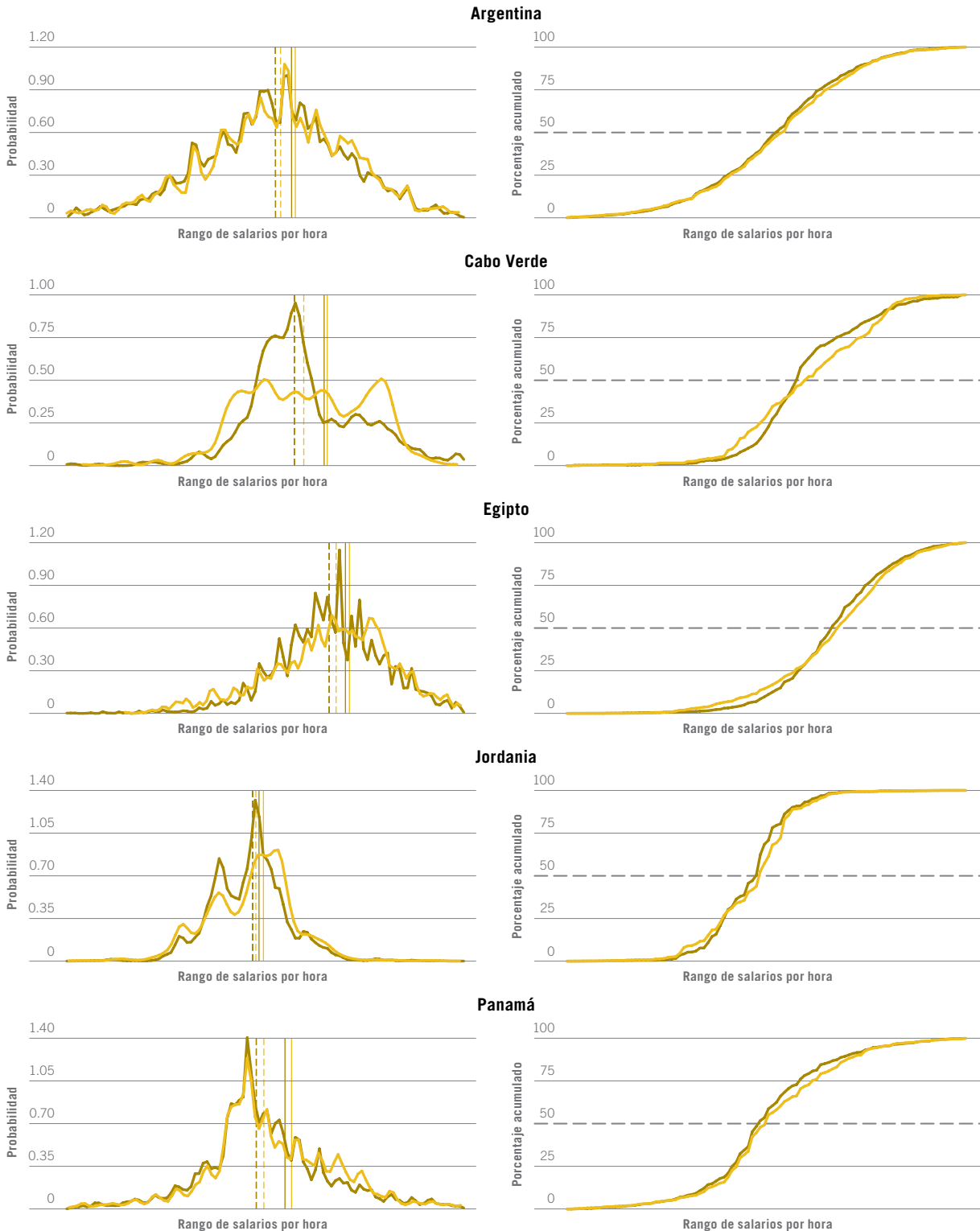


Gráfico 18 (cont.)

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

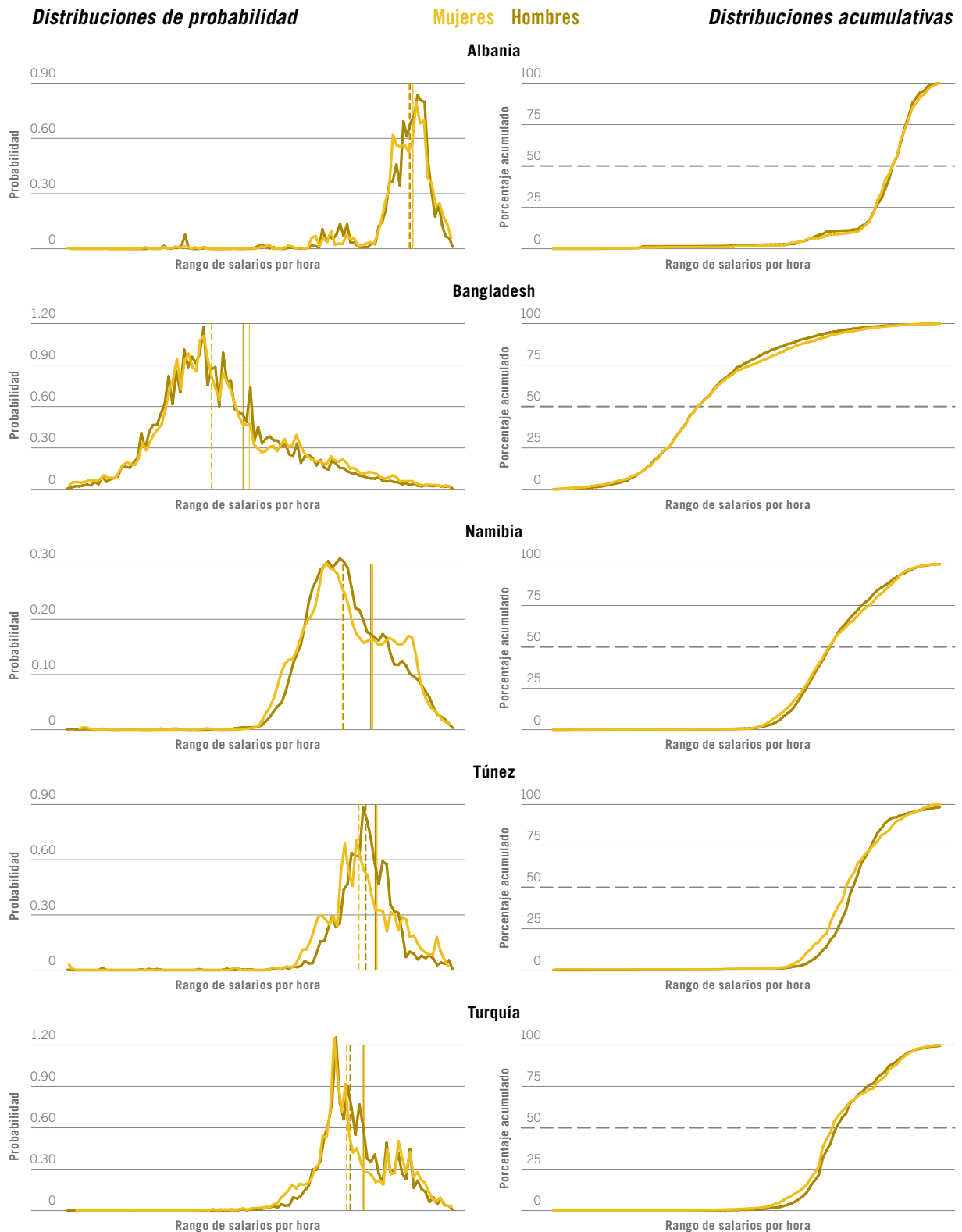
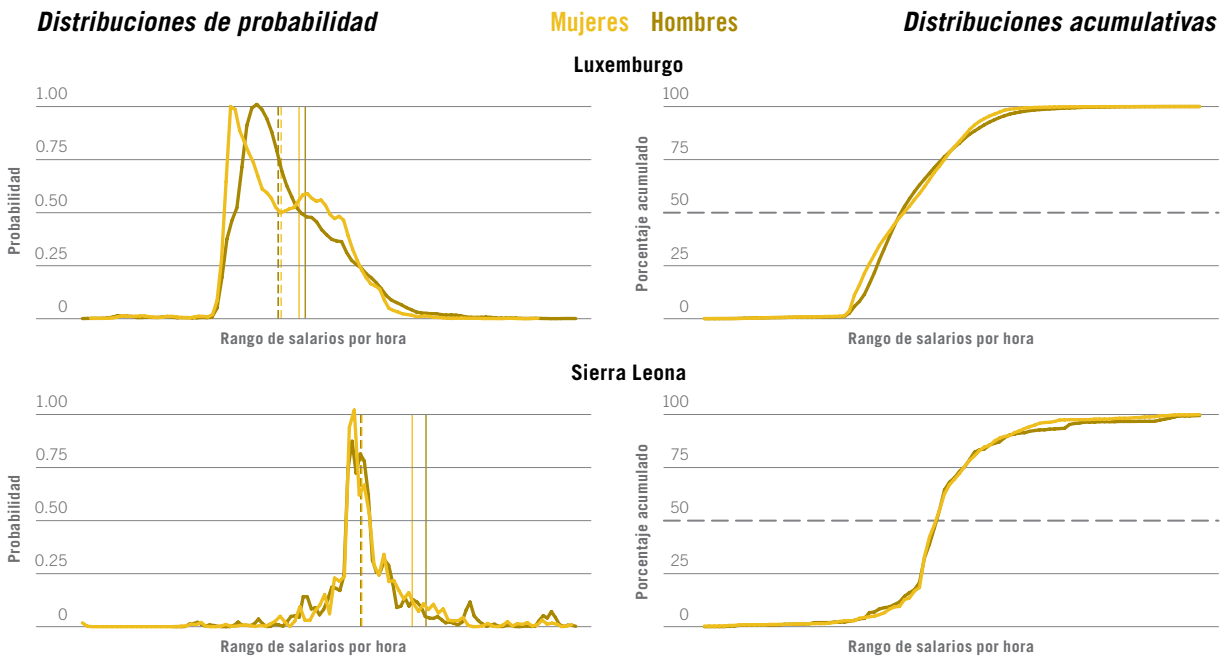


Gráfico 18 (cont.)

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 trabajadas: 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

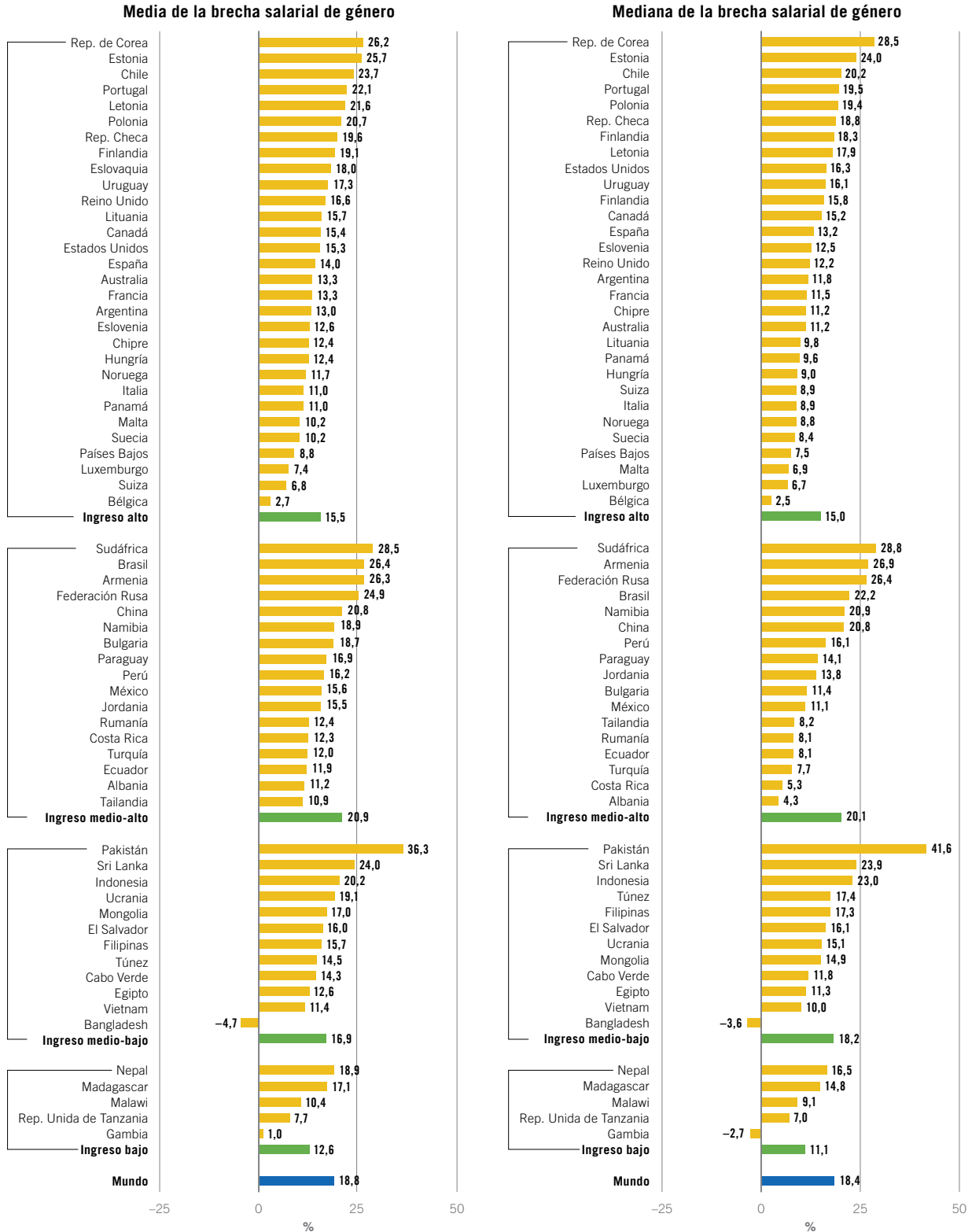
Nivel educativo	Sector privado			Sector público		
	Mujeres	Hombres	Hombres y mujeres	Mujeres	Hombres	Hombres y mujeres
Salarios promedio por hora (en EGP)						
Inferior a secundaria	3,4	4,5	4,4	3,4	4,4	4,3
Secundaria y profesional	3,0	4,6	4,5	5,9	6,1	6,1
Universidad y superior	4,8	6,0	5,8	6,5	7,7	7,2
Promedio ponderado general	3,8	4,8	4,7	6,2	6,4	6,3
Porcentaje de la población total de empleados asalariados						
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
Nro. total de trabajos asalariados en la población						
	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.

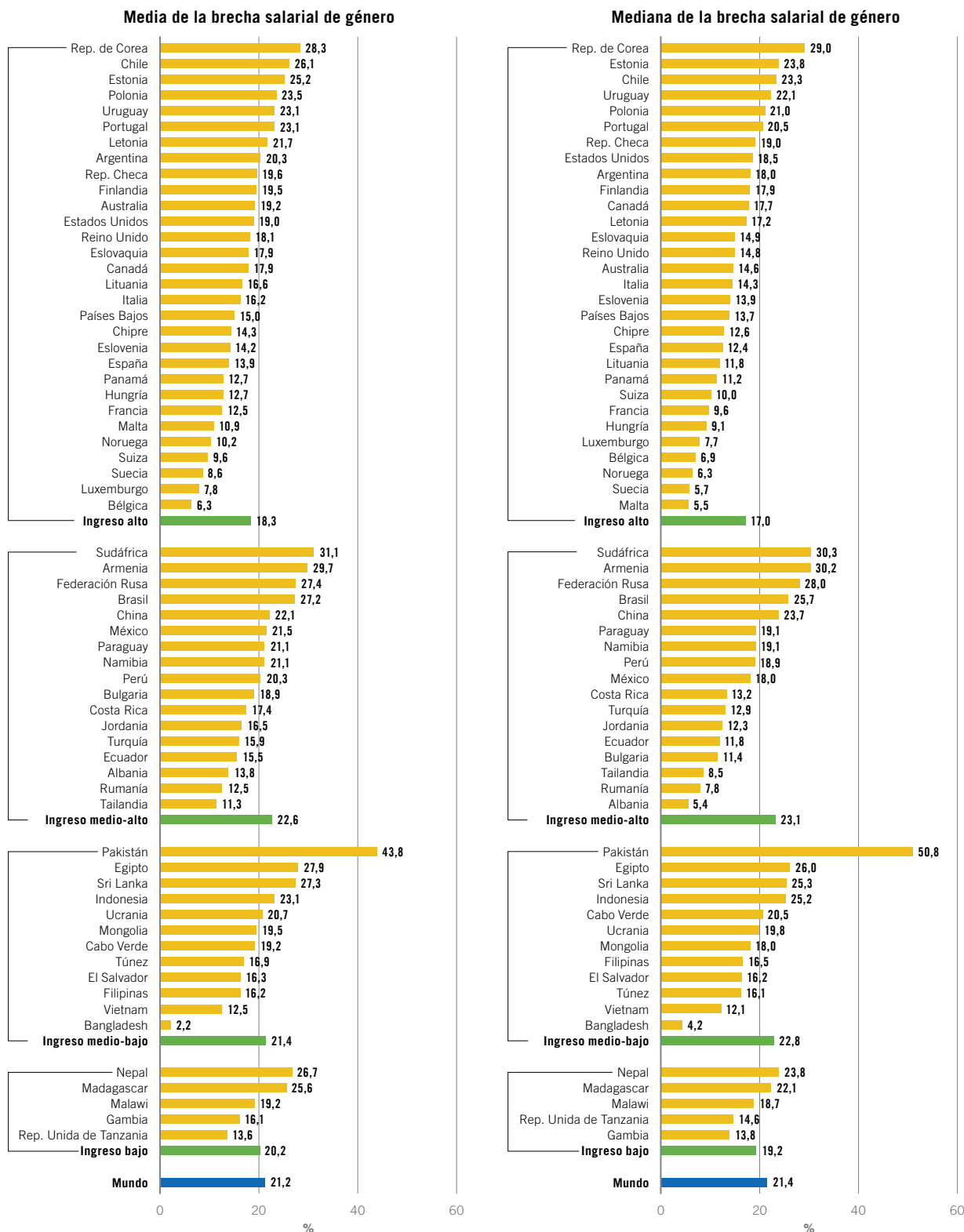
En principio, podrían construirse otros subgrupos. Sin embargo, la construcción de subgrupos debe basarse en criterios simples y prácticos: los indicadores para este propósito deben estar fácilmente disponibles en los datos de las encuestas y deben ser eficientes para captar las diferencias entre mujeres 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



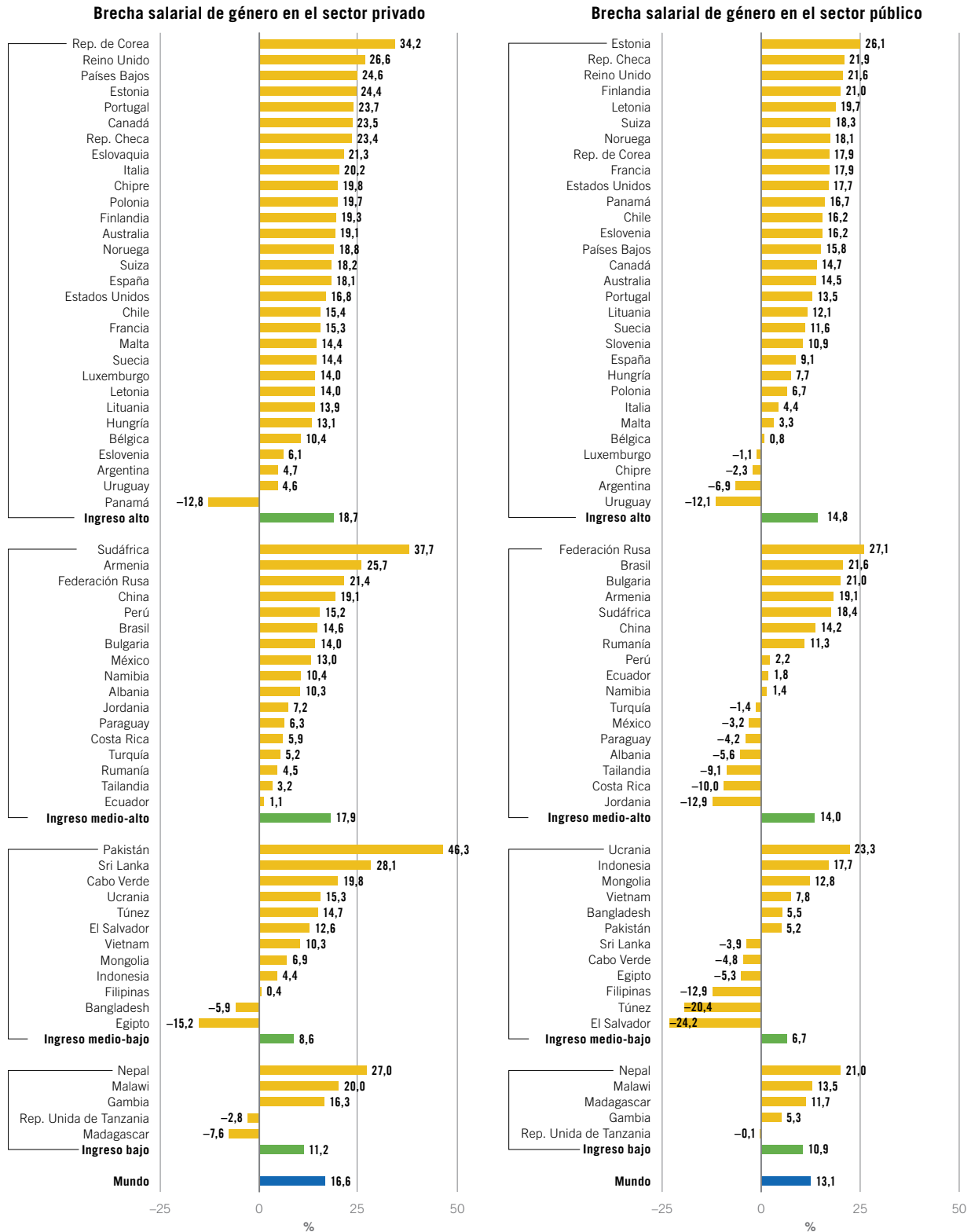
Fuente: Estimaciones de la OIT según los datos de las encuestas por fuentes nacionales (ver Anexo V). Todas las estimaciones se basan en el método descrito en el recuadro 3, agrupando la población de empleados asalariados según su educación, edad, tipo de jornada laboral y empleo en el sector privado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

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



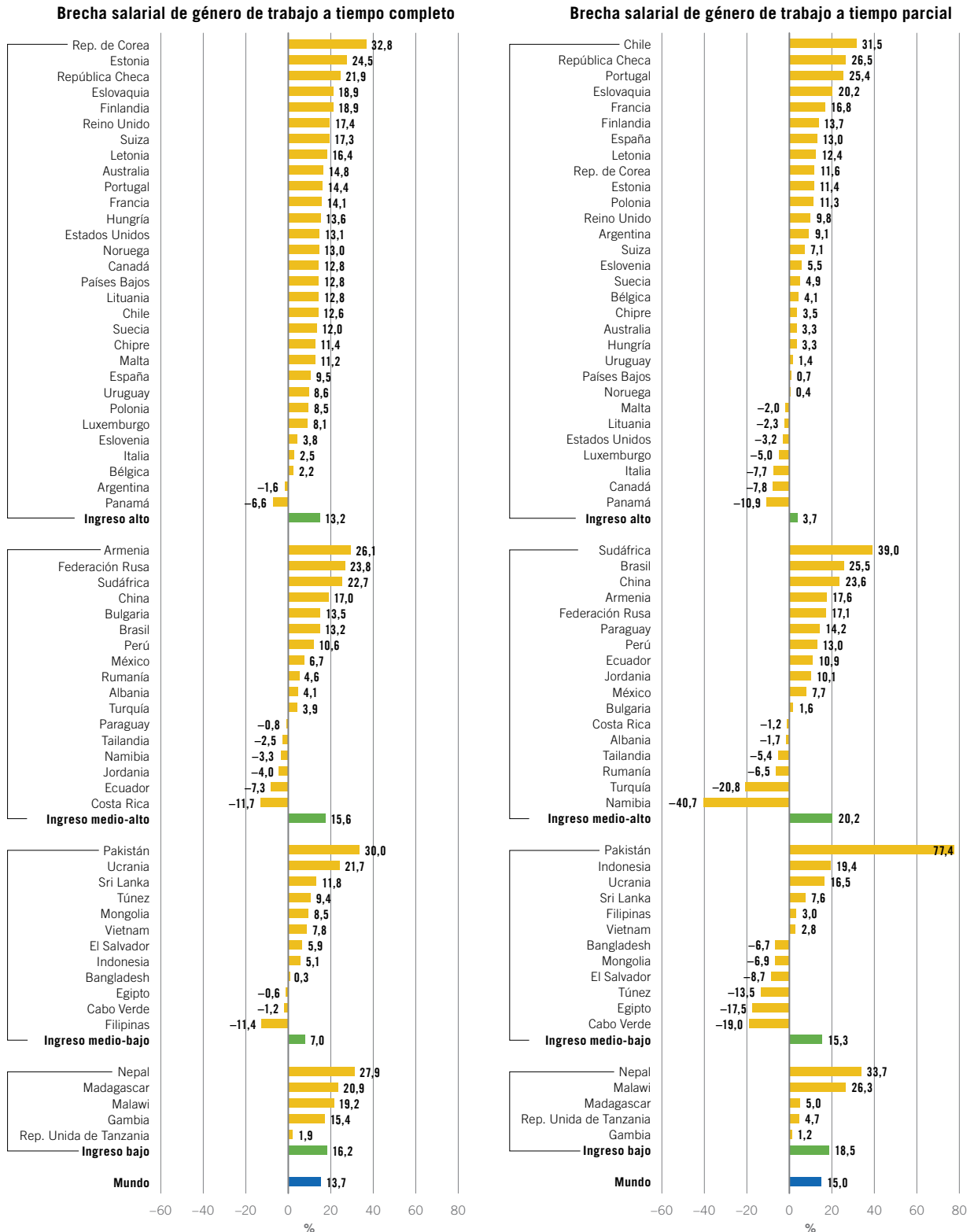
Fuente: Estimaciones de la OIT según los datos de las encuestas por fuentes nacionales (ver Anexo V). Ver la fuente del gráfico 19 para obtener más información.

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).

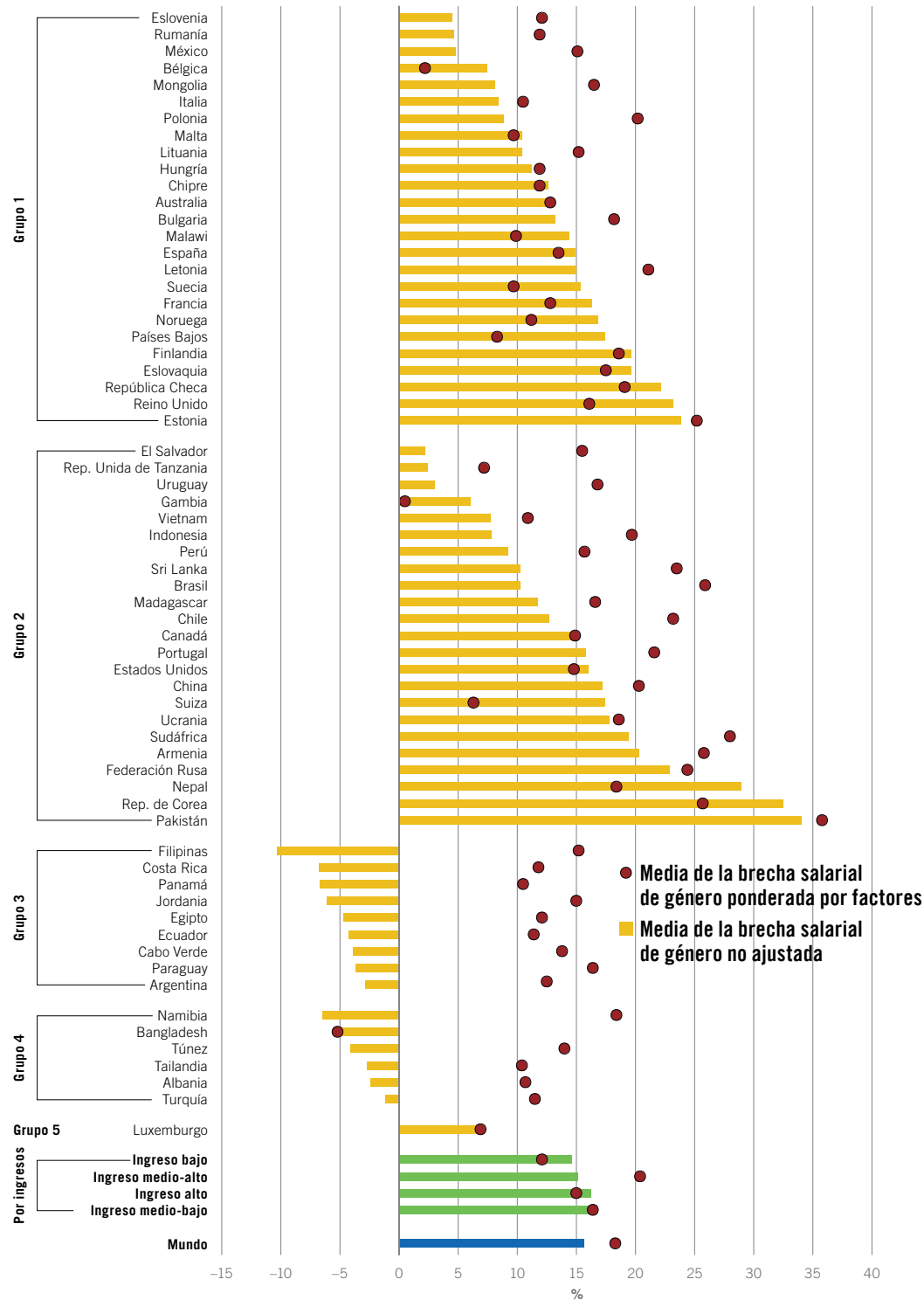
de población activa o en las encuestas de hogares que de forma rutinaria integran módulos para captar la condición de mercado laboral de los integrantes de los hogares entrevistados.

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.⁶ 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.⁷

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.⁸ 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

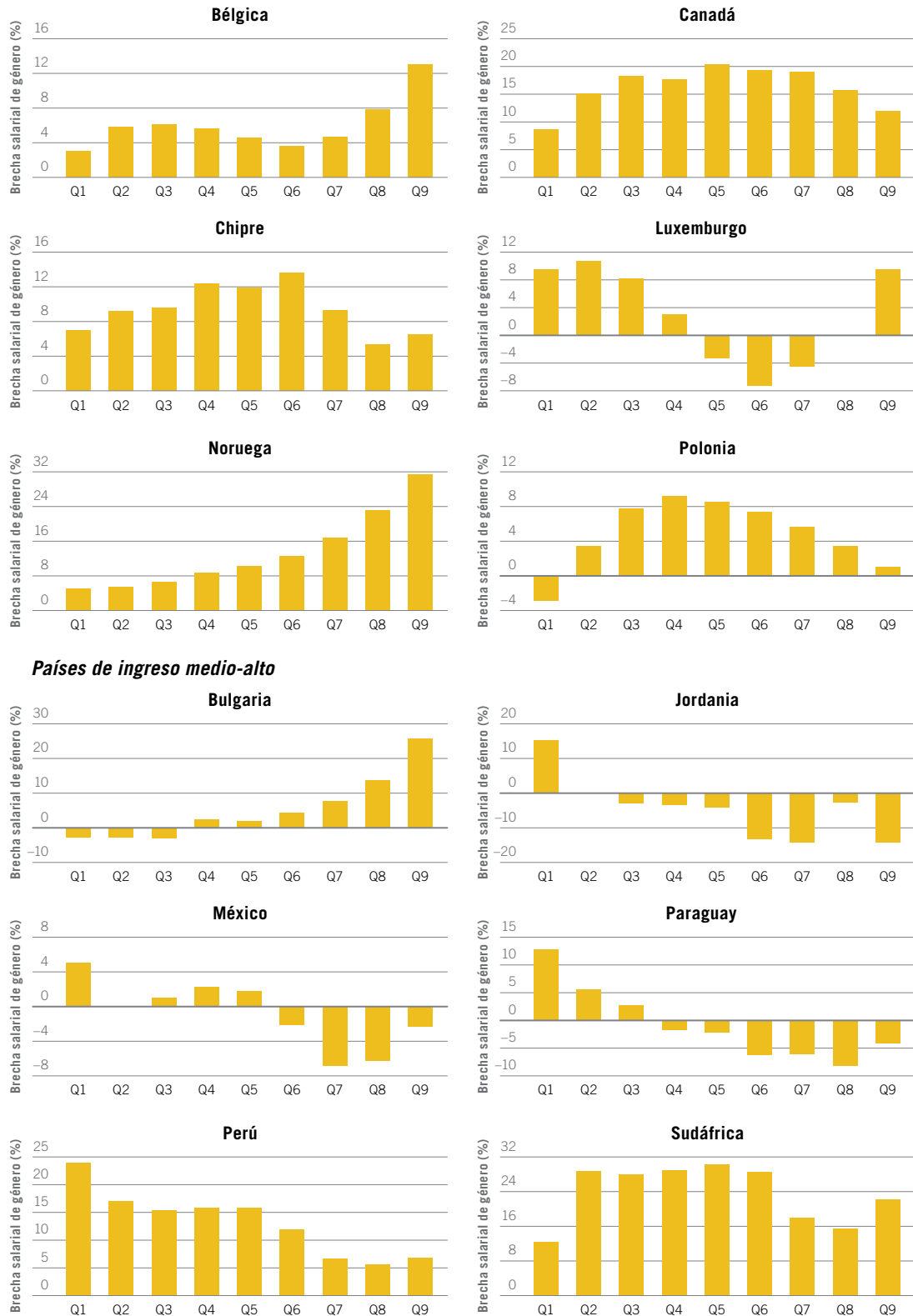
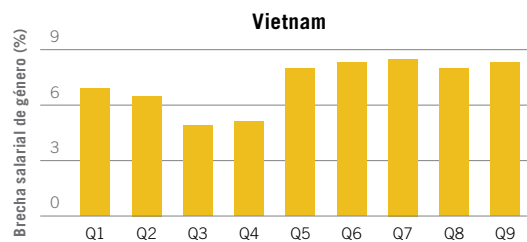
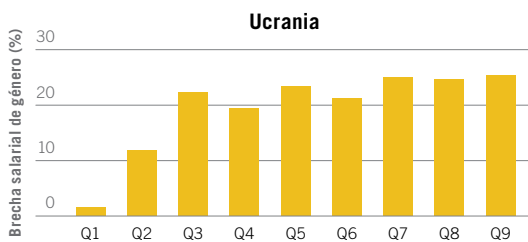
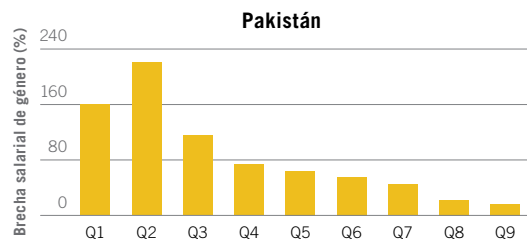
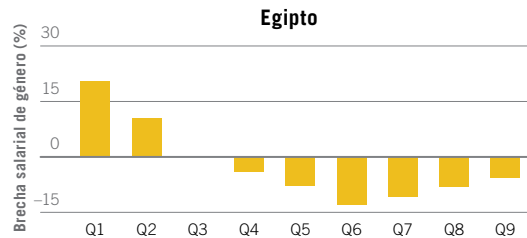
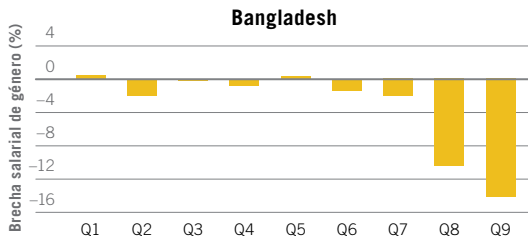
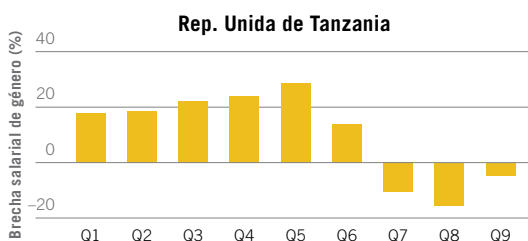
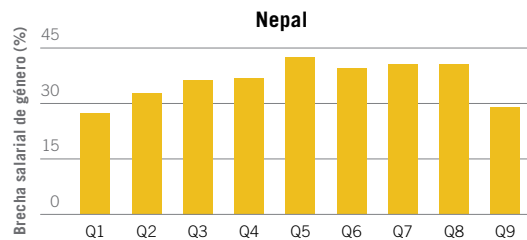
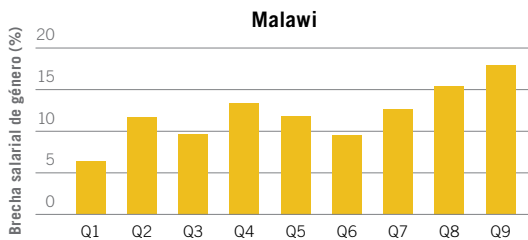
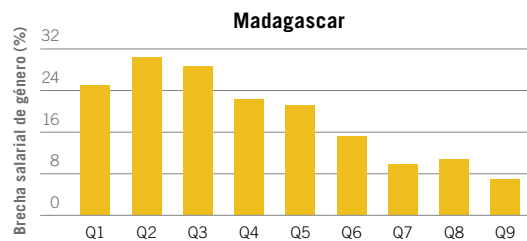
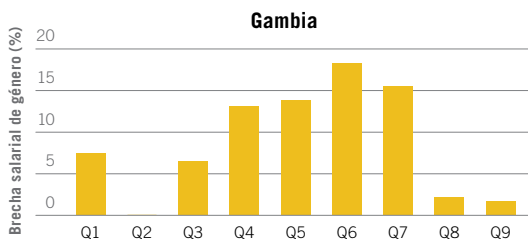


Gráfico 24 (cont.)

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.

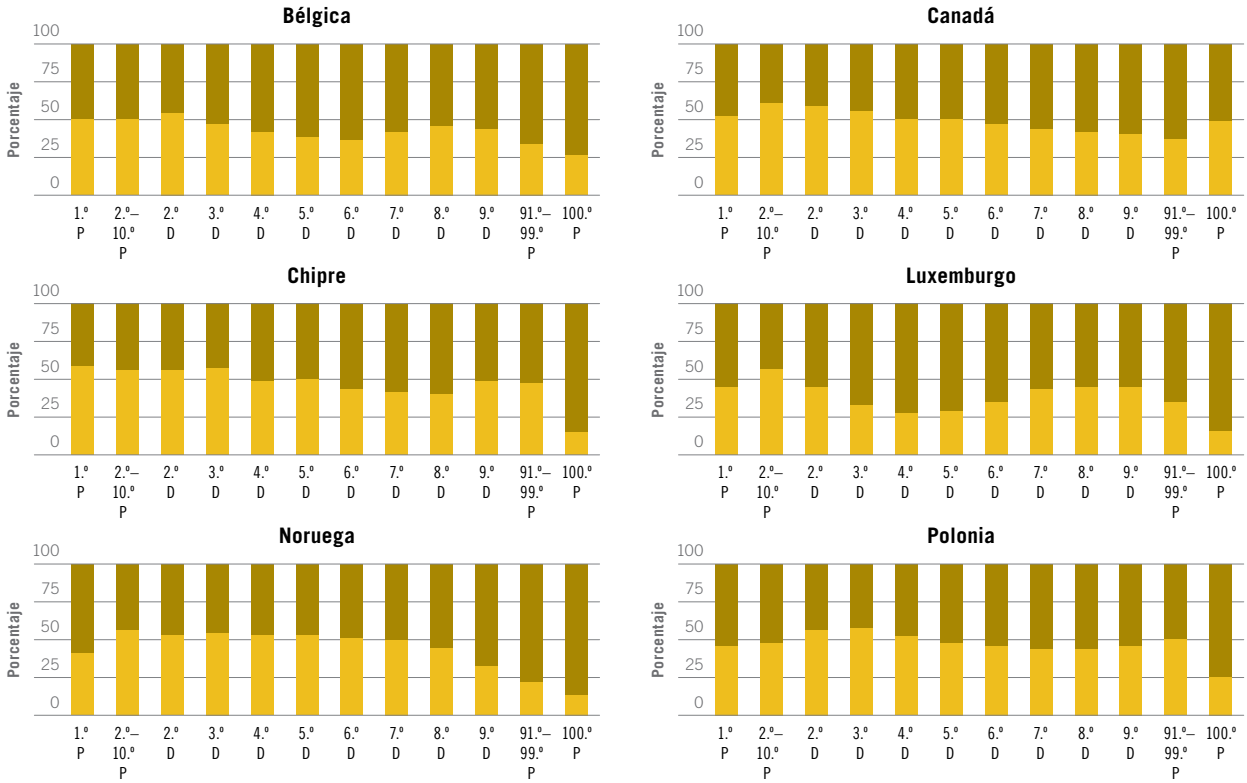
Las estimaciones de otros grupos de ingresos (ingresos medios-altos, medios-bajos y bajos) muestran una diversidad algo mayor. En varios de los países ilustrados, las formas irregulares pueden ser, de hecho, el resultado de grupos muy pequeños de trabajadoras asalariadas en ese mercado de trabajo. Cuando 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

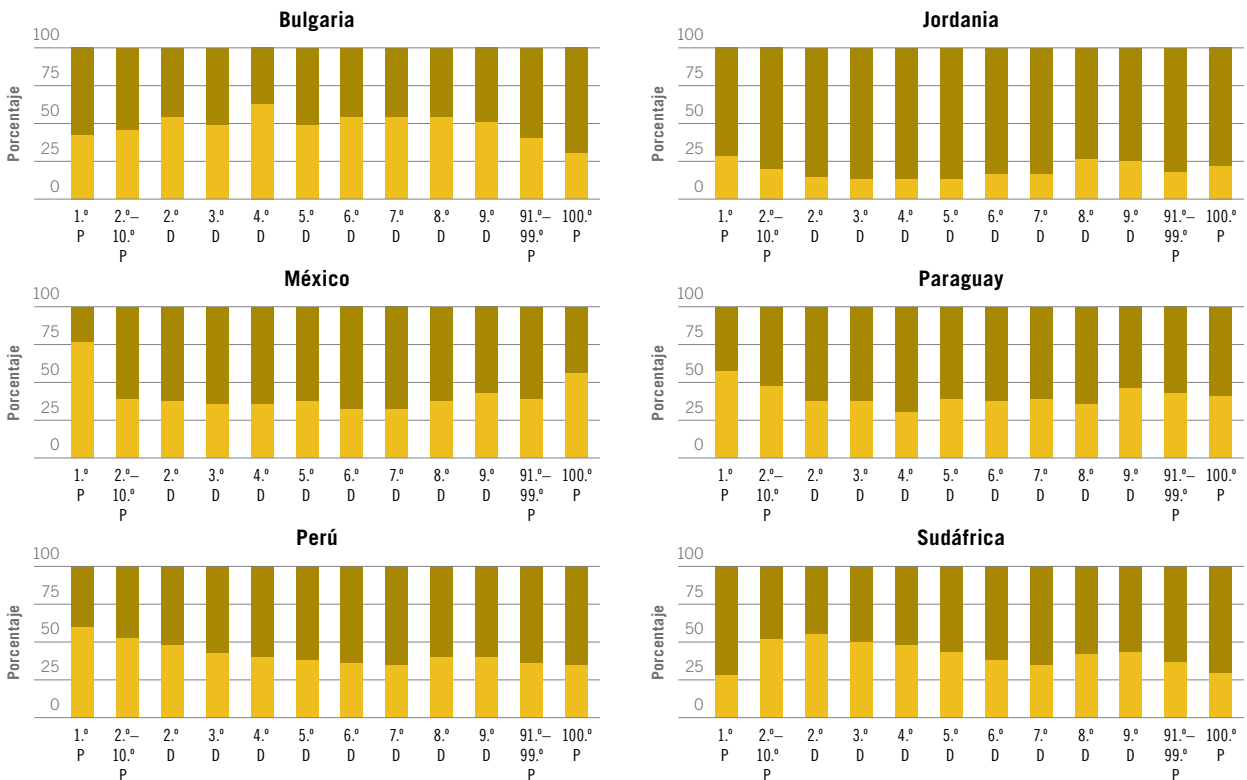
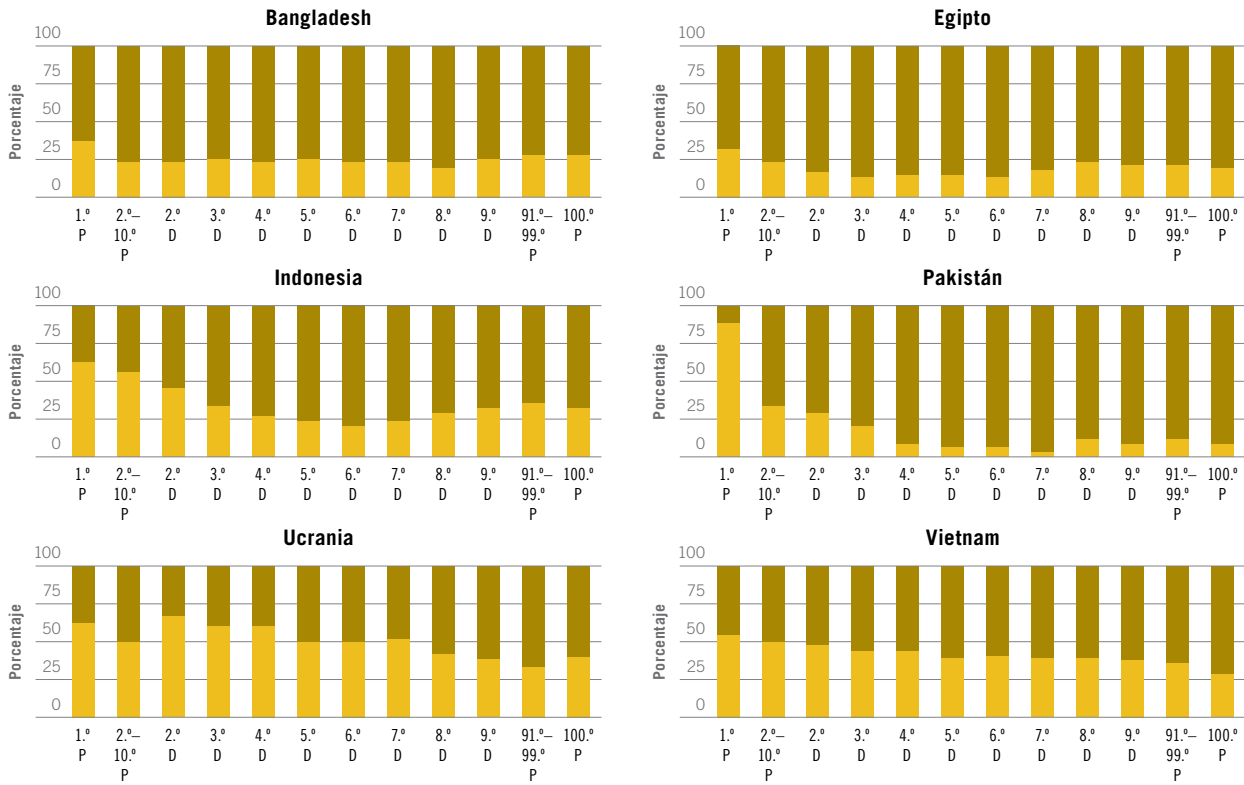


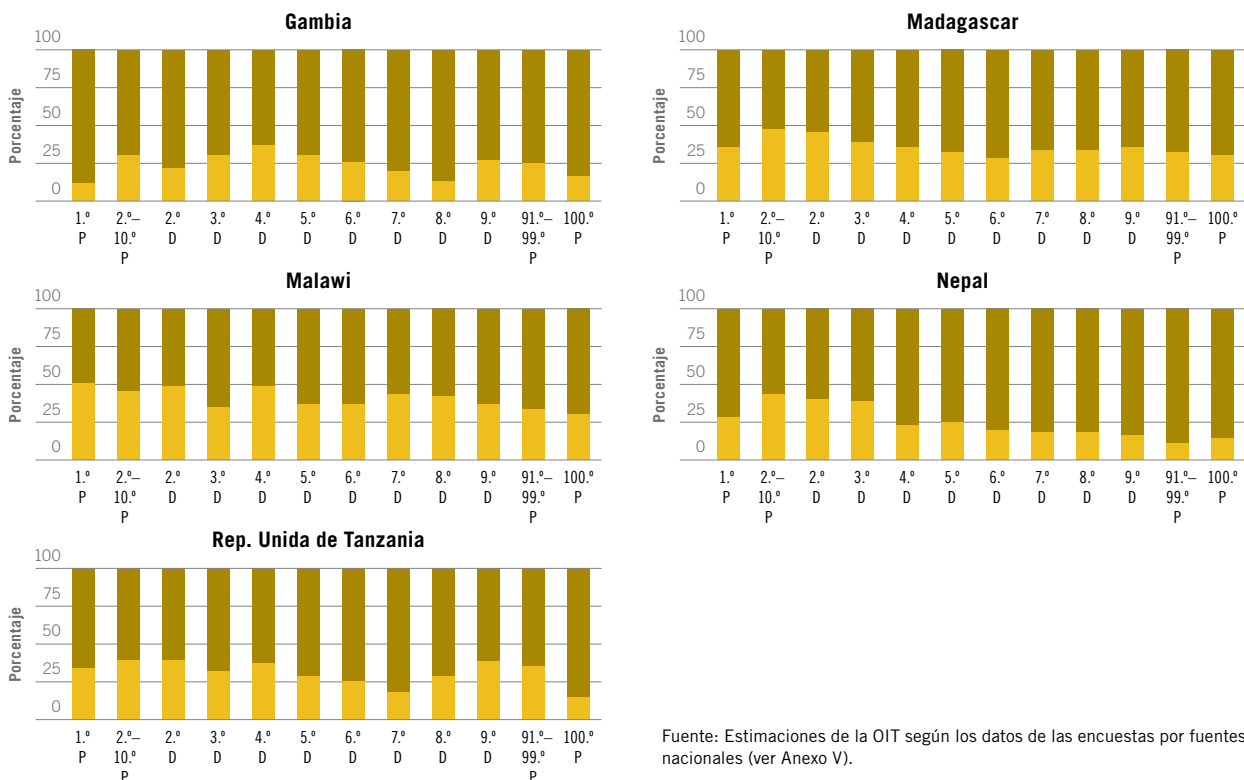
Gráfico 25 (cont.)

Países de ingreso medio-bajo



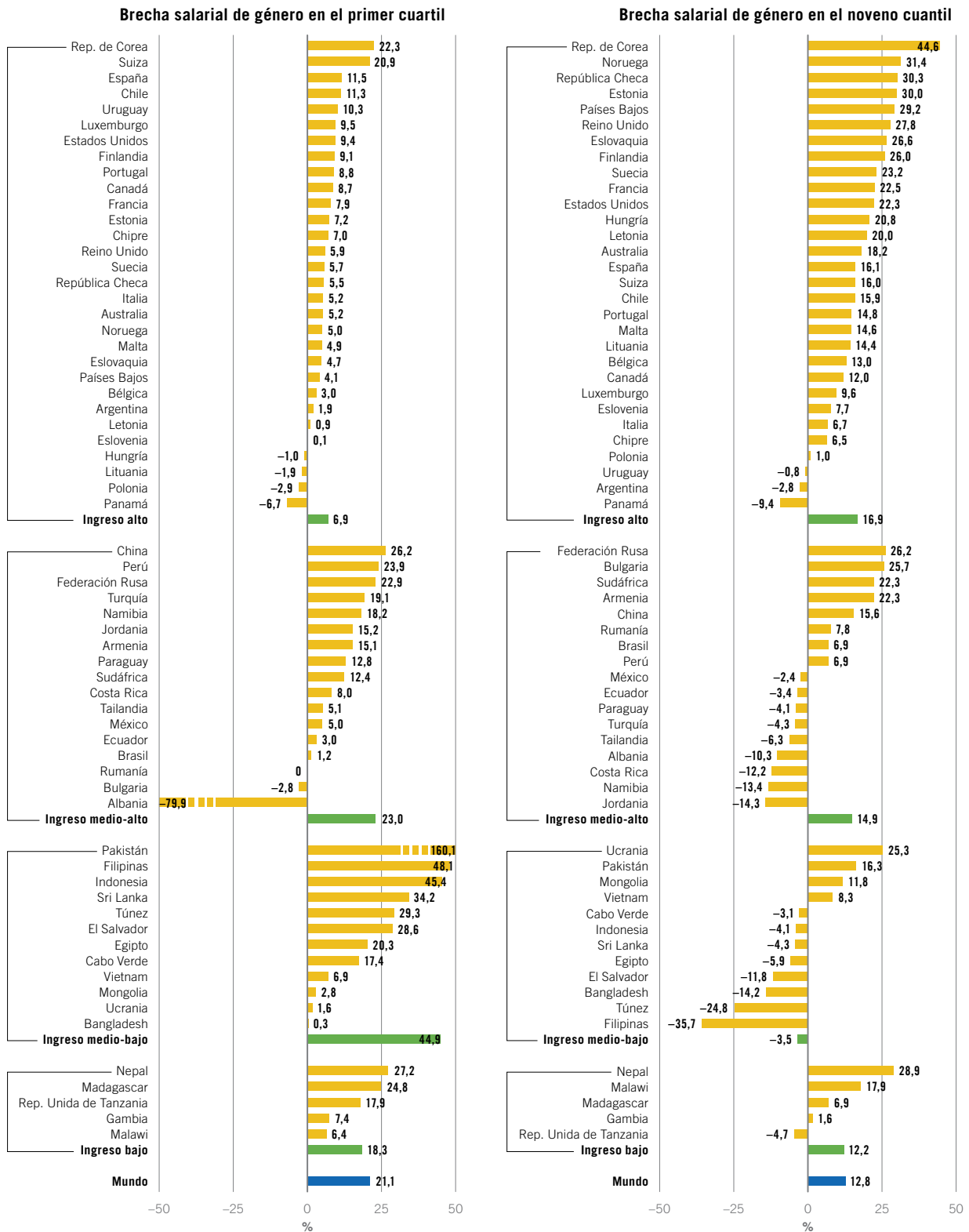
Países de ingreso bajo

Hombres Mujeres P=percentil / D=decil



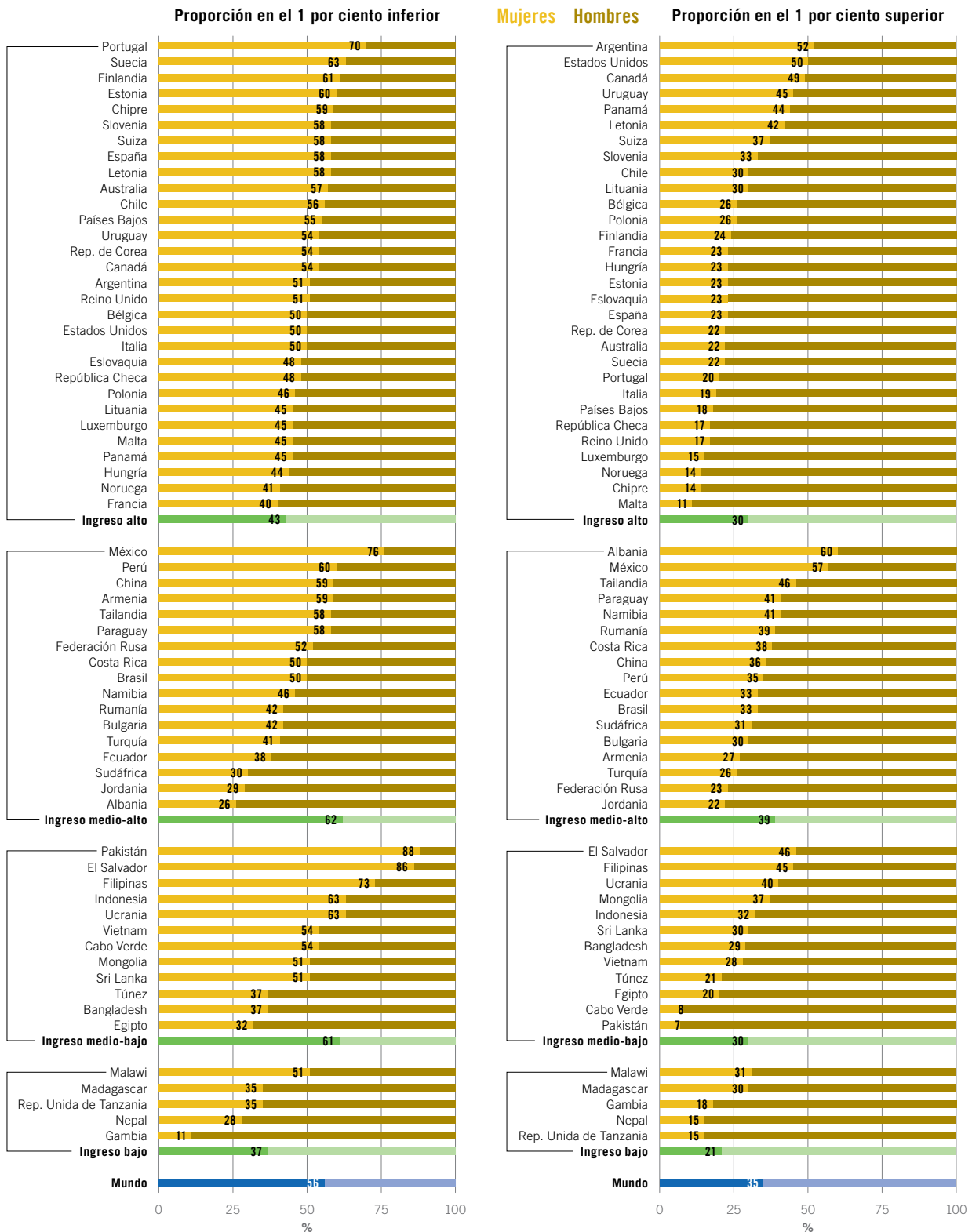
Fuente: Estimaciones de la OIT según los datos de las encuestas por fuentes nacionales (ver Anexo V).

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



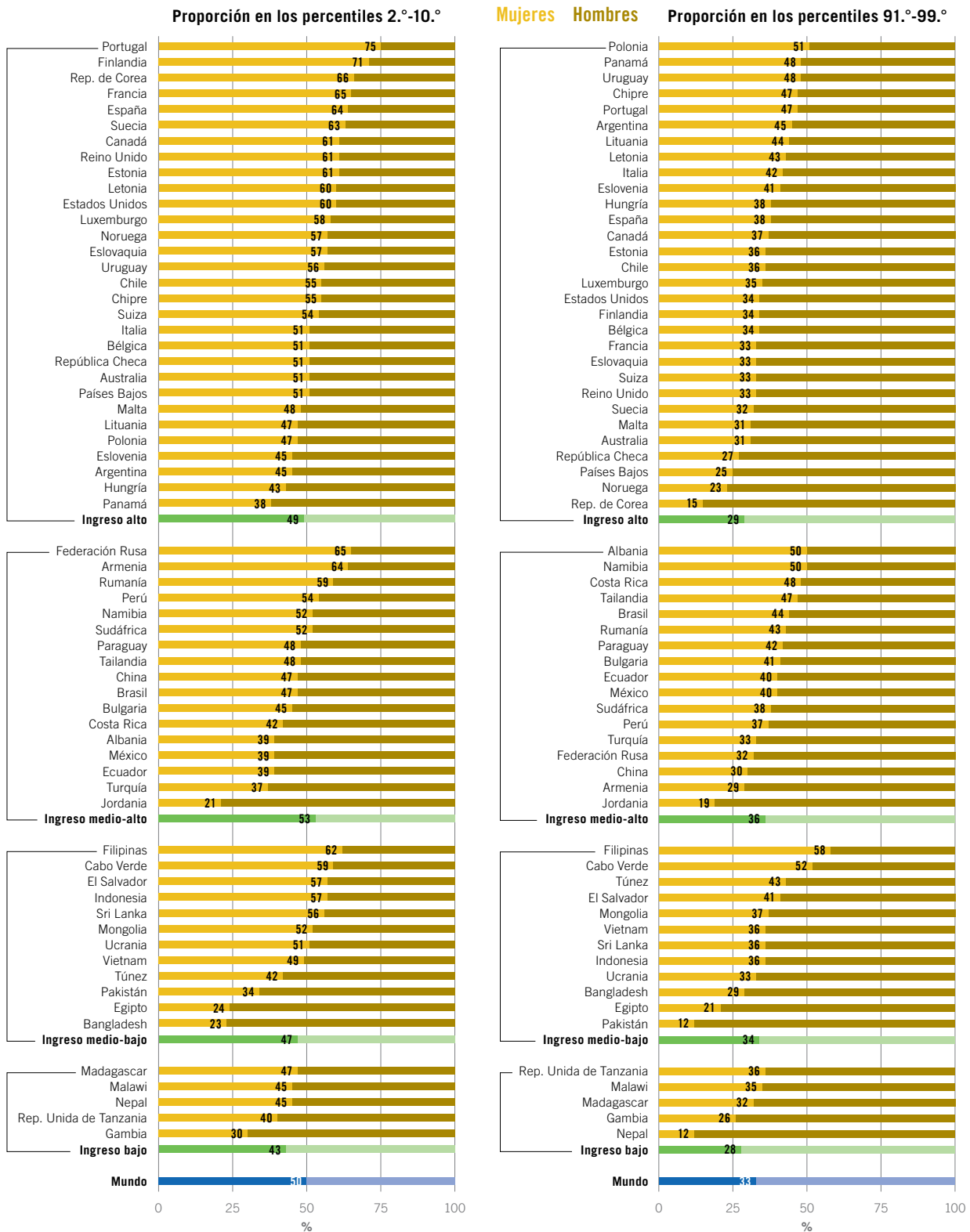
Fuente: Estimaciones de la OIT según los datos de las encuestas por fuentes nacionales (ver Anexo V).

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
Dotaciones	<ul style="list-style-type: none"> Edad Educación (categorías) Años de experiencia 	<ul style="list-style-type: none"> En el caso de la SES, los años de experiencia se sustituyen por «antigüedad» en el empleo actual. 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).
Atributos del trabajo desempeñado (o características)	<ul style="list-style-type: none"> Jornada laboral Condiciones contractuales Categorías ocupacionales 	<ul style="list-style-type: none"> «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). «Condiciones contractuales» implica un indicador binario para distinguir entre los contratos permanentes y temporales. Las categorías ocupacionales para todos los países siguen el código de clasificación internacional CIUO-88 o CIUO-08.
Características del lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Categoría industrial para la producción (actividad económica principal) Tamaño de la empresa Sector público o privado Ubicación regional Zona urbana vs. zona rural Tipo de convenio colectivo 	<ul style="list-style-type: none"> Las categorías industriales para casi todos los países siguen la nomenclatura internacional conforme a NACE Rev. 4. El tamaño de la empresa suele declararse en categorías (micro, pequeñas, medianas y grandes). El tipo de convenio colectivo es un indicador disponible únicamente para países de la CEEA.
Personal características	<ul style="list-style-type: none"> Pertenece a un sindicato Es un migrante (no considerando la migración interna) Trabaja como empleada doméstica Empleo formal vs. empleo informal 	<ul style="list-style-type: none"> Estas variables —excepto «pertenece 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».

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.⁹ 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

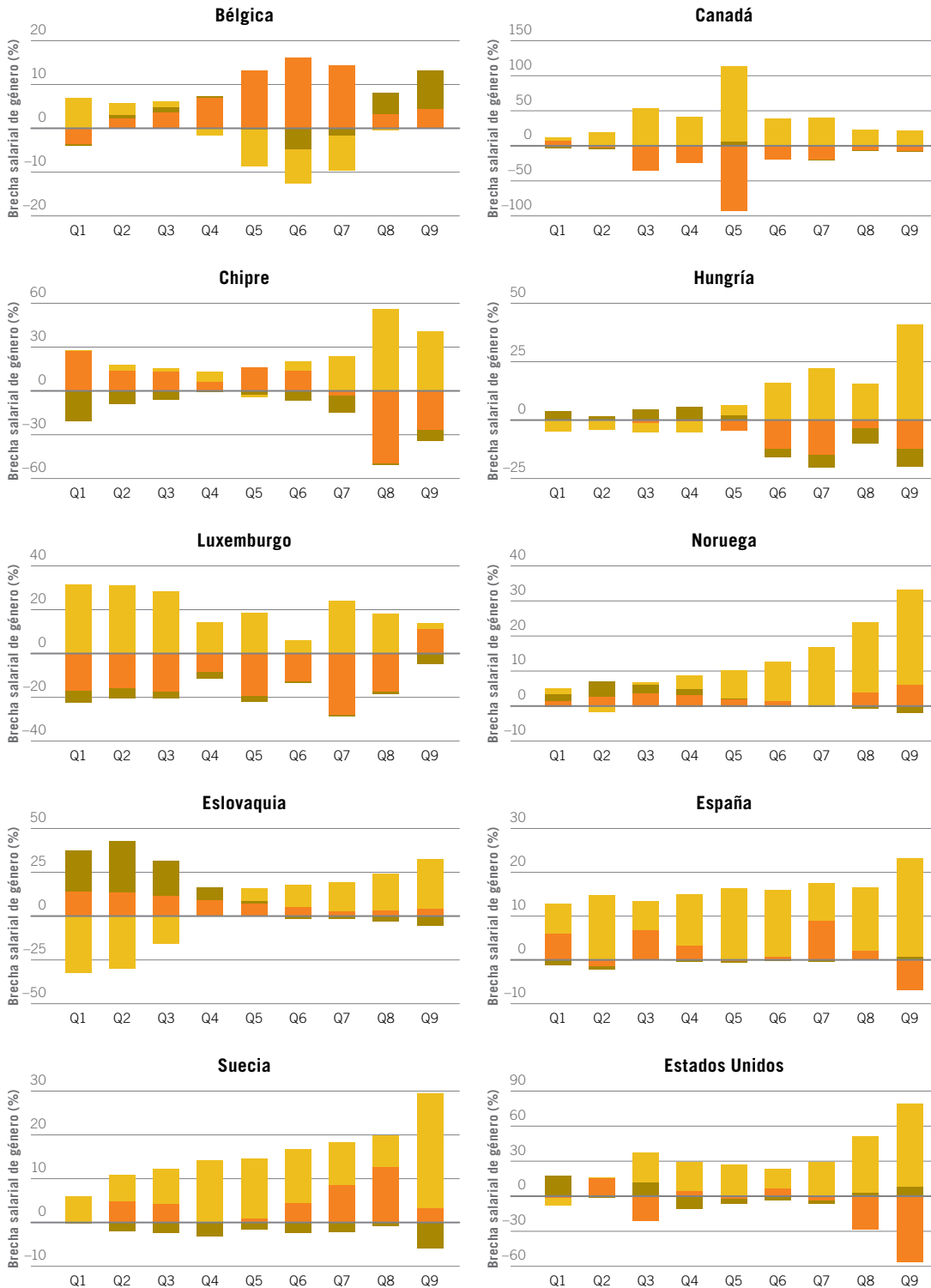


Gráfico 29 (cont.)

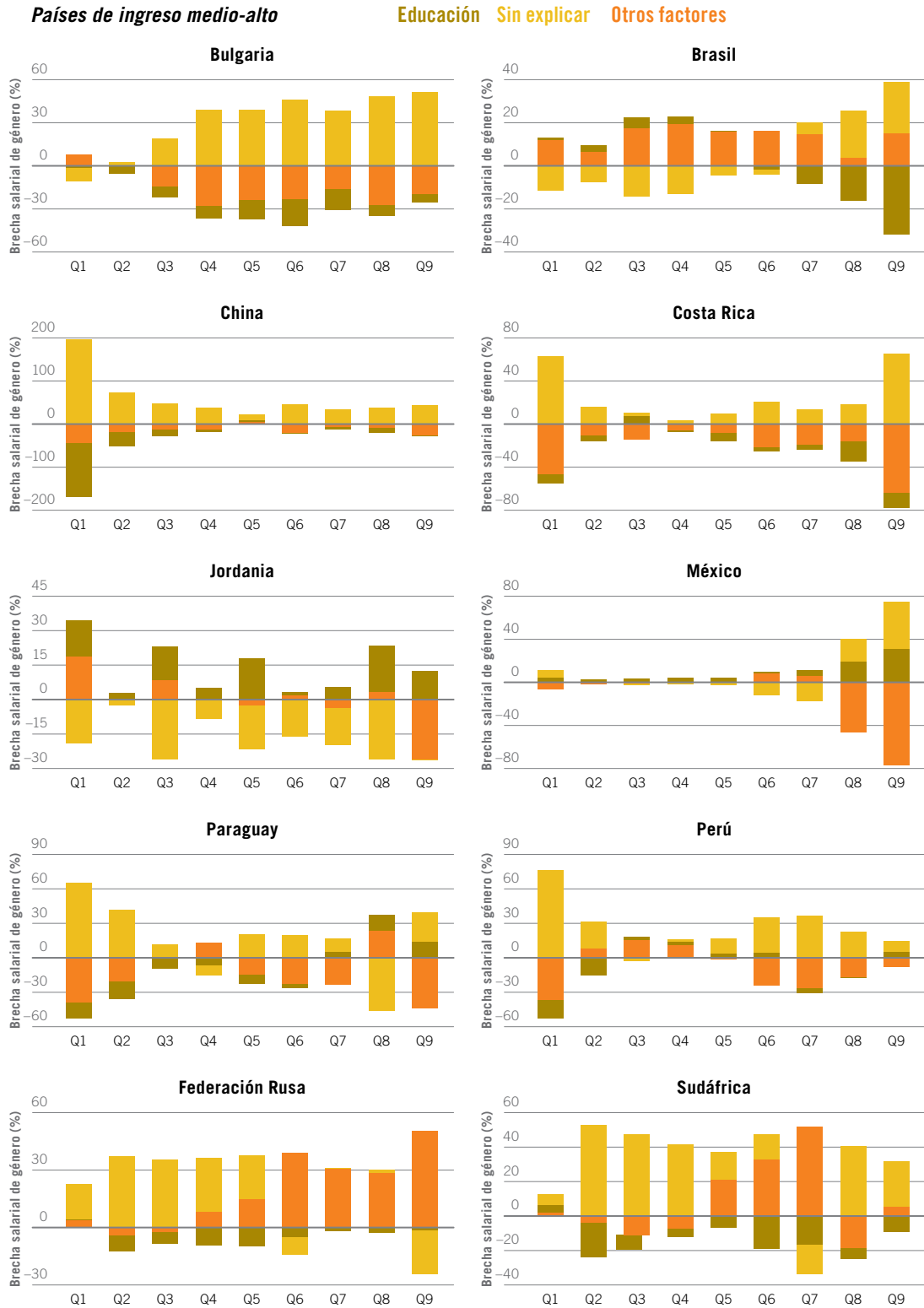


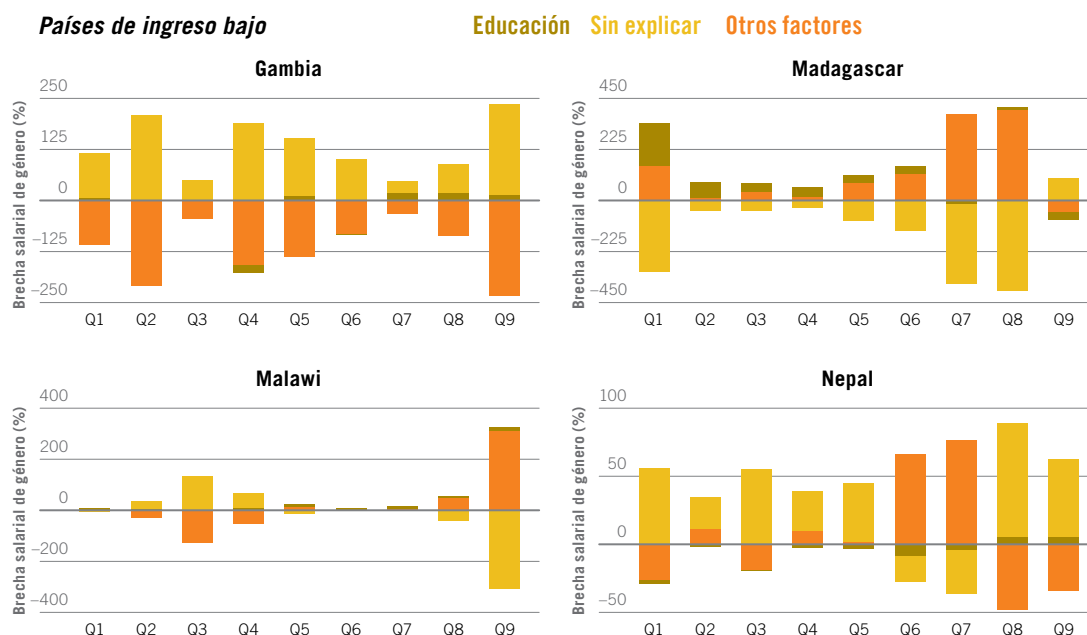
Gráfico 29 (cont.)

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 calificadas 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 «sobrecualificadas» 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 cualificadas.

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

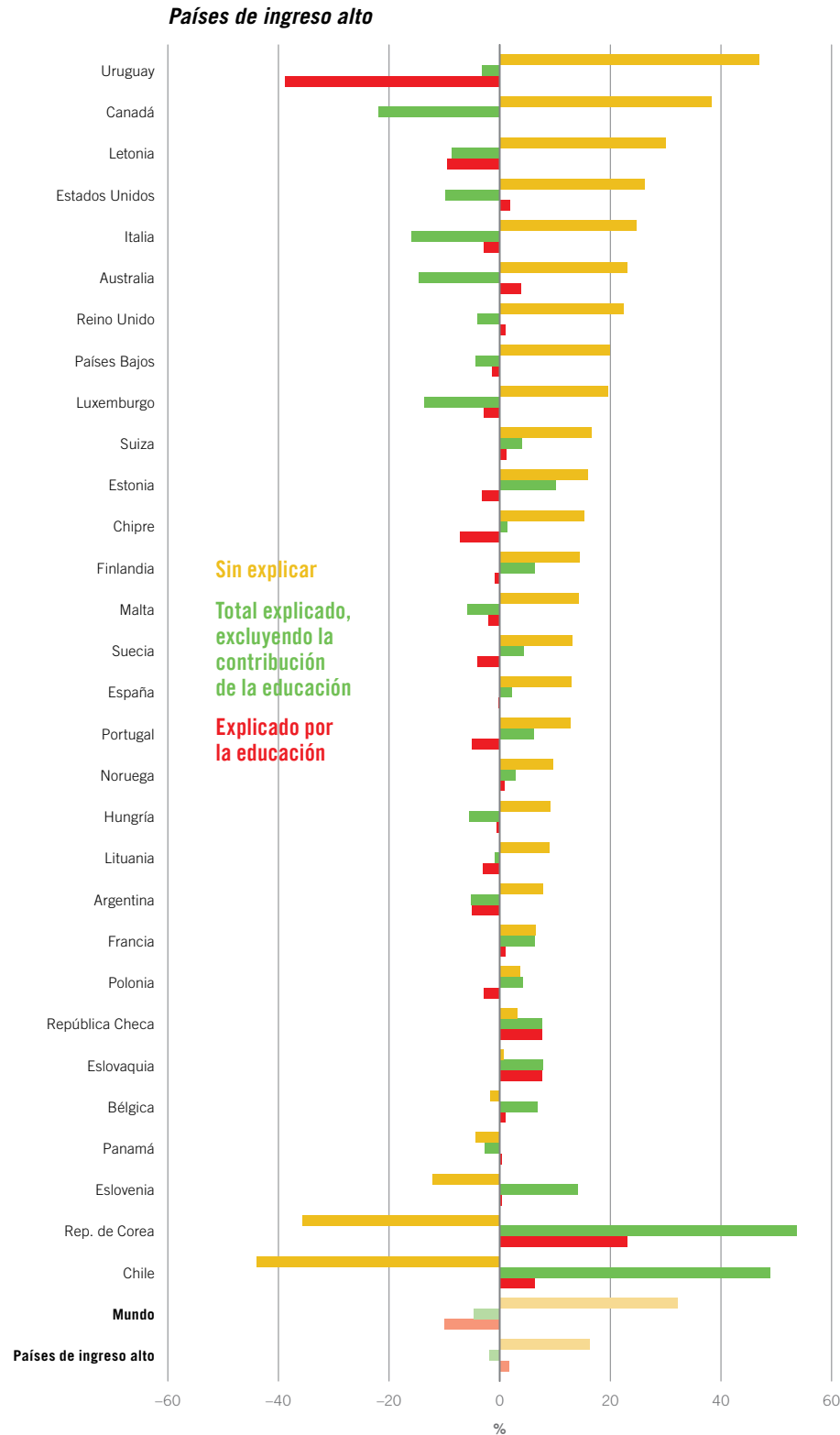
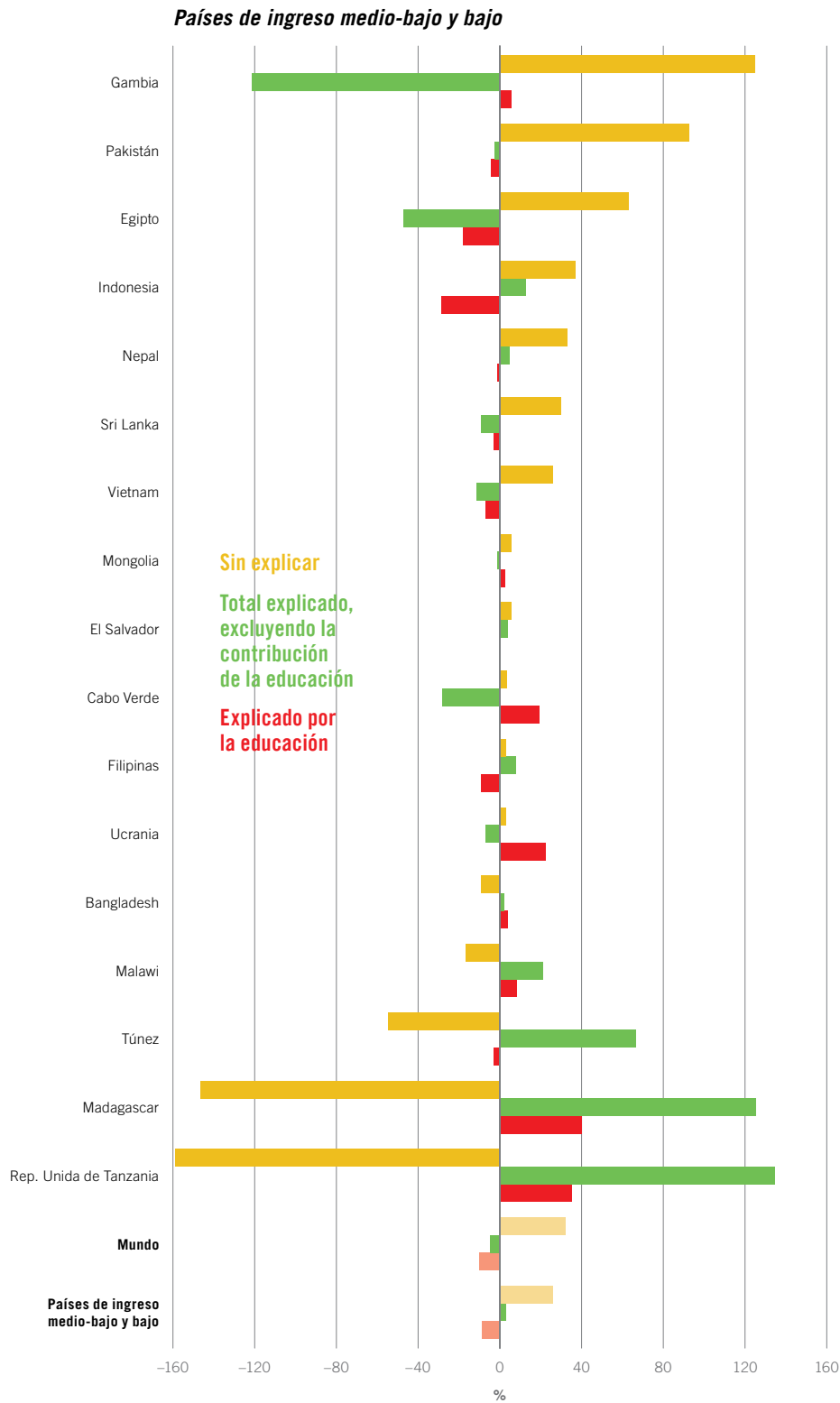


Gráfico 30 (cont.)



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.¹⁰ 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.¹¹ 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 europeas¹², 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

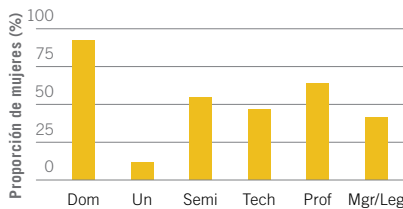


Nota: CEO = director ejecutivo; Mgr = directivo; Mgr corp = directivo de una gran empresa; Mgr SME = directivo de empresas pequeñas o medianas (PYME); Sen mgr = alto directivo; Leg = legislador; Prof = profesional; High prof, Top prof = nivel profesional alto; Mid prof = nivel profesional medio; Tech = 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.

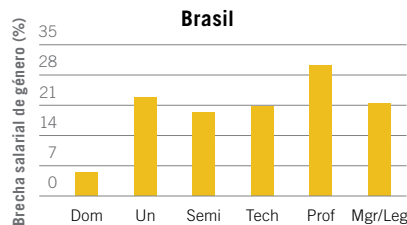
Gráfico 31 (cont.)

Países de ingreso medio-alto

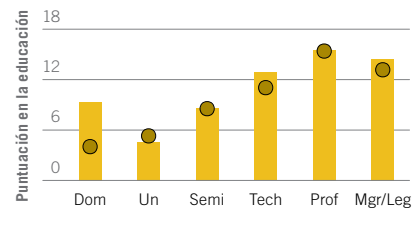
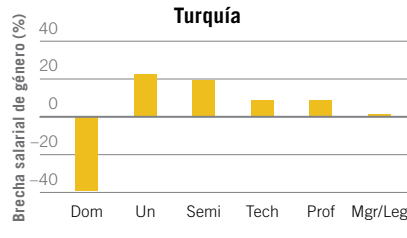
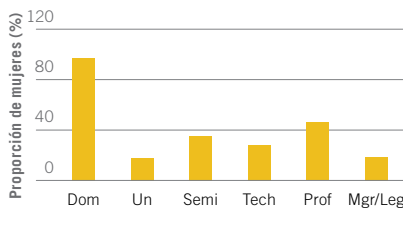
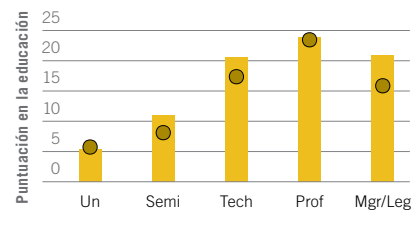
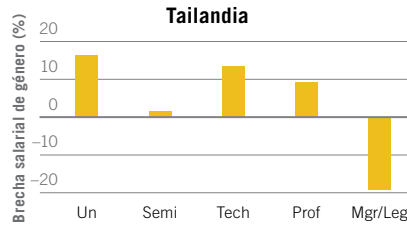
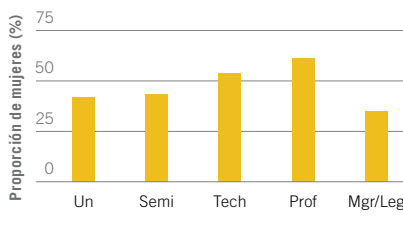
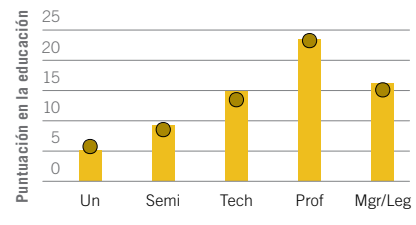
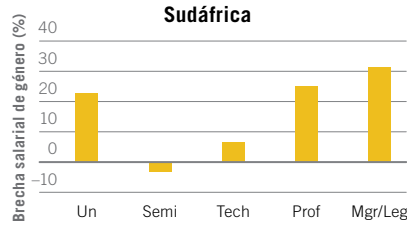
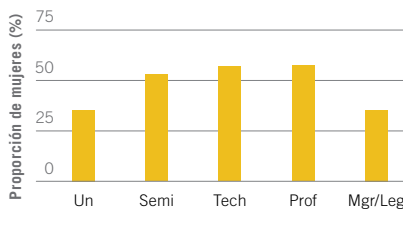
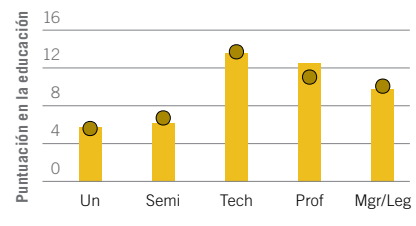
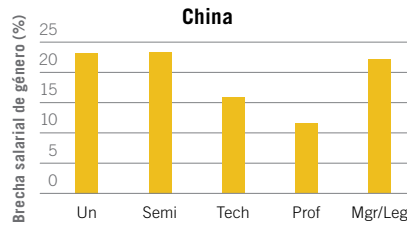
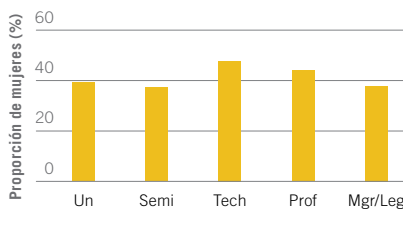
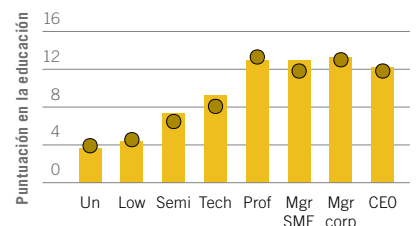
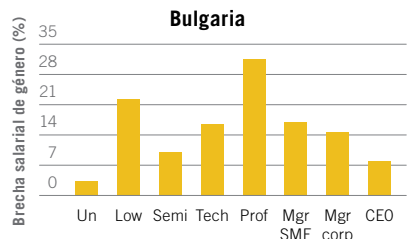
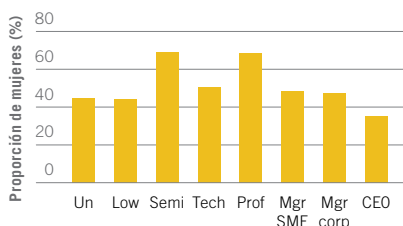
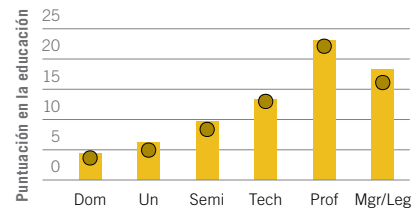
Grado de feminización



Brecha salarial de género



Brecha salarial de género (mujeres, hombres)



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 = trabajador/a doméstico/a.

Gráfico 31 (cont.)

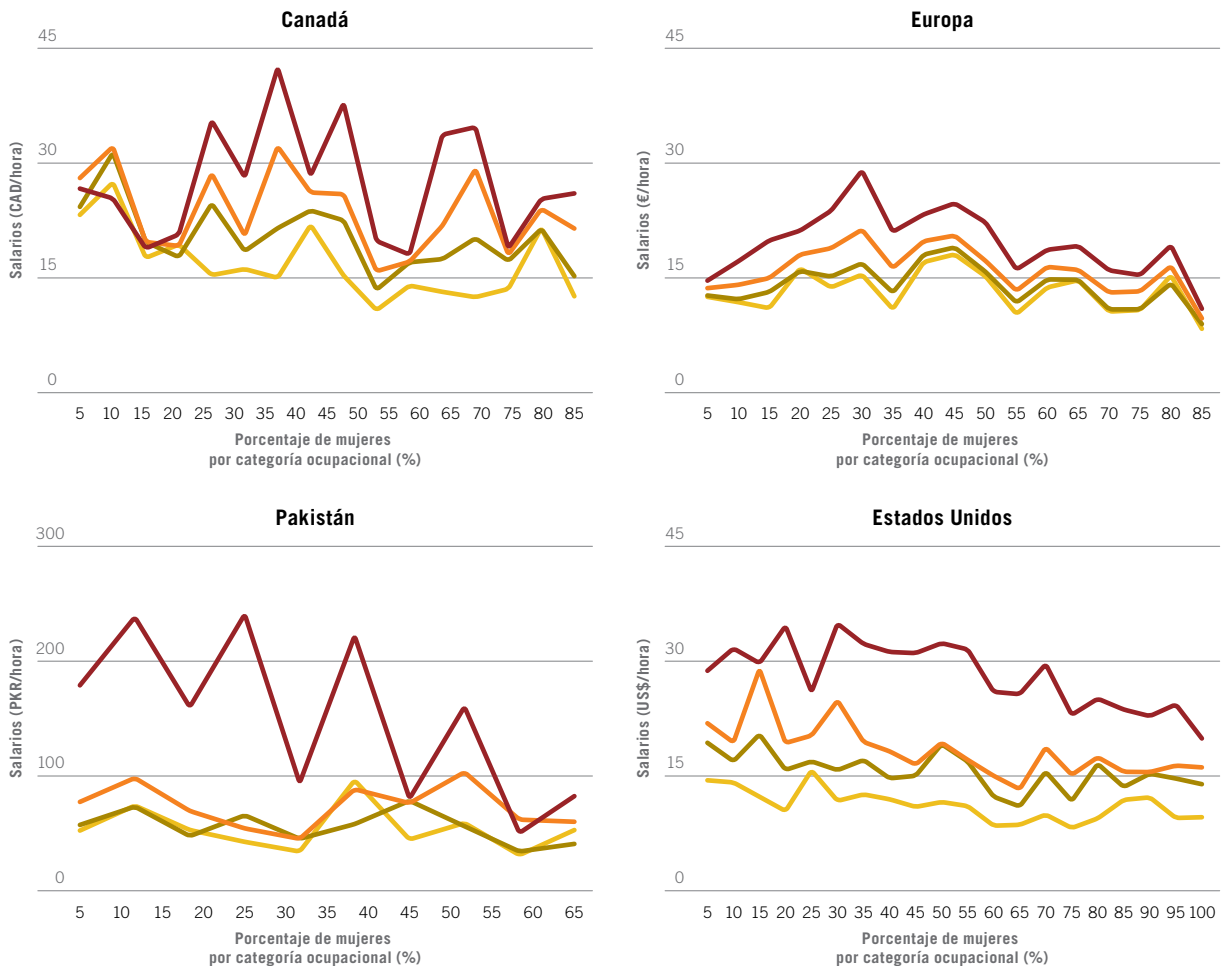
Países de ingreso medio-bajo y de ingreso bajo



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; Ochsenfeld, 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.

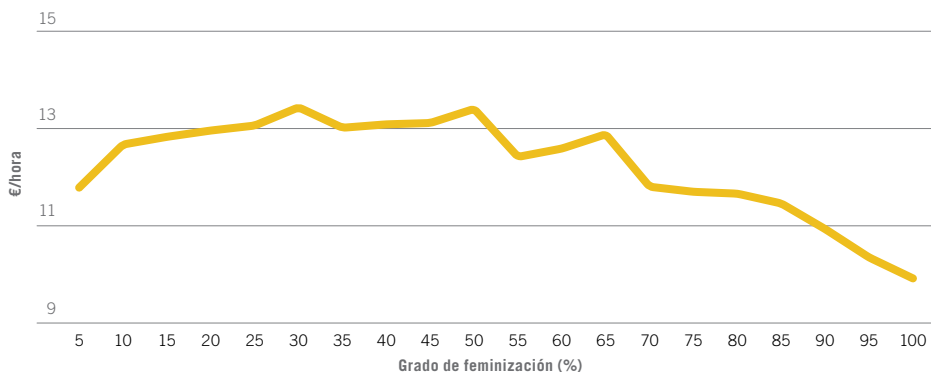
los trabajadores en los Estados Unidos cuyos niveles educativos están por debajo de la escuela secundaria. Esta va desde aproximadamente USD 15 por hora en una categoría dominada por hombres hasta aproximadamente USD 10 por hora en una categoría dominada por mujeres.

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.¹³ 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.¹⁴ El eje vertical muestra el salario por hora promedio en euros.

13 La lista completa de países figura en la nota 12.

14 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.

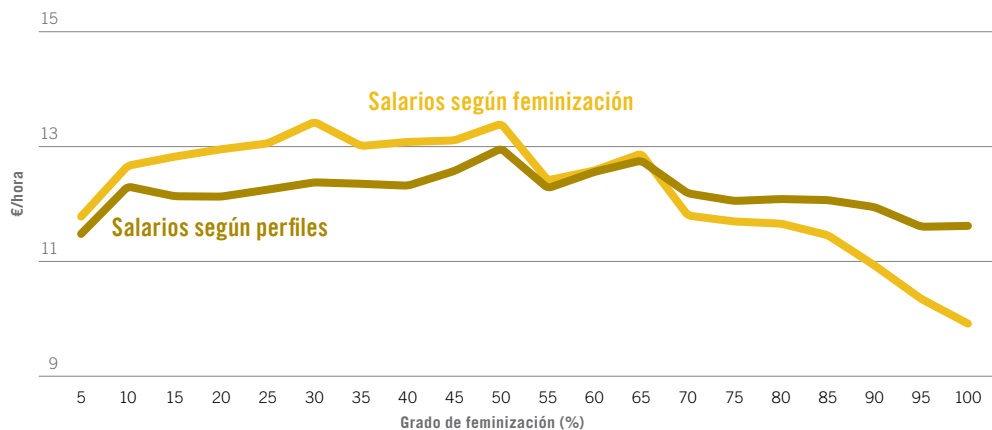
El gráfico 33 ilustra el hecho de que cuanto mayor es el grado de feminización en un lugar de trabajo, menor es el salario promedio por hora que se paga en esa empresa. De hecho, en el extremo más bajo, en empresas dominadas por hombres, y en las que como máximo el 5 por ciento de la mano de obra son 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.¹⁵ 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), 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.¹⁶ 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.¹⁷ 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

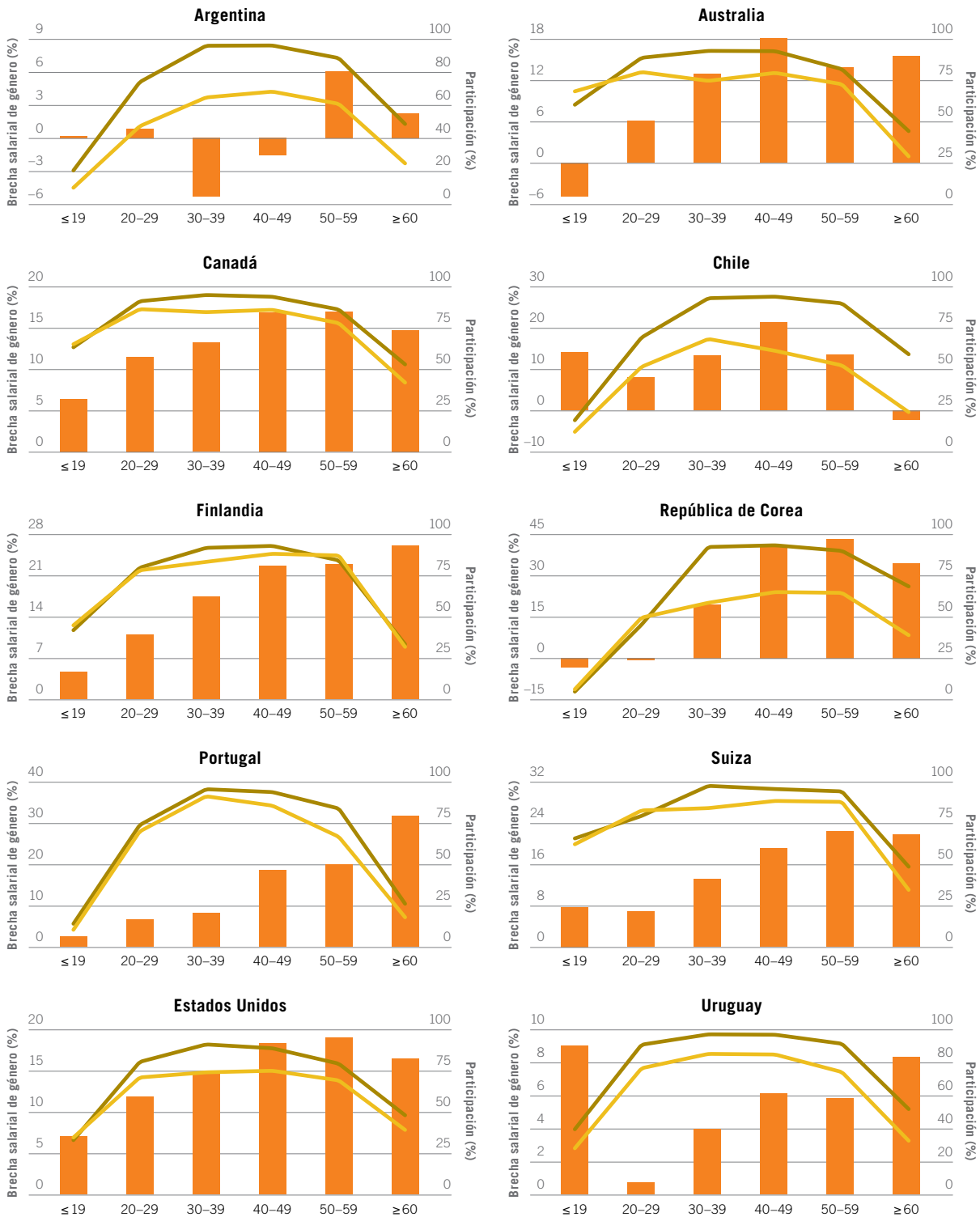


Gráfico 35 (cont.)

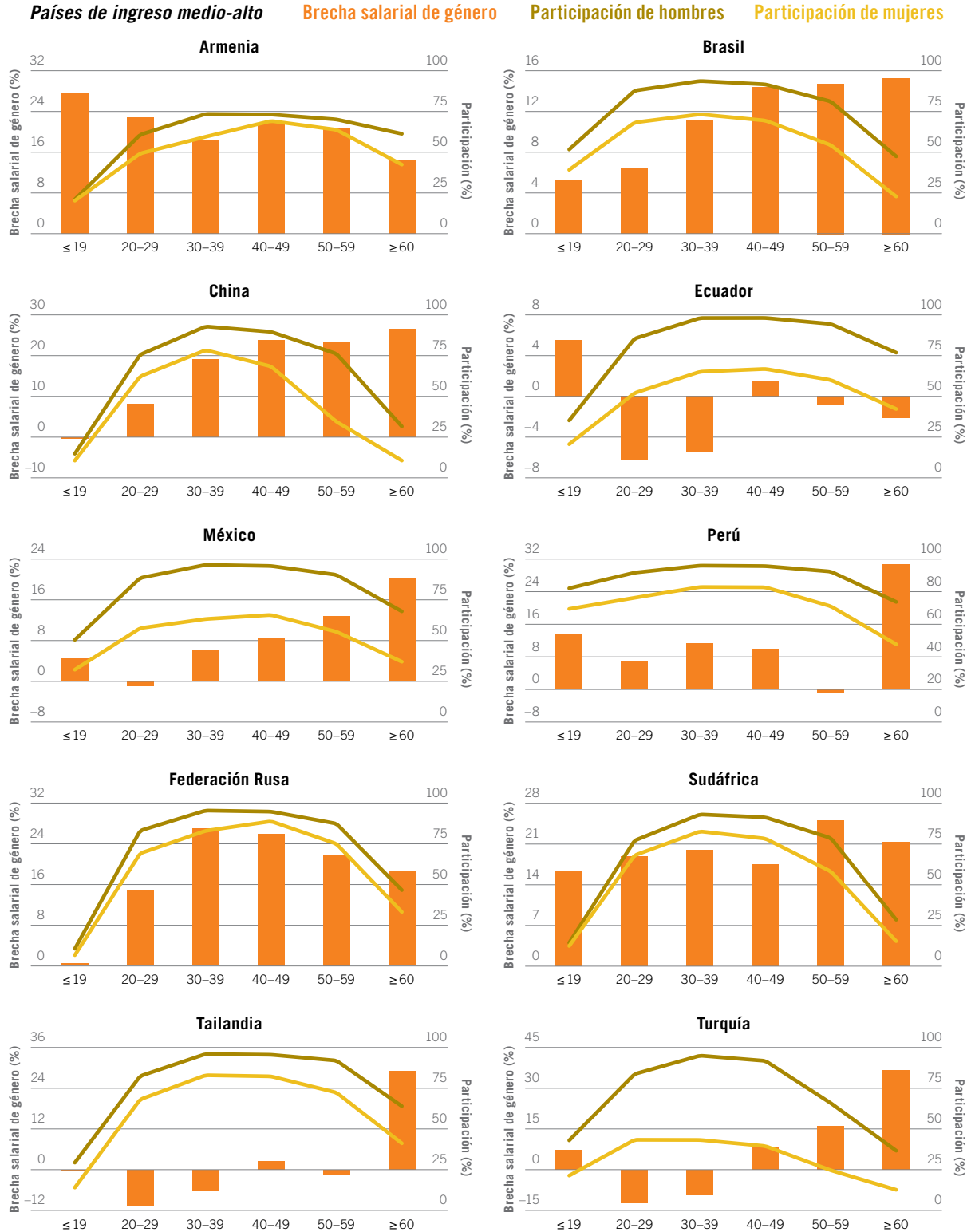


Gráfico 35 (cont.)

Países de ingreso medio-bajo Brecha salarial de género Participación de hombres Participación de mujeres

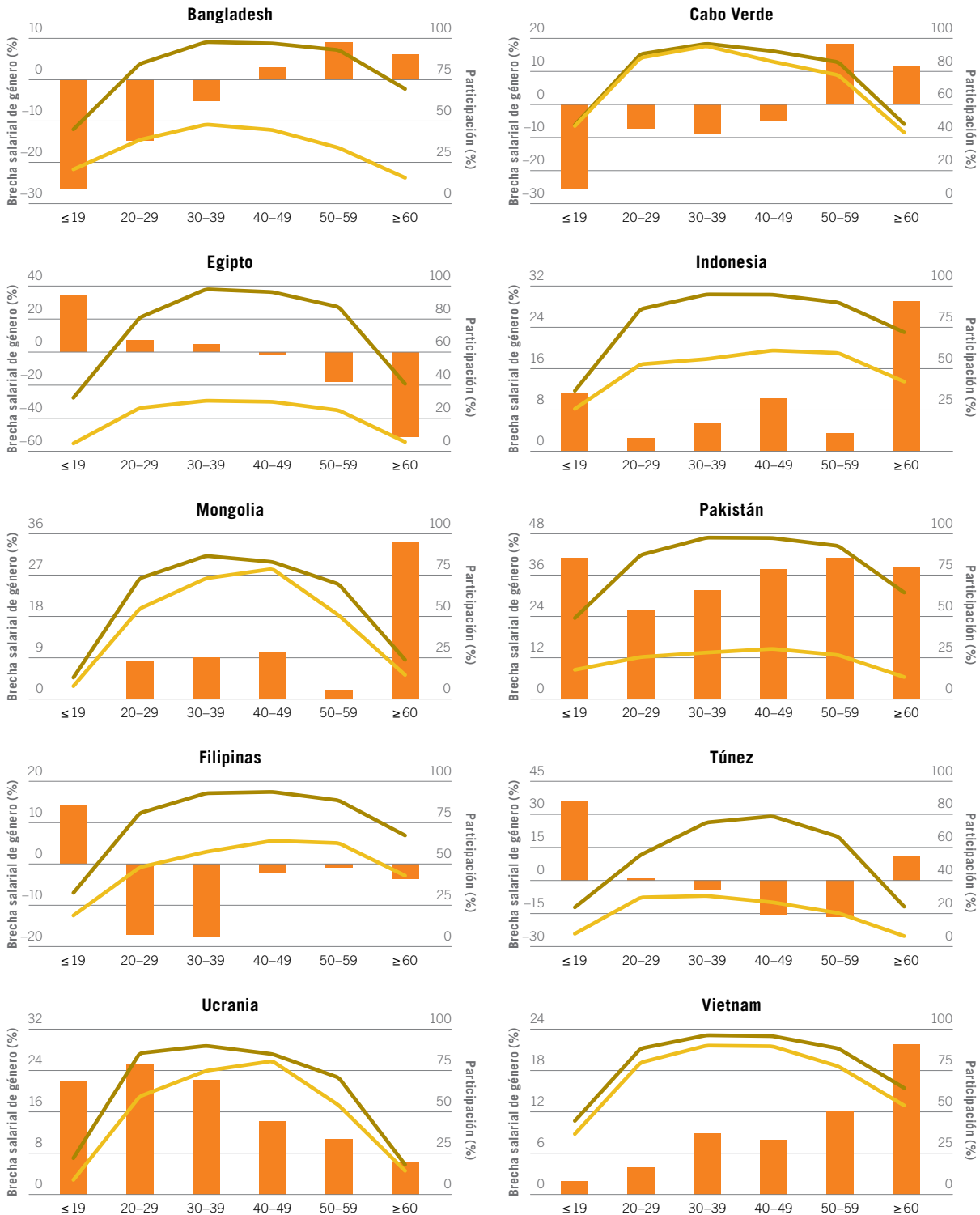
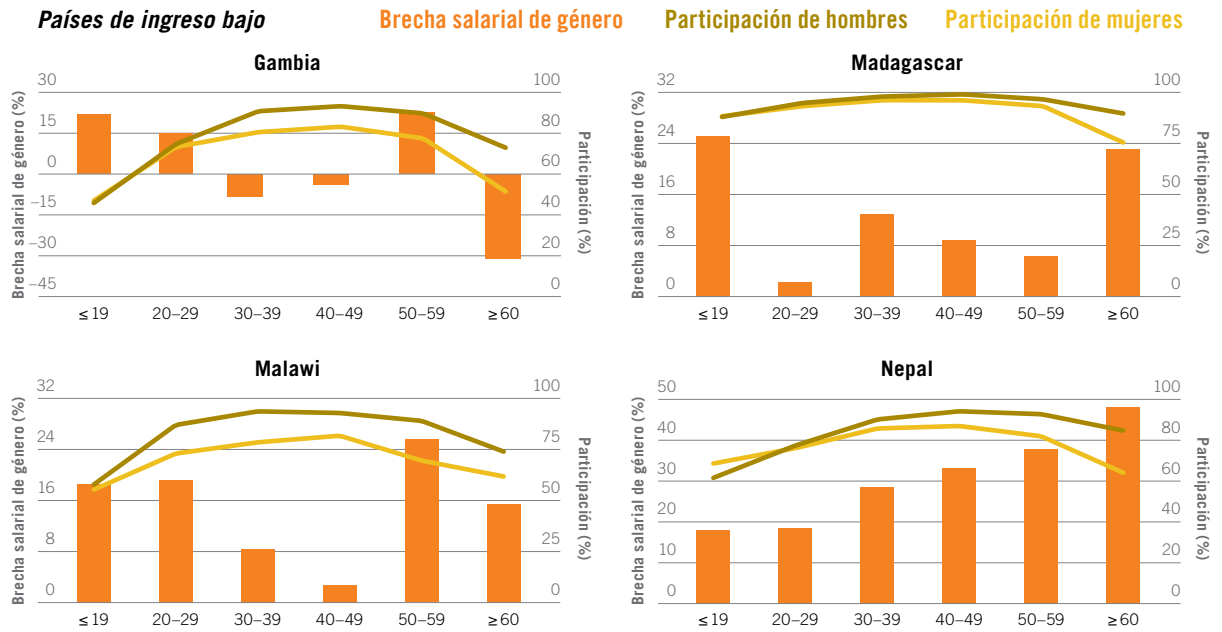


Gráfico 35 (cont.)



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

PARTE III

El camino a seguir

10 Medidas para un crecimiento salarial sostenible

El crecimiento global de los salarios en el 2017 no solo fue inferior al de 2016, sino que descendió a su más bajo índice de crecimiento desde el 2008, permaneciendo muy por debajo de los niveles obtenidos antes de la crisis financiera global. Dada la recuperación en el crecimiento del PIB en el 2017 y la reducción gradual en los índices de desempleo en varios países, el crecimiento constantemente lento de los salarios en las economías con ingresos altos representa, de alguna manera, un rompecabezas y ha sido el tema de un intenso debate. Las posibles explicaciones para el crecimiento contenido de los salarios incluyen el lento crecimiento de la productividad, la intensificación de la competencia global, la disminución del poder de negociación de los trabajadores y la incapacidad por parte de las estadísticas de desempleo de capturar adecuadamente la inactividad del mercado de trabajo, así como una perspectiva económica incierta que puede haber desanimado a las empresas de elevar los salarios.

Cualesquiera que sean las razones, ahora es ampliamente reconocido el hecho de que los salarios son un determinante decisivo del ingreso familiar y, por lo tanto, de la demanda agregada y el crecimiento inclusivo. Es por ello que el crecimiento lento de los salarios ha sido interpretado en repetidas veces como fuente de preocupación de tal forma que el crecimiento de los salarios ha pasado al frente del análisis de políticas y debates relacionados. La Comisión Europea produjo una investigación sobre la dinámica de los salarios en la Unión Económica y Monetaria, y tanto la Encuesta Anual de Crecimiento 2018 como las Recomendaciones del Consejo Europeo sobre políticas económicas hicieron hincapié en que el crecimiento más rápido de los salarios en el área europea ayudaría a sostener la demanda nacional, reducir las desigualdades y asegurar estándares de vida superiores, contribuyendo así a la realización del principio de salarios justos del Pilar Europeo de Derechos Sociales. En el contexto del Semestre Europeo, algunos países fueron alentados a explorar las condiciones para un crecimiento mayor de los salarios, siempre y cuando se siga respetando el rol de los interlocutores sociales. Tanto la OCDE como el FMI han publicado, también, sendas investigación sobre los recientes avances en cuestión de salarios y sus implicaciones. El *Panorama de Empleo de la OCDE* (OCDE, 2018) observó que el crecimiento de los salarios estaba «desaparecido en acción» y consideró esto como una señal de que la recuperación económica sigue siendo frágil. El *Panorama Económico Mundial* (FMI, 2017) observó que los índices de inflación en los países con ingresos altos podrían seguir siendo bajos hasta que el crecimiento de los salarios se acelere más allá del crecimiento de la productividad y de una forma sostenida, y señaló las

implicancias de tal estrategia en el contexto de un ritmo apropiado para la salida paulatina de las políticas monetarias de corte flexible.

Todas estas preocupaciones nos recuerdan la importancia de un mejor entendimiento del rol que pueden desempeñar las políticas salariales (especialmente los salarios mínimos, la negociación colectiva y el pago al sector público) para garantizar un mejor alineamiento entre el crecimiento de los salarios y el crecimiento de la productividad en países en los que ha habido un desacoplamiento en las tendencias de estas dos variables. Otra pregunta es cómo podría utilizarse una mejor coordinación a escala internacional para promover el crecimiento sostenible de los salarios, y que pueda apoyar la demanda agregada a escala nacional, regional y global.

Este informe ha mostrado que en países con bajos y medianos ingresos el crecimiento real de los salarios ha sido más sólido, pero con mucha diversidad a través de los países y regiones. No obstante, en muchos países los salarios bajos y la desigualdad salarial siguen siendo un serio desafío en el rumbo a obtener trabajos decentes y un crecimiento inclusivo, mientras los salarios permanecen bajos y son insuficientes para cubrir apropiadamente las necesidades de los trabajadores y sus familias. En tanto que la globalización y la tecnología han contribuido con el crecimiento de los salarios e ingresos en algunos países, una pregunta importante gira en torno a cómo pueden los países con ingresos bajos y medianos retener una participación más grande del valor agregado generado en las cadenas de suministro globales.¹ Otro desafío surge del hecho de que, en términos generales, en las economías con ingresos bajos y medianos aproximadamente el 50 por ciento de los trabajadores asalariados continúa trabajando en la economía informal, ya sea en el sector informal o como trabajadores informales en el sector formal (ver OIT, 2018c).

Sin perjuicio de estos desafíos, una cantidad de países se han comprometido recientemente a fortalecer el salario mínimo con una visión de proveer una protección laboral más adecuada. Por ejemplo, Sudáfrica anunció la introducción de un salario mínimo nacional en el 2018, mientras los legisladores en India están examinando la posibilidad de ampliar la cobertura del salario mínimo actual de los trabajadores que tienen ocupaciones «regulares» a todos los trabajadores asalariados del país. La negociación colectiva sigue siendo más limitada en los países con ingresos bajos y medianos que en los países con ingresos altos, pero algunas iniciativas recientes han buscado ampliar la protección a las categorías de trabajadores más vulnerables.

11 Reducción de la brecha salarial de género

En la Parte II del *Informe Mundial sobre Salarios* se ha mostrado mediante el uso de datos provenientes de un gran número de países (que representan juntos

1 Los estudios que han investigado cómo las cadenas globales de valor están «recortadas» han mostrado que la participación del valor agregado devengado a los trabajadores en los países en desarrollo suele permanecer muy reducida. Ver, por ejemplo, Timmer et al., 2014.

alrededor del 80 por ciento de los trabajadores asalariados del mundo) que, en promedio, las mujeres siguen recibiendo un salario menor que los hombres en todo el mundo, con grandes variaciones entre países. Utilizando los salarios promedio por hora de mujeres y hombres, como en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (indicador 8.5.1), el informe halla que la brecha salarial de género global (ponderada) es de aproximadamente 16 por ciento. Sin embargo, existen grandes variaciones entre países y, también, dependiendo de cómo se realiza la medición de la brecha salarial de género. Utilizando medianas de salarios mensuales, el cálculo global de la brecha salarial de género sube a aproximadamente el 22 por ciento.

El informe resalta los factores múltiples que pueden yacer detrás de la existencia de la brecha salarial de género en diferentes circunstancias nacionales. En algunos países, la brecha salarial de género puede ser mayor en la parte superior de la distribución, como en muchos países con ingresos altos, mientras que en otros puede ser mayor en el centro o en la parte inferior de la distribución, como en muchos países con ingresos bajos y medianos. Además, la brecha salarial de género en diferentes partes de la distribución salarial puede deberse, en términos generales, a diferencias en los atributos observables del mercado de trabajo, tales como menor nivel de educación para las mujeres, o también a diferencias sin explicación en los ingresos por estos atributos, a la subvaloración del trabajo de la mujer en ocupaciones o empresas altamente feminizadas, a salarios reducidos o estancados para las mujeres que son madres, o simple y llanamente a un pago menor para las mujeres con relación a los hombres a pesar de hacer el mismo trabajo o un trabajo de igual valor en la misma empresa.

Entonces, ¿qué se puede hacer para reducir gradualmente la brecha salarial de género en todo el mundo? Si bien existe un rango de políticas y medidas que pueden tomarse para reducirla, la respuesta a esta pregunta será necesariamente específica para un país, puesto que los factores que pueden intervenir y explicar la brecha salarial de género varían de un país a otro y en diferentes partes de la distribución salarial. En las secciones siguientes se destacan algunas de las implicancias en políticas que surgen del informe.

12 La necesidad de tener datos más fiables

Para empezar, el informe destaca la necesidad de tener mejores datos en la distribución de salarios. Muchos países, en particular aquellos con ingresos bajos y medianos, tienen estadísticas muy limitadas sobre salarios. Estos datos a veces son recolectados mediante encuestas episódicas de la población activa, encuestas de establecimientos que omiten aquellos no registrados, o mecanismos administrativos que solo cubren a los trabajadores afiliados al sistema nacional de la seguridad social. Dichos datos pueden conducir a cálculos no confiables sobre la brecha salarial de género. Una opción factible sería revisar y modificar las encuestas existentes introduciendo, por ejemplo, módulos específicamente relacionados con la brecha

salarial en encuestas de corte transversal. El uso de módulos para recoger información específica es una práctica extendida cuando se recolectan datos de encuestas, con módulos integrados esporádicamente para recoger información de un grupo de población en particular (por ejemplo, la juventud o comunidades rurales) o eventos especiales (tales como decisiones de jubilación). En muchos países, los módulos se usan para recoger información específicamente sobre mujeres (por ejemplo, el Cuestionario sobre la Mujer Jordana en el 2012, administrado como parte de la Encuesta para la Salud Familiar y Población Jordana del 2012). Lo que proponemos aquí no es un módulo sobre temas únicamente relacionados con las mujeres, sino el diseño y posterior integración de módulos que están cuidadosamente pensados para cubrir materias que se identifican como potenciales determinantes de la brecha salarial de género. Dado que esta es una estadística que cambia lentamente, el módulo podría administrarse esporádicamente, no necesariamente cada año. Esto podría ser un instrumento efectivo en términos de costes para producir datos lo suficientemente ricos en el propósito de mejorar la comprensión de los factores que contribuyen a la brecha salarial de género.

Un potente ejemplo ilustrativo de este punto es el estudio de la brecha por maternidad. En los datos de encuesta existentes se suele solicitar al familiar encuestado que declare quiénes viven en el hogar y cuál es la relación de cada miembro con el encuestado. Esto nos dice si la cabeza de la familia tiene cónyuge, y si otros miembros determinados de la familia son sus hijos. Solo podemos adivinar en las interrelaciones entre los otros miembros de la familia, y esto con frecuencia deja la identificación de «maternidad» y «paternidad» a una clasificación subjetiva. De igual forma, no sabemos el número exacto de hijos asociado a cada adulto del hogar porque cuando los hijos ya no viven en el hogar no suelen formar parte de la encuesta. Este es solo un ejemplo de la forma en que podrían mejorarse las encuestas para brindar una mejor información relacionada con la brecha salarial de género.

En la mayoría de países, las encuestas existentes suelen ser de corte transversal; esto significa que se recolectan datos a intervalos regulares (por ejemplo, una vez al año o una vez cada dos años) y cada vez de un conjunto totalmente distinto de sujetos (en oposición a encuestar al mismo sujeto u hogar a lo largo de una secuencia de periodos, como es el caso de los datos de panel). Una instantánea de la vida de una persona (que es lo que brindan los conjuntos de datos transversales) puede contribuir con cantidades significativas de información para un entendimiento de los salarios en un punto en particular en el tiempo para la población, en promedio. No obstante, también resulta crucial comprender lo que sucede fuera del «marco de la instantánea» tomada por los datos en un punto en el tiempo, por dos razones: primero, puede proporcionar una mejor comprensión de los factores que determinan la brecha salarial de género; y, segundo, puede ayudar a los responsables de la formulación de políticas a diseñar estrategias que ayuden a nivelar los efectos de los eventos del ciclo de vida en hombres y mujeres, aun antes de que ingresen al mercado de trabajo. Esta es la razón por la que los

datos de panel pueden, de alguna forma, conducir a la resolución de determinados problemas relacionados con la interpretación de los eventos del ciclo de vida.²

13 No limitarse a adoptar medidas simplistas para abordar la brecha salarial de género

El método clásico para medir la brecha salarial de género es calcular la diferencia en la paga entre hombres y mujeres con relación a la paga de los hombres. Por razones de simplicidad, esta medida depende del salario promedio entre todos los trabajadores asalariados (la media) o del salario que representa al asalariado medio en la población (la mediana). Ambas medidas proporcionan un simple resumen de la dispersión salarial entre todos los trabajadores asalariados de una población.

En algunos países, no obstante, estas medidas resumidas pueden generar resultados muy diferentes y, en ocasiones, contradictorios al proporcionar información que es de uso limitado para los responsables de la formulación de políticas. Esto es especialmente el caso en que la participación de la mano de obra femenina es reducida y donde las mujeres se agrupan en determinados sectores y ocupaciones en particular. El informe recomienda, de esta manera, ir más allá de las medidas resumidas, aun cuando sean indicadores populares, para inspeccionar con mayor detalle la estructura salarial de hombres y mujeres.

La Parte II de este informe ha sugerido el uso de una brecha salarial de género «ponderada por factores» que tome en cuenta los posibles efectos de composición en la población. Debido a que la brecha salarial de género ponderada por factores controla algunos de los principales efectos de composición que pueden variar en el transcurso del tiempo, resulta útil una herramienta complementaria como una serie cronológica de brechas salariales de género ponderadas por factores con las que analizar la evolución de la brecha salarial de género a través del tiempo. Este es, además, un método relativamente sencillo que puede implementarse fácilmente.

14 Describir la brecha salarial de género en la distribución salarial y revisar la eficacia de las instituciones del mercado de trabajo

Una pregunta importante es si la brecha salarial de género en un determinado país está mayormente orientada por la brecha salarial en la parte inferior, el centro y

² Esto es especialmente importante en un momento en que una porción bastante grande y en crecimiento de la mano de obra está empezando a trabajar en lo que se conoce como formas atípicas de empleo, y donde el cambio en la relación entre trabajador y empleador puede tener implicancias en términos de diferencias salariales entre mujeres y hombres; ver Adams y Berg, 2017.

la parte superior de la distribución salarial. El informe ha mostrado que, entre los países con ingresos altos, la brecha salarial de género tiende a ensancharse en el extremo superior de la distribución: por ejemplo, en el caso de Bélgica, la brecha salarial de género es de aproximadamente el 3 por ciento en la parte inferior, pero aumenta a aproximadamente 13 por ciento en la parte superior. Por el contrario, en los países con ingresos bajos y medianos, es en el extremo inferior de la distribución salarial (donde las mujeres tienen una sobrerrepresentación proporcional) que la brecha salarial de género se ensancha más. Pero el hecho de que el «suelo pegajoso» o el «techo de cristal» sea el dominante varía de un país a otro, con implicancias bastante obvias en las políticas. Por ejemplo, un salario mínimo podría reducir la brecha salarial de género a niveles de un menor salario, los acuerdos colectivos de pago podrían tener el mismo efecto más arriba en la distribución salarial, mientras las políticas que promueven una mayor representación de las mujeres en puestos directivos y con sueldos altos podrían tener un efecto positivo en los niveles superiores.

Se ha descubierto que los salarios mínimos son eficaces para reducir la brecha salarial de género en la parte inferior de la distribución salarial, en particular cuando están bien diseñados y actúan eficazmente como piso salarial. Para maximizar el efecto de los salarios mínimos en la brecha salarial de género es necesario asegurar que los salarios mínimos no discriminan en sí, directa o indirectamente, a las mujeres, por ejemplo, estableciendo niveles salariales inferiores en sectores u ocupaciones en las que predominan las mujeres o, incluso, excluyendo de la cobertura legal a los sectores u ocupaciones dominados por las mujeres. Un buen ejemplo es el caso de las trabajadoras domésticas que llevan a cabo más de 65 millones de personas en todo el mundo, en su gran mayoría mujeres. En muchos países, el trabajo doméstico está excluido de cobertura según la legislación laboral porque no se considera «trabajo». En otros países, el trabajo doméstico está cubierto por las leyes laborales, pero no se les otorga un trato al mismo nivel que otros tipos de trabajo. Por ejemplo, el salario mínimo que se paga a la mano de obra no calificada podría no aplicarse a los trabajadores domésticos, o podría aplicarse con una tasa mucho menor que aquella establecida para otros trabajadores.

La negociación colectiva puede ser un mecanismo eficaz para acortar la brecha salarial de género, en particular en las partes inferior y central de la distribución salarial (ver Pillinger, Schmidt y Wintour, 2016). Esto también puede ayudar a reducir las disparidades salariales tanto al interior como a través de los sectores y empresas. Esto se debe, en parte, a que los países con mayor cobertura de negociación colectiva tienden a tener una menor desigualdad en los salarios en general, y también a que los convenios colectivos pueden orientarse a la reducción de la brecha salarial de género, especialmente cuando es mandato por ley, como en el caso de Francia.³ Los convenios colectivos, en particular, pueden enfocarse en reconciliar el trabajo con las necesidades familiares; aumentar la transparencia de las diferencias salariales de la empresa; ofrecer mayores aumentos salariales para

3 Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, Act No. 2006-340, *Journal officiel*, No. 71, 23 March 2006.

los tipos de trabajos donde predominan las mujeres; facilitar el derecho a reingreso tras la licencia por maternidad; y proporcionar evaluaciones de trabajo que no hagan distinción de género para evitar el sesgo en la clasificación de trabajos y los sistemas de remuneración. Sin embargo, los diferentes sistemas de relaciones industriales tienen impactos diferenciados en la brecha salarial de género. El nivel de negociación colectiva también puede tener un efecto en la brecha salarial de género: algunos estudios muestran que mientras más centralizado sea el nivel de negociación colectiva, menor será la brecha salarial de género (Sissoko, 2011). Por lo tanto, se ha sugerido que, en los países donde la negociación en el ámbito de la empresa es la norma, los interlocutores sociales podrían adoptar pautas comunes para que una negociación colectiva con perspectiva de género oriente las negociaciones realizadas por sus respectivos miembros en el ámbito de la empresa (Eurofound, 2010).

La negociación colectiva orientada hacia la eliminación de la parte discriminatoria de la brecha salarial de género tiene un enorme potencial para reducir las desigualdades salariales de género. Esto es coherente, también, con la visión de que una responsabilidad más proactiva (lo que incluye el cumplimiento de leyes de remuneración equitativa, más que meramente depender de que las personas interpongan quejas) es un enfoque más prometedor (Hepple, 2007). No obstante, existe un riesgo de que se diluya el compromiso de los agentes sociales con las metas para la equidad salarial cuando surgen otras prioridades competitivas, tales como la moderación salarial o la protección de empleos durante circunstancias económicas estresantes. La visión de dichos agentes también puede variar con respecto a la naturaleza de los problemas para un salario igualitario o la forma en la que tratan dichos problemas, con algunos de estos agentes argumentando que la brecha salarial de género es un problema con el que debe lidiar el gobierno, de tal forma que se limita el alcance de los convenios en temas de paridad salarial lo cual socava el impacto de la negociación colectiva en dicha brecha (Smith, 2012). Negociar y/o ampliar los convenios que cubren las categorías de trabajadores más vulnerables a recibir salarios bajos también puede ser de gran utilidad, en particular en las ocupaciones o sectores donde predominan las mujeres.

Los factores que pueden facilitar las negociaciones colectivas sobre la equidad de género incluyen el ingreso de mujeres en puestos de liderazgo patronal y sindical, así como en los equipos de negociación colectiva; habilitar la legislación que establece un marco para la negociación sobre la equidad de género; el entorno normativo global; y la existencia de estrategias de los trabajadores y de los empleadores para mejorar la equidad de género en el centro de trabajo. De igual modo, el rol activo y directo de los sindicatos y organizaciones de empleadores puede tener un impacto significativo para reducir la brecha salarial de género. En particular, la revalorización del trabajo femenino podría mejorar enormemente si los sindicatos y organizaciones de empleadores empezaran a identificar dónde están incorporadas las desigualdades de género al interior de sus propios sistemas (Rubery y Johnson, de próxima publicación), mientras que las políticas y acciones que ayudan a las mujeres a alcanzar puestos de liderazgo, rompiendo, de esta manera, el famoso «techo de cristal» en los negocios, pueden provocar un equilibrio de género en los equipos administrativos y directorios (OIT, 2015). Lo

segundo ha demostrado tener un impacto positivo en el rendimiento empresarial, como se muestra en numerosos estudios (McKinsey & Company, 2017; Catalyst, 2012; Curtis, Schmid y Struber, 2012).

Dicho esto, aunque los salarios mínimos, la negociación colectiva y las actividades corporativas pueden llegar a tener un gran impacto en las desigualdades salariales de género, es importante reconocer que los trabajadores de la economía informal suelen no estar cubiertos por la legislación existente o estar solamente cubiertos en principio (por ejemplo, por las normas internacionales de trabajo) pero no en la práctica. De acuerdo con los cálculos más recientes de la OIT, el 61,2 por ciento de la población con empleo del mundo y el 39,7 por ciento de todos los trabajadores asalariados se encuentran en empleos informales. Las mujeres que se hallan en trabajos asalariados informales suelen enfrentar una doble penalidad: los trabajadores de la economía informal reciben, en promedio, salarios menores a los de los trabajadores de la economía formal, y a las mujeres, en general, se les paga salarios menores a los de los hombres, en promedio. Las medidas que promueven la formalización de la economía informal pueden, de esta manera, beneficiar enormemente a las mujeres, llevándolas al abrigo de la protección legal y eficaz que, en principio, contribuye a reducir la brecha salarial de género y las empodera para defender mejor sus intereses.

15 Abordar la parte «explicada» de la brecha salarial de género a través de la educación, polarización y segregación ocupacional

El análisis de descomposición del informe muestra que parte de la brecha salarial de género se puede explicar mediante diferencias en los atributos del mercado de trabajo de hombres y mujeres, incluyendo el nivel de educación de estos y sus elecciones en cuanto a ocupaciones o industrias. Es importante notar que el decir que una parte de la brecha salarial de género se puede explicar mediante diferencias en los atributos no implica que dicha parte de la brecha sea «admisibile», puesto que puede en sí misma reflejar desigualdades de género en el acceso a la educación o en otras esferas del hogar y el trabajo.

Quizás resulte sorprendente que el informe haya encontrado que en muchos países solo se puede explicar una pequeña parte de la brecha salarial de género mediante diferencias en los niveles de educación entre hombres y mujeres. En los países con ingresos altos, la educación contribuye en promedio a un 1 por ciento de la brecha salarial de género, aunque contribuye mucho más en algunos países en particular, como la República Checa, la República de Corea o Eslovaquia. Este hallazgo general no sorprende, puesto que (como hemos visto en el informe) en los países con ingresos altos, el nivel educativo de las mujeres en trabajos asalariados es, en muchos casos, superior al de los hombres; por lo tanto, un menor nivel de educación no puede ser una explicación a la brecha salarial de género. Lo que

más sorprende, quizás, es que un menor nivel educativo tampoco es un factor particularmente marcado para explicar la brecha salarial de género en la mayoría de países con ingresos bajos y medianos, aun cuando en muchos de estos países la mujer suele tener niveles educativos inferiores a los de los hombres. Sin embargo, en la práctica, una alta proporción de mujeres con bajo nivel educativo queda excluida del mercado de trabajo o trabaja por cuenta propia en lugar de tener un trabajo asalariado. En todo caso, las mujeres con trabajo asalariado suelen tener un mayor nivel educativo que los hombres dentro de un grupo ocupacional similar. De este modo, si bien las políticas educativas que se enfocan en las tasas de matrícula de las jóvenes pueden contribuir a incrementar la participación futura de mujeres en el mercado de trabajo, estas no necesariamente reducen la brecha salarial de género en todos los países.

Entre los otros factores que explican la brecha salarial de género en mayor o menor medida a través de los países están la concentración de mujeres en un rango mucho más pequeño y diferente de sectores y ocupaciones en relación a aquellos en las que predominan los hombres. La segregación ocupacional puede ser un reflejo de las diferentes elecciones. Por ejemplo, las mujeres tienen menos probabilidad de emprender estudios y dedicarse a ocupaciones en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), que ofrecen oportunidades de empleo mejor pagado. Además, cuando las mujeres ingresan a profesiones de CTIM en sectores tales como tecnologías de la información y la comunicación (TIC), tienden a concentrarse en las ocupaciones que reciben un menor pago, tales como gestión de las TIC, en lugar de desarrollo de software. Por consiguiente, algunos países han introducido programas específicamente diseñados para cambiar esta situación y atraer a más mujeres a los campos de CTIM. Esto puede moverse en un rango desde dar a conocer las carreras de CTIM a las mujeres hasta organizar ferias laborales alusivas, apoyo financiero y en especie para los programas de CTIM dirigidos a mujeres, y ofertas de pasantías y orientación profesional (G20, 2018).

La segregación ocupacional también surge, en parte, debido a los estereotipos duraderos y prejuicios por parte de los empleadores en sus decisiones de contratación y/o promoción. La acción en contra de ambos frentes puede contribuir a reducir la segregación ocupacional, concretamente alentando a más mujeres a participar en estudios de CTIM y atraer a más hombres a los sectores de educación y salud.⁴ Pero para que estos sectores atraigan a los hombres, el estatus y las ganancias promedio deben mejorar. La violencia relacionada con el trabajo y el acoso contra las mujeres, especialmente en sectores u ocupaciones en los que constituyen

4 Es interesante señalar que un estudio reciente llevado a cabo por investigadores en la Universidad de Valencia, en España, muestra que, incluso dentro de los estudios relacionados con las CTIM, existe un sesgo de género en la selección de subcampos de estudio en el que intervienen creencias estereotipadas. Utilizando respuestas de una muestra representativa de estudiantes, la investigación revela que los estudiantes, tanto mujeres como hombres, creen que la profesión que ejercen los economistas está dominada por los hombres y por temas macroeconómicos (en oposición a los microeconómicos). Tal creencia, que de ninguna manera constituye una realidad en la profesión, tiene un gran impacto en la forma en que las mujeres justifican las notas que obtienen en materias macroeconómicas y en la selección de los subcampos de estudio para su título en economía; por otra parte, no tiene un impacto en la forma en que los estudiantes hombres perciben sus notas o seleccionan los subcampos de estudio en economía (Beneito et al., 2018).

una minoría, también pueden actuar como elementos disuasivos, desalentando esto a que las mujeres ingresen o permanezcan en trabajos mejor pagados y donde predominan los hombres (OIT, 2018e; Pillinger, 2017).

16 Abordar la parte «no explicada» de la brecha salarial de género: la subvaloración del trabajo de las mujeres en las ocupaciones y empresas feminizadas, y la implementación de la igualdad de salarios

Así, gran parte de la brecha salarial de género, en muchos países, permanece sin explicación por diferencias en la educación y en otros atributos del mercado de trabajo tales como la edad, la experiencia, la ocupación o la industria. Efectivamente, en todos los grupos de ingresos predomina la parte no explicada de la brecha salarial de género. Así, pues, es importante «desempaquetar» las razones que se ocultan detrás de esta porción de la brecha salarial de género a escala nacional.

El informe muestra que, para una selección de países, el retorno a la educación es marcadamente menor en ocupaciones altamente feminizadas en comparación con otras ocupaciones, y que los salarios promedio son menores en las empresas altamente feminizadas en comparación con otras empresas, incluso después de hacer un análisis condicional comparando empresas con similares características. Este desequilibrio podría estar vinculado a la subvaloración global del trabajo femenino, lo que «significa que la destreza y experiencia en ocupaciones y centros de trabajo donde predominan las mujeres tienden a ser injustamente recompensadas» (Grimshaw y Rubery, 2015, p. vi). Estos resultados también respaldan la bibliografía que indica que el acceso gradual de las mujeres a industrias o trabajos tradicionalmente ocupados por hombres se asocia, generalmente, con una disminución en las ganancias promedio en ellos (Murphy y Oesch, 2015). Eliminar este sesgo es no solo una forma de reducir directamente la brecha salarial de género, sino además una condición para reducir la segregación ocupacional, por ejemplo, atrayendo a más hombres a los sectores educación y salud, y garantizando que las mujeres obtengan un trato justo en el centro de trabajo. Considerando esto, Nueva Zelanda ha mejorado recientemente la remuneración de 329 trabajadoras de apoyo a la educación con un aumento salarial de hasta un 30 por ciento. Esto significa una transacción histórica para la igualdad salarial y prepara el terreno para otras mujeres en el sector educación.

En la literatura es frecuente ver que los autores atribuyen parte de la brecha salarial de género no explicada a la discriminación contra las mujeres en comparación con los hombres. Tal discriminación ocurre cuando las mujeres reciben un salario menor que los hombres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. La discriminación salarial directa incluye casos en los que a dos trabajos iguales se les asignan diferentes cargos, dependiendo del género de la persona que lo desempeña, y su remuneración varía, lo que resulta en mayores salarios para

las ocupaciones masculinas en comparación con las femeninas. Ejemplos de esta práctica incluyen los cargos de «chef» para los hombres y «cocinera» para las mujeres; o «gerente de información» y «bibliotecaria»; o «asistente de gerencia» y «secretaria». La injusticia también se da cuando las mujeres reciben un menor salario que los hombres por un trabajo de igual valor, a saber, un trabajo que puede diferir en las tareas y las responsabilidades involucradas, el conocimiento y las habilidades requeridas, el esfuerzo que supone o las condiciones en las que se realiza, y aun así es de igual valor. La discriminación salarial indirecta es más sutil y más difícil de detectar. Se puede manifestar en diferentes estructuras y prácticas habituales que incluye, por ejemplo, la forma en que se estructura los salarios y la ponderación relativa en la remuneración global de los cargos superiores o de las primas con las que se recompensan las largas horas de presencia continua en el centro de trabajo. En tales situaciones, las mujeres tienen mayor probabilidad de ser penalizadas como consecuencia de sus responsabilidades familiares.

En un intento por garantizar un pago igualitario entre hombres y mujeres, un número creciente de países ha aprobado legislación nacional que prohíbe un pago inferior por igual trabajo o por trabajo de igual valor. Pero, mientras la mayoría de países ha promulgado legislación para abordar la discriminación de género en la remuneración, solo el 40 por ciento de todos los países ha abarcado el principio pleno de «pago igualitario por trabajo de igual valor», mientras muchos se enfocan más bien en el principio estrecho de «igual pago por igual trabajo» (Grupo del Banco Mundial, 2018; Oelz, Olney y Tomei, 2013). Además, algunos países han tomado medidas para promover la transparencia salarial para exponer las diferencias entre hombres y mujeres. Por ejemplo, desde principios de 2018, Alemania solicita a las empresas que tienen 200 o más trabajadores asalariados que divulguen lo que ganan sus trabajadores (de ambos géneros) a solicitud de cualquiera de los trabajadores que labora en dichas empresas. En el Reino Unido se ha aplicado una disposición similar en la que, desde abril de 2017, a todas las empresas y organizaciones del sector público que emplean a 250 o más personas se les requiere publicar datos sobre la diferencia entre la media y la mediana de los salarios y primas, así como la brecha salarial de género en las diferentes escalas de salarios. Además, y con efecto desde 2018, los negocios con más de 500 trabajadores deben proporcionar informes financieros periódicos sobre los esfuerzos específicos que se estén realizando para eliminar la desigualdad entre los géneros.

Informar sobre la brecha salarial de género exponiendo la dimensión de esta contribuye a señalar la existencia de posibles instancias de discriminación salarial y, por lo tanto, disminuir el riesgo de un reclamo por pago desigual. Las auditorías de pago igualitario son otra herramienta importante que contribuye a revelar qué factores intervienen en el salario. Son útiles para detectar posibles defectos en las prácticas salariales de la empresa. En el 2013, el gobierno del Reino Unido adoptó una nueva normativa que requiere a los tribunales de trabajo imponer a los empleadores que han perdido un reclamo por pago igualitario realizar una auditoría de pago igualitario.

En años recientes, un número de países han adoptado leyes para la igualdad salarial, que requiere a los empleadores examinar periódicamente sus prácticas de compensación, evaluar la brecha salarial de género y tomar acción para eliminar

la parte de la brecha que se debe a la discriminación en el pago. En algunas jurisdicciones, a saber, Islandia o las provincias de Ontario y Quebec, la eliminación de dichas brechas es forzosa, mientras que, en otros casos, como por ejemplo Suiza, los empleadores con 50 trabajadores o más no están obligados a realizar una auditoría de pagos y eliminar la parte discriminatoria de la diferencia salarial, pero están obligados a hacerlo si desean participar en concursos públicos. Para alentar a los empleadores a cumplir con la ley, la Oficina Federal para la Igualdad entre los Géneros de Suiza ha desarrollado y puesto a disposición gratuitamente una herramienta en línea de autoevaluación, Logib (ver recuadro 6 en la Parte II); más recientemente, ha estado trabajando para el desarrollo de una herramienta de autoevaluación orientada a las pequeñas empresas con menos de 50 trabajadores. En Islandia, desde enero de 2018, se requiere a las empresas y agencias gubernamentales con más de 25 trabajadores obtener una certificación del gobierno proveniente de una entidad independiente que acredite que sus políticas de pago son igualitarias. Las que no cumplan con la demostración de igualdad salarial se enfrentan a multas. Ésta es una política de corte rápido adoptada por Islandia con el fin de cerrar la brecha salarial de género en 2022. Los países que han promulgado una legislación proactiva para la igualdad salarial también han puesto en práctica mecanismos que visualizan el monitoreo periódico y evaluación del impacto de las medidas adoptadas con una visión de reorientación o acción de ajuste continuo para alcanzar una mayor eficacia en las políticas.

17 Reducción de la brecha salarial por maternidad

La bibliografía reciente muestra que, en varios países, la brecha salarial de género se debe, en parte, a la «brecha salarial por maternidad», definida como la brecha salarial entre madres y no-madres. Este informe muestra que las madres parecen sufrir de una penalización salarial mientras que los padres parecen ser recompensados con una prima de sueldo. Nuestro cálculo de la penalidad por maternidad varía de 1 por ciento o menos en Canadá, Mongolia o Sudáfrica a tanto como 30 por ciento en Turquía.

Los salarios menores para las madres pueden tener relación con multitud de factores, incluyendo interrupciones en el mercado de trabajo o reducciones en el horario de trabajo; empleo en trabajos más favorables a la familia, que reciben un pago menor; o decisiones estereotipadas de contratación y promoción a nivel empresarial que penalizan las carreras de las madres. Se ha discutido, por ejemplo, que en algunos países las mujeres prefieren trabajos en el sector público, aun cuando les pagan salarios inferiores, porque les ofrecen horas de trabajo más reducidas y flexibles. En otros casos, se ha discutido que las mujeres que son madres prefieren emplearse en trabajos favorables a la familia, o en trabajos a tiempo parcial, en los que se les paga salarios menores.

¿Qué se puede hacer para reducir la brecha salarial por maternidad? Compartir más equitativamente los deberes familiares entre hombres y mujeres, así como servicios adecuados de cuidado infantil y de cuidados para los adultos mayores, podrían en muchos casos llevar a las mujeres a elegir ocupaciones diferentes. En otras palabras, algunas de las elecciones o las expectativas de las mujeres pueden ser producto de los estereotipos de género y los constantes desequilibrios en el trabajo doméstico no remunerado y las responsabilidades familiares, y también pueden verse afectadas por la falta de una adecuada disposición pública en áreas tales como los servicios de cuidado infantil o políticas empresariales adecuadas para organizar un horario de trabajo flexible. La falta de programas que apoyen el retorno al trabajo de las mujeres después de dar a luz también contribuye a la penalización salarial que enfrentan las mujeres cuando retoman el trabajo tras un periodo prolongado de ausencia del mercado laboral. Si bien todos los trabajadores enfrentan dicha penalidad, parece ser mayor para las mujeres. Aumentar el derecho de los hombres de tener permiso por paternidad también ayudaría a reequilibrar la percepción que tienen los empleadores (tanto de mujeres como de hombres) de las trabajadoras asalariadas como madres.

18 Ha llegado la hora de acelerar los pasos para cerrar la brecha salarial de género

Nunca antes hubo tanto compromiso y sensibilidad en los debates públicos nacionales e internacionales por la equidad de género en el trabajo, y en la sociedad. La Meta para el Desarrollo Sostenible 8.5 de la ONU establece el objetivo de «lograr el empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluyendo a los jóvenes y las personas con discapacidades, y un pago igualitario por un trabajo de igual valor» para el 2030. Para apoyar esta Meta, la Coalición Internacional de Igualdad Salarial (EPIC, por sus siglas en inglés), que se lanzó en setiembre de 2017 como una iniciativa con múltiples partes interesadas que incluye a la OIT, ONU Mujeres, OCDE, CSI, OIE y muchos gobiernos y empresas, busca lograr el pago igualitario para hombres y mujeres. Así, hay un impulso internacional en favor de acciones concretas y coordinadas para abordar la desigualdad de género. En la Conferencia de Promesas de la EPIC durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York en setiembre de 2018, aproximadamente 40 gobiernos y/u organizaciones adquirieron compromisos importantes, que incluían lo siguiente: la creación del Día de la Igualdad Salarial; la eliminación o reducción de la brecha salarial de género por un porcentaje determinado; el establecimiento de las comisiones nacionales para monitorear la intervención estatal sobre la remuneración igualitaria; o la disposición de apoyo financiero para la recolección de datos sobre la brecha salarial de género en la lista de empresas seleccionadas públicamente.

En la práctica, no obstante, el avance en la reducción de la brecha salarial de género ha sido demasiado lento. Está claro que se necesitan acciones más enérgicas y decisivas. Además de las medidas específicas que se han tratado anteriormente, establecemos algunas consideraciones más generales.

Primero, acelerar el avance requerirá tanto el compromiso político como la transformación social. Mientras que las políticas públicas para mejorar la educación, el trabajo y la protección social, así como la infraestructura social, son necesarias para acortar la brecha salarial de género, su eficacia depende, al menos en parte, en un cambio tanto de las normas sociales como de los estereotipos de género. Esta obligación se aplica a todos los países y sociedades, independientemente de su nivel de desarrollo. Existe un vasto conjunto de pruebas de que los sesgos inconscientes desempeñan un papel clave en la desigualdad de género en general, y que contribuyen a los bajos índices de participación laboral femenina y la brecha salarial de género en particular (Bohnet, 2016). También existen estereotipos de género muy arraigados respecto a aquello para lo cual tanto las mujeres como los hombres están «mejor capacitados» y cuáles deberían ser sus respectivos roles posteriormente en la familia, en el trabajo y en la sociedad.

Segundo, los enfoques comprensivos y multidisciplinarios de la igualdad de género son necesarios para combatir la brecha salarial de género. Efectivamente, esta no solo está enraizada en estereotipos muy arraigados, también representa un indicador sinóptico que captura muchas desventajas que enfrentan las niñas y mujeres tanto al interior como al exterior del mercado de trabajo. Como ha mostrado la Parte II de este informe, una brecha salarial de género puede ser el resultado de la desigualdad en muchas esferas, incluyendo resultados educativos, la división del trabajo dentro del hogar y/o acceso desigual a ciertos tipos de trabajos. Estas interrelaciones sugieren enfáticamente que deben incorporarse medidas para reducir o eliminar la brecha salarial de género en una política global y más amplia de igualdad de género. Efectivamente, la brecha salarial de género solo puede acortarse cuando se realiza un avance continuo hacia la igualdad de género en el trabajo y en la sociedad en general. Al mismo tiempo, recompensar con justicia el trabajo de las mujeres ayudaría a reducir la segregación ocupacional haciendo que los trabajos que usualmente realizan las mujeres resulten más atractivos para los hombres. La necesidad de un enfoque integral se refleja en el hecho de que muchos países han creado recientemente comisiones nacionales para la igualdad de género con el fin de identificar las acciones en múltiples frentes. Dichas comisiones deben basarse en el diálogo social y asegurar la participación directa, o cuando menos la consulta plena, de los interlocutores sociales.

Tercero, nuevamente hacemos hincapié en que la mezcla adecuada de políticas en cualquier contexto nacional dependerá de las circunstancias de ese país en particular, y en que se necesita un trabajo analítico sólido para identificar los factores contributivos más importantes (y, por tanto, los recursos más efectivos) en los diferentes contextos de un país. En la Parte II de este informe se proponen algunas formas de desglosar y analizar la brecha salarial de género con una visión que permita una mejor comprensión de lo que yace detrás de dichas brechas en diferentes países, y ayudar a los gobiernos e interlocutores sociales a identificar las acciones políticas más eficaces. Al mismo tiempo, hay que tener en cuenta

que, mientras la magnitud de la brecha salarial de género siempre es un reflejo de las desigualdades que las mujeres enfrentan en casa y en el centro de trabajo, estas brechas también son, en cierta medida, una manifestación de la desigualdad salarial general en cualquier país en particular. Blau y Kahn (2003) fueron, quizás, los primeros en mostrar que las diferencias en la compresión salarial son factores importantes para explicar las diferencias en la brecha salarial de género entre los países de ingresos altos en un determinado punto en el tiempo. Esto implica que reducir la brecha salarial de género requiere tanto políticas específicas para la igualdad de género como políticas más generales, e instituciones del mercado de trabajo que promuevan los mercados laborales inclusivos (ver Rubery y Koukiadaki, 2016).

Anexo I

Tendencias mundiales del salario: cuestiones metodológicas

La metodología para estimar las tendencias salariales regionales y globales fue desarrollada por la OIT para las ediciones anteriores del *Informe mundial sobre salarios* en colaboración entre los departamentos técnicos y el Departamento de Estadísticas, siguiendo las propuestas formuladas por un consultor de la OIT (Mehran, 2010) y tres revisiones inter pares realizadas por cuatro expertos independientes (Tillé, 2010; Jeong y Gastwirth, 2010; Ahn, 2010). La metodología completa se sometió a una revisión inter pares en el año 2017 por un experto externo (Karlsson, 2017). Este anexo describe la metodología adoptada como resultado de este proceso.

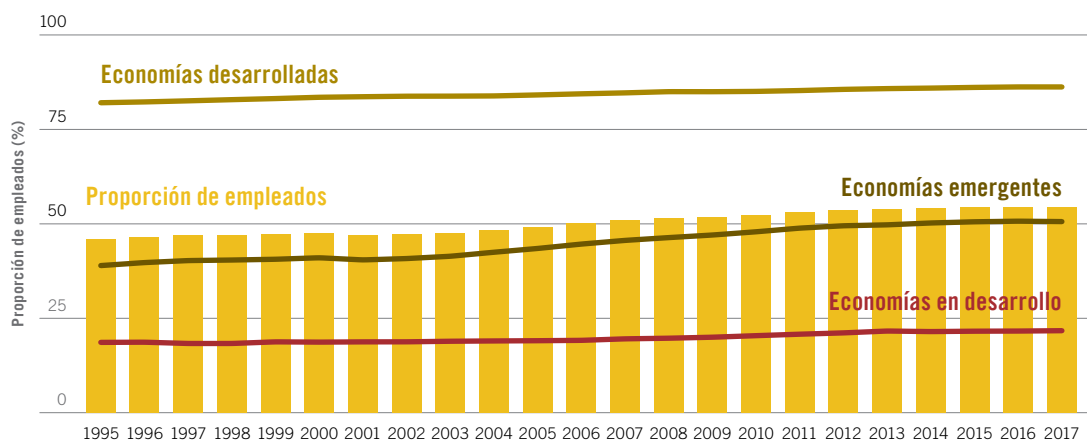
Conceptos y definiciones

Según la clasificación internacional de situación en el empleo (CISE-93), «empleados» son los trabajadores que tienen «trabajos asalariados», es decir, trabajos en los que la remuneración básica no depende directamente de los ingresos del empleador. Los empleados abarcan a los empleados regulares, los trabajadores de corto plazo, los trabajadores ocasionales, los trabajadores a domicilio, los trabajadores de temporada y otras categorías de trabajadores que tienen empleos asalariados (OIT, 1993).

A medida que las economías avanzan en términos de desarrollo económico, la proporción de trabajadores que se convierten en asalariados generalmente aumenta: esto se debe a que los trabajadores por cuenta propia encuentran mejores oportunidades como empleados asalariados. La participación femenina en la fuerza laboral también tiende a relacionarse positivamente con el desarrollo económico. Como resultado, las tendencias salariales están afectando a una proporción cada vez mayor de la población empleada en todo el mundo. Al mismo tiempo, no todas las personas que trabajan son empleados asalariados. Especialmente en los países de ingresos bajos y medianos, muchos trabajan por cuenta propia o contribuyen a empresas familiares. Estos trabajadores reciben un ingreso de su trabajo, pero no un salario de un empleador.

El gráfico A1 muestra que la proporción de empleados asalariados (o empleados asalariados) ha aumentado en alrededor de 10 puntos porcentuales durante los últimos 20 años, pasando del 45,9 por ciento en 1995 al 54,3 por ciento en el 2017. En las economías desarrolladas, donde la incidencia del trabajo por cuenta propia es relativamente baja y la participación femenina es mayor, el porcentaje de empleados asalariados en relación con el total de empleados ha permanecido alto y estable durante el período observado. La proporción de empleados

Gráfico A1 Proporción de asalariados en el total de empleo, 1995-2017



Nota: La agrupación de países son aquellas utilizadas por la OIT (ver Anexo III).

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en ILOSTAT.

asalariados en las economías en desarrollo sigue siendo baja (alrededor del 20 por ciento). En consecuencia, el aumento global está impulsado principalmente por los países emergentes, que han visto un aumento de aproximadamente 12 puntos porcentuales (de 38,9 por ciento a 50,5 por ciento) en empleados asalariados en las dos décadas desde 1995.

La palabra «salario» se refiere a la remuneración bruta total, incluidas las bonificaciones regulares recibidas por los empleados durante un período de tiempo específico, tanto por el tiempo trabajado como por el tiempo no trabajado, las vacaciones anuales pagadas y las licencias por enfermedad. Esencialmente, corresponde al concepto de «remuneración total en efectivo», que es el componente principal de los ingresos relacionados con el empleo asalariado (OIT, 1998). Excluye las cotizaciones a la seguridad social de los empleadores.

Los salarios, en el contexto actual, se refieren a los salarios mensuales reales promedio de los empleados. Siempre que sea posible, recopilamos datos que se refieren a todos los empleados (en lugar de a un subconjunto, como los empleados del sector manufacturero o los empleados de tiempo completo).¹ Para ajustarlos en función de la variación de los precios en diferentes periodos de tiempo, los salarios se miden en valores reales; es decir, los datos del salario nominal se ajustan según la inflación de los precios al consumidor del país correspondiente.² El crecimiento del salario real se refiere a la variación año a año del promedio de los salarios reales mensuales de todos los asalariados.

1 La búsqueda de la cobertura más amplia posible está en consonancia con la idea de que el trabajo decente y, por lo tanto, los ingresos adecuados son motivo de preocupación para todos los trabajadores, y que los indicadores estadísticos deberían abarcar a todos aquellos para los que un indicador es pertinente. Ver OIT, 2008.

2 Esto se hace sobre la base del índice de precios al consumidor (IPC) del FMI para cada país. En los casos en que nuestras contrapartes nacionales proporcionan explícitamente una serie de datos sobre salarios reales, las series de salarios reales se utilizan en lugar de las series nominales deflactadas por el IPC del FMI.

Recuadro A1 ¿Qué es el salario?

En la medida de lo posible, en el presente informe el salario se define conforme a la definición de ganancias de la OIT adoptada por la 12.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (OIT, 1973), que incluye:

- (1) Salarios y sueldos directos por el tiempo trabajado o el trabajo realizado. Comprenden: i) salario básico por tiempo normal trabajado; ii) incentivos pagados a los trabajadores asalariados por tiempo; iii) ganancias de los trabajadores a destajo (excluidos los suplementos por horas extraordinarias); iv) suplemento por cumplimiento de horas extraordinarias, trabajo por turnos, trabajo nocturno y en días feriados; y v) comisiones pagadas al personal de ventas y otros empleados. Se incluyen: primas por antigüedad, por calificaciones especiales y por diferencias debidas a las zonas geográficas, primas de responsabilidad por trabajos sucios, peligrosos y penosos; pagos efectuados de acuerdo con los sistemas de salario garantizado; asignaciones de costo de vida y otras asignaciones regulares.
- (2) La remuneración por periodos de tiempo no trabajados comprende los pagos directos a los trabajadores por feriados públicos, vacaciones anuales y otros periodos no trabajados remunerados por el empleador.
- (3) Las primas y gratificaciones abarcan las primas estacionales y de fin de año; y pagos adicionales con respecto a los periodos de vacaciones (complementarios al salario normal); y primas por participación.

Las ganancias incluyen pagos en efectivo y pagos en especie, y ambos deben distinguirse entre sí.

Costos laborales y remuneración de los asalariados son conceptos relacionados, los cuales son más amplios que las ganancias. Por ejemplo, los costos laborales son los costos incurridos por el empleador en el empleo de mano de obra e incluye, así como ganancias, elementos como: comidas, bebidas, combustible y otros pagos en especie, así como los costos de vivienda de los trabajadores a cargo del empleador; los gastos de seguridad social correspondientes al empleador; los gastos de formación profesional; el costo de los servicios de bienestar (por ejemplo, cafetería, servicios de recreación);* los costos laborales no clasificados en otras categorías (por ejemplo, gastos de ropa de trabajo); así como los impuestos considerados costos laborales (por ejemplo, los impuestos sobre el empleo y sobre la nómina de salarios). Para una descripción detallada de estos elementos, ver OIT, 1966.

* Definido desde la perspectiva del empleador.

Fuente: OIT, 1973

A la luz de las diferencias en las definiciones y de la ausencia de cifras sobre salarios completamente desagregadas para cada país por cada componente de los salarios (incluyendo primas, asignaciones familiares, licencia por enfermedad, etc.), el *Informe Mundial sobre Salarios* se ha centrado hasta la fecha en identificar los cambios a lo largo del tiempo dentro de los países en lugar de comparar los niveles salariales entre países.

Procedimiento censal

El método utilizado para realizar las estimaciones de alcance mundial y regional se basa en censos susceptibles de falta de respuesta. El objetivo del procedimiento es obtener datos sobre salarios de todos los países, y formular un tratamiento explícito en caso de falta de respuesta total (ver «Falta de respuesta total» en el

texto debajo). Se ha procurado recopilar datos sobre salarios de 188 países y territorios agrupados en seis regiones distintas.³ Con objeto de facilitar la comparación con las tendencias regionales del empleo, los grupos de regiones se corresponden con los utilizados en el Modelo de Tendencias Mundiales del Empleo de la OIT (modelo GET) (ver Anexo II, cuadro A1; Anexo III, cuadros A2 y A3). Los cuadros A4 y A5 indican la cobertura global y regional (ver Anexo IV).

Tratamiento de la falta de respuesta parcial

En algunos países sobre los que se obtuvieron datos las series estadísticas estaban incompletas; es decir, faltaban los datos correspondientes a algunos años. El cuadro A5 brinda información sobre la cobertura para cada año desde el 2007 hasta 2017. Como era de prever, la cobertura de la base de datos es menor en los últimos años, ya que algunas oficinas de estadística aún estaban procesando estos datos al momento de la elaboración del presente informe.

Mientras que la cobertura en el último año es buena en lo que respecta a las economías desarrolladas y a Europa Oriental y Asia Central, en otras regiones como los Estados Árabes y África, es menor. Por esta razón, las tasas de crecimiento regional se marcan como «estimaciones provisionales» cuando se basan en la cobertura de alrededor del 75 por ciento y como «estimaciones preliminares» cuando la cobertura subyacente de nuestra base de datos varía entre 30 por ciento y 60 por ciento, para llamar la atención sobre el hecho de que podrían revisarse una vez que haya más datos disponibles.

Para abordar este elemento de «falta de respuesta» (es decir, las diferencias entre los diversos países sobre los que se dispone de datos) se utiliza un «marco basado en modelos» para predecir los valores faltantes.⁴ Esto es necesario para mantener constante en el tiempo el conjunto de países que responden, evitando así los efectos no deseados asociados con una muestra inestable. Se utilizaron varios procedimientos complementarios, dependiendo de la naturaleza de los puntos de datos faltantes; estos se describen en detalle en el Anexo I de la edición 2010/11 del *Informe Mundial sobre Salarios* (OIT, 2010a).

Tratamiento de la falta de respuesta total

Ponderaciones de las respuestas

Para ajustar la falta de respuesta total (cuando no se dispone de ninguna serie cronológica de datos de un país determinado), se utilizó un «marco basado en los diseños» en el que la falta de respuesta era considerada como un problema de

3 Excluidos los países y territorios para los cuales no se dispone de datos sobre el empleo en el Modelo de Tendencias de Empleo Global (Modelo GET) de la OIT, más específicamente en algunos países y territorios pequeños (por ejemplo, la Santa Sede y las Islas del Canal) que no tienen un impacto perceptible en el ámbito mundial o regional.

4 Esto está en línea con la metodología de encuesta normalizada, donde generalmente se utiliza un marco basado en modelos para la falta de respuesta, mientras que se utiliza un marco basado en diseños para la falta de respuesta del cuestionario.

muestreo. Puesto que los países que no han respondido pueden tener características salariales que difieren de los que sí respondieron, la falta de respuesta puede introducir un sesgo en las estimaciones definitivas. Un procedimiento normalizado para reducir el efecto adverso de la falta de respuesta es calcular la propensión de los distintos países a responder y, seguidamente, ponderar los datos de los países que respondieron por la inversa de su propensión a responder.⁵ Esto supone que no se efectúan imputaciones en el caso de los países que no responden.

En este marco, cada país responde con una probabilidad ϕ_j y se supone que cada uno de los países responde de modo independiente (diseño de muestreo de Poisson). A partir de las probabilidades de respuesta, ϕ_j , es posible estimar el total, Y , de cualquier variable y_j :

$$Y = \sum_{j \in U} y_j \quad (1)$$

mediante el estimador

$$\hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j} \quad (2)$$

donde U es la población y R es el conjunto de los países que respondieron. Este estimador es imparcial si los supuestos son exactos (ver Tillé, 2001). En este caso, U es el universo de todos los países y territorios enumerados en el cuadro A1, y R representa los países que «respondieron» respecto de los cuales se obtuvieron series cronológicas de datos sobre salarios.

Sin embargo, la dificultad radica en que, por lo general, la propensión del país j a responder, ϕ_j , no se conoce y se ha de estimar. La bibliografía ofrece muchos métodos para estimar la propensión a responder (ver, por ejemplo, Tillé, 2001). En este caso, se estimó relacionando la respuesta o la falta de respuesta de un país con la cantidad de asalariados y su productividad laboral (o el PIB por persona empleada en el 2011, USD PPP). Ello se basa en la observación de que es más fácil obtener estadísticas sobre salarios de los países más ricos y más grandes que de los más pobres y los más pequeños. Se utilizan la cantidad de asalariados y la productividad laboral, pues estas variables se emplean también para la calibración y la ponderación del tamaño (ver más adelante).⁶

A tal efecto, se calculó una regresión logística que determinó los efectos del modo siguiente:

$$\text{prob}(\text{response}) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2008} + \beta_2 n_{j2008}) \quad (3)$$

donde x_{j2008} es el ln (PIB por persona empleada en el 2011, en USD PPP) del país j en el año 2008; n_{j2008} es el ln (cantidad de asalariados) en 2008, y Λ indica la función

5 Para un debate sobre el problema de los datos faltantes, ver también OIT, 2010b, pág. 8.

6 Una especificación alternativa con PIB per cápita y el tamaño de la población produjeron resultados muy similares.

logística de distribución acumulada (FDA).⁷ La elección del año 2008 se debe a que es el punto medio entre 1999 y 2017. Los efectos fijos, α_h , son variables mudas para cada región cuyos datos están incompletos (Asia y el Pacífico, América Latina y el Caribe, los Estados Árabes, África), y las dos regiones restantes cuyos datos están completos forman la categoría de referencia omitida. La regresión logística tenía un universo de $N = 188$ casos, y dio como resultado un pseudo $R^2 = 0,401$. Seguidamente, los parámetros estimados se utilizaron para calcular la propensión a responder del país j , ϕ_j .

La ponderación de la respuesta del país j , φ_j , viene dada por la inversa de la propensión de un país a responder:

$$\varphi_j = \frac{1}{\phi_j} \quad (4)$$

Factores de calibración

El proceso de ajuste definitivo, generalmente denominado calibración (Särndal y Deville, 1992) se efectúa para asegurar la coherencia de la estimación con los agregados conocidos. Este procedimiento asegura la representación correcta de las diferentes regiones en la estimación mundial definitiva. En el presente contexto, para la calibración se consideró una única variable, el «número de asalariados», n , en un año determinado t . En este caso sencillo, los factores de calibración, γ_{jt} , vienen dados por

$$\gamma_{jt} = \frac{n_{ht}}{\hat{n}_{ht}}, j \in h \quad (5)$$

donde h representa la región a que pertenece el país j , n_{ht} es la cantidad conocida de asalariados de esa región en el año t , y \hat{n}_{ht} es el número total estimado de asalariados en la región y en el mismo año, obtenido a partir de la suma de las ponderaciones no calibradas y los datos sobre el empleo de los países de cada región que respondieron.⁸

Los factores de calibración resultantes para el año 2017 fueron: 1,00 (Europa y Asia Central), 0,99 (Asia y el Pacífico), 1,01 (Américas), 0,97 (África) y 1,10 (Estados Árabes). Dado que todos los factores de calibración son iguales o muy próximos a 1, estos resultados muestran que las estimaciones \hat{n}_{ht} ya estaban muy cerca del número de asalariados conocido, n_{ht} , de cada región. Obsérvese que el proceso de calibración se repitió para cada año; por lo tanto, la ponderación de cada región en la estimación mundial varía en el tiempo en proporción a su participación aproximada en el total salarial mundial.

7 Los datos sobre el número de personas empleadas y el número de empleados proceden de KILM (OIT, 2017), y los datos sobre el PIB en 2011, de USD PPP, de los Indicadores de Desarrollo Mundial del Banco Mundial.

8. La estimación, \hat{n}_h , del número de asalariados en la región h se obtiene multiplicando la cantidad de asalariados en los países de la región sobre los que se dispone de datos sobre salarios por la ponderación no calibrada y, seguidamente, se suma en toda la región.

Ponderación calibrada de las respuestas

La ponderación calibrada de las respuestas φ_{jt}' se obtiene multiplicando la ponderación inicial de las respuestas por el factor de calibración:

$$\varphi_{jt}' = \varphi_j \times \gamma_{jt} \quad (6)$$

La estimación regional del número de asalariados basada en la ponderación calibrada de las respuestas es igual al número total de asalariados conocido en esa región en un año dado. Por consiguiente, la ponderación calibrada de las respuestas se ajusta en función de las diferencias de la falta de respuesta entre regiones. Esta ponderación es igual a 1 en las regiones de las que se dispone de datos sobre salarios para todos los países (Europa y Asia Central). Es mayor que 1 para los países pequeños y los países con baja productividad laboral puesto que están sub-representados entre los países que respondieron a la encuesta.

Estimación de las tendencias a escala mundial y regional

Una forma intuitiva de examinar la tendencia mundial (o regional) de los salarios es evaluar la evolución del salario promedio en el mundo (o por región). Ello coincidiría con el concepto utilizado en otras estimaciones muy conocidas, como el crecimiento del PIB per cápita regional (publicado por el Banco Mundial) o la variación de la productividad laboral (o PIB por persona empleada).

El salario promedio mundial, \bar{y}_t , en el punto de tiempo t puede obtenerse dividiendo la suma de los totales salariales nacionales por el número de asalariados:

$$\bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}}{\sum_j n_{jt}} \quad (7)$$

donde n_{jt} es el número de asalariados del país j y \bar{y}_{jt} es el salario promedio correspondiente de los asalariados del país j , ambos en el punto de tiempo t .

Es posible repetir la misma fórmula para el periodo de tiempo anterior $t+1$ para obtener \bar{y}_{t+1}^* , utilizando los salarios deflactados \bar{y}_{jt+1}^* y el número de asalariados n_{t+1} . De este modo, resulta sencillo calcular la tasa de crecimiento del salario promedio mundial, r .

Sin embargo, si bien se trata de una forma conceptualmente atractiva de estimar la tendencia mundial de los salarios, supone algunas dificultades que aquí no es posible resolver. En concreto, es necesario convertir los salarios nacionales agregados a una moneda común, como la PPA en dólares de los Estados Unidos, tal como se hizo en la ecuación (7). Si se realiza esta conversión, las estimaciones serían susceptibles de revisión según los factores de conversión de la PPA. Ello

también requeriría la armonización de las estadísticas salariales nacionales en un único concepto de salario para lograr un nivel estrictamente comparable.⁹

Lo más importante es que la variación del salario promedio mundial estará influida también por los efectos de la composición que se producen si la proporción de asalariados varía entre los países. Por ejemplo, si el número de personas asalariadas disminuye en un país con salarios altos, pero aumenta (o permanece constante) en un país de tamaño similar y con salarios bajos, el resultado sería una caída del salario promedio mundial (al tiempo que los niveles salariales se mantienen constantes en todos los países). Este efecto provoca variaciones del salario promedio mundial que resultan difíciles de interpretar, ya que se habría de diferenciar qué parte se debe a las variaciones del salario promedio nacional y qué a los efectos de la composición.

Por lo tanto, se elige una especificación alternativa para calcular la tendencia mundial de los salarios, que mantiene el atractivo intuitivo del concepto expuesto antes, pero evita las dificultades prácticas. Para facilitar la interpretación, también nos proponemos excluir los efectos derivados de las variaciones en la composición de la población mundial de asalariados. Se evita así el riesgo de elaborar un artefacto estadístico consistente en un salario promedio mundial descendiente que podría estar causado por el desplazamiento del empleo hacia países con salarios bajos (aun cuando los salarios en esos países de hecho estén creciendo).

Si el número de asalariados en los distintos países se mantiene constante, la tasa de crecimiento salarial mundial puede expresarse como el promedio ponderado de las tasas de crecimiento salarial en los distintos países:

$$r_t = \sum_j w_{jt} \times r_{jt} \quad (8)$$

donde r_{jt} es el crecimiento salarial en el país j en el punto del tiempo t y la ponderación del país, w_{jt} , es la participación del país j en el total salarial mundial, proporcionada por:

$$w_{jt} = n_{jt} \times \bar{y}_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt} \quad (9)$$

Si bien se cuenta con los datos sobre el número de asalariados, n_{jt} , en todos los países y en los puntos en el tiempo pertinentes, todos ellos procedentes del Modelo de Tendencias Mundiales del Empleo de la OIT, no es posible estimar la ecuación (9) directamente, ya que los datos sobre salarios disponibles no están en una moneda común. Sin embargo, podemos extraer de nuevo de la teoría económica estándar que sugiere que los salarios promedio varían aproximadamente en línea con la productividad laboral entre países.¹⁰

9 Ver, por ejemplo, el trabajo realizado principalmente para los países industrializados por el programa de Comparaciones Internacionales del Trabajo de la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos (Cf.: <http://www.bls.gov/fls/>). Dado que no comparamos niveles sino que nos centramos en el cambio a lo largo del tiempo en cada país, los requisitos de datos son menos exigentes en nuestro contexto.

10 Ver también OIT, 2008, p. 15, para la asociación entre los niveles salariales y el PIB per cápita. A pesar de esto, los desarrollos salariales pueden diferir de las tendencias de la productividad laboral en el corto y mediano plazo.

Por lo tanto, se puede estimar \bar{y}_j como una proporción fija de la productividad laboral, LP :

$$\hat{y}_{jt} = \alpha \times LP_{jt} \quad (10)$$

donde α es el índice promedio entre salarios y productividad laboral. En consecuencia, la ponderación puede calcularse como

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} \quad (11)$$

que es igual a

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times LP_{jt} \quad (12)$$

Si se sustituye \hat{w}_{jt} por w_{jt} y se introduce la ponderación calibrada de las respuestas, ϕ'_j , de la ecuación (8), se obtiene la ecuación definitiva utilizada para estimar el crecimiento salarial mundial:

$$r_t = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt}} \quad (13)$$

y el crecimiento salarial regional:

$$r_{ht} = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt}}, j \in h \quad (13')$$

donde h es la región a la que pertenece el país j . Como se aprecia a partir de las ecuaciones (13) y (13'), las tasas de crecimiento salarial a escala mundial y regional constituyen los promedios ponderados de las tendencias salariales nacionales, donde el coeficiente ϕ'_j corrige las diferencias en la propensión a responder de los distintos países.

Diferencias de las estimaciones a escala mundial y regional entre las ediciones del Informe Mundial sobre Salarios

Desde 2010, año en que comenzaron a publicarse las estimaciones del crecimiento salarial mundial y regional utilizando el método anteriormente expuesto, se han realizado ligeras revisiones en la estimación de las tendencias. En algunas regiones, como las economías desarrolladas y Europa Oriental y Asia Central, estas revisiones son relativamente menores, pero en otras son más frecuentes, y en otros casos llegan a ser sustanciales. Las revisiones de las estimaciones regionales pueden deberse a varios factores, expuestos aquí de forma sucinta.

- **Mejoras y revisiones de las encuestas con las que se recopilan los datos sobre salarios.** A menudo se llevan a cabo mejoras y revisiones de los datos y las encuestas sobre salarios. Puede tratarse de un cambio de la cobertura geográfica (por ejemplo, de urbana a nacional), un cambio de la cobertura de los sectores (por ejemplo, de la manufactura a todos los sectores), un cambio de la cobertura de las personas asalariadas (por ejemplo, de empleados a tiempo

completo únicamente a todos los empleados), etc. En la medida en que estos cambios influyen en el crecimiento de los salarios, también pueden hacerlo en la estimación regional.

- **Exclusiones.** En América Latina, se ha excluido a Argentina (desde la edición 2012/13 del *Informe Mundial sobre Salarios* (OIT, 2012)) debido a que se detectaron incoherencias en sus series de datos sobre salarios hasta el año 2015. La República Bolivariana de Venezuela (desde la edición de 2016/17) ha sido excluida por falta de datos de inflación y de datos de salarios consistentes.
- **Disponibilidad de nuevos datos procedentes de países que no respondieron y de países que respondieron.** En especial, en las economías emergentes y en desarrollo es frecuente que haya un intervalo entre el tiempo de procesar los datos y/o su difusión al público. Cuando se dispone de series nuevas o antiguas, se incorporan en las estimaciones regionales.
- **Revisión de otras fuentes de datos utilizadas para calcular las estimaciones.** A lo largo del tiempo, las revisiones del índice de precios al consumidor, el total del empleo, el número total de asalariados y la productividad laboral también pueden influir en las estimaciones regionales y nacionales.

Anexo II

Crecimiento de salario real y nominal, por región y país

Cuadro A1 Crecimiento del salario real y nominal por cada país, 2013-17

Salario nominal

ÁFRICA	Moneda	2013	2014	2015	2016	2017	Fuente
Argelia	DZD	36 104	37 826	39 242	39 901		Oficina Nacional de Estadísticas de Argelia
Benín	XOF			46 596			Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
Botsuana	BWP	5 009					Oficina Central de Estadísticas de Botsuana
Burundi	BIF		108 800				ILOSTAT
República Centroafricana	XAF	149 280	152 867	161 839	161 060	176 810	Institut Centrafricain des Statistiques et des Etudes Economiques et Sociales
Costa de Marfil	XOF	626 361	646 978	796 620			Institut National de la Statistique
Egipto	EGP	3 298	3 493	3 809	4 082	4 550	Agencia Central de Movilización Pública y Estadísticas de Egipto
Esuatini	SZL				4 573		ILOSTAT
Etiopía	ETB	1 305					Agencia Central de Estadísticas de Etiopía
Ghana	GHS			884			Servicio estadístico de Ghana
Guinea	GNF	115 8310					Ministère de l'Economie et des finances; Ministère de la fonction publique et réforme de l'administration
Kenia	KES	42 886	46 095	50 749	53 753	57 008	Oficina Nacional de Estadísticas de Kenia
Lesoto	LSL	1 590	1 701	2 145	1 899	1 988	Oficina de Estadísticas de Lesoto
Madagascar	MGA			64 500			Instituto Nacional de Estadísticas de Madagascar
Malawi	MWK	13 600					Oficina Nacional de Estadísticas de Malawi
Mali	XOF		72 802	66 809	78 720		ILOSTAT
Mauricio	MUR	23 785	24 607	25 368	26 594	27 574	Oficina Central de Estadísticas de Mauricio
Marruecos	MAD			4 910	5 032		Caisse Nationale de Sécurité Sociale du Maroc
Namibia	NAD	6 843	6 638		6 927		ILOSTAT

Cuadro A1 (cont.)

Salario nominal

ÁFRICA	Moneda	2013	2014	2015	2016	2017	Fuente
Nigeria	NGN	39 775	48 413	45 698	52 215	50 466	Oficina Nacional de Estadísticas de Nigeria
Ruanda	RWF				50 923	57 306	Instituto Nacional de Estadísticas de Ruanda
Senegal	XOF				116 476	156 074	Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan
Seychelles	SCR	8 881					ILOSTAT
Sudáfrica	ZAR	15 070	15 959	16 957	18 035	19 571	Estadísticas de Sudáfrica
República Unida de Tanzania	TZS	380 553	400 714	403 729			Oficina Nacional de Estadísticas de Tanzania
Túnez	TND	1 287	1 334	1 389	1 581		Instituto Nacional de Estadísticas de Túnez
Uganda	UGX	244 506				387 469	Oficina de Estadísticas de Uganda
Zambia	ZMW		2 344				Oficina Central de Estadísticas de Zambia
Zimbabue	USD			764			ILOSTAT

ESTADOS ÁRABES	Moneda	2013	2014	2015	2016	2017	Fuente
Baréin	BHD	278	288	293	284	295	Autoridad Reguladora del Mercado de Trabajo del Reino de Baréin
Jordania	JOD	463		484	493		Departamento de Estadísticas de Jordania
Kuwait	KWD	647	736	795	764		Oficina Central de Estadísticas de Kuwait
Territorio Palestino Ocupado	ILS	1 744	1 805	1 803	1 855		Oficina Central de Estadísticas de Palestina
Omán	OMR	378	599	643	696	703	Ministerio de la Economía Nacional de Omán
Catar	QAR	9 667	10 483	10 568	10 793	11 099	Autoridad de Estadísticas de Catar
Arabia Saudita	SAR	5 580	6 099	6 413			ILOSTAT

AMÉRICAS	Moneda	2013	2014	2015	2016	2017	Fuente
Belice	BZD			1 187	1 186		ILOSTAT
Estado Plurinacional de Bolivia	BOB	2 611	2 712	2 838	2 985	3 143	ILOSTAT
Brasil	BRL	1 608	1 728	1 878	2 004	2 121	Instituto Brasileño de Geografía y Estadísticas (IBGE)
Canadá	CAD	3 949	4 053	4 126	4 145	4 229	Estadísticas de Canadá
Chile	CLP	471 552		529 048			ILOSTAT

Cuadro A1 (cont.)

Salario nominal

AMÉRICAS	Moneda	2013	2014	2015	2016	2017	Fuente
Colombia	COP	1 152 113	1 197 101	1 202 560	1 290 862		OIT SIALC
Costa Rica	CRC	531 926	568 158	579 249	613 977	632 926	Banco Central de Costa Rica
Cuba	CUP	471	584	687	740	767	Oficina Nacional de Estadísticas de Cuba
República Dominicana	DOP	13 538	13 661	15 309	17 128		Oficina Nacional de Estadística
Ecuador	USD	573	586	613	613		OIT SIALC
El Salvador	USD	302	298	300	302	307	Ministerio de Economía y Dirección General de Estadísticas y Censo
Guatemala	GTQ	2026	2184	2186	2215	2193	Instituto Nacional de Estadísticas de Guatemala
Honduras	HNL	6577	6577	6403	6918	6799	Instituto Nacional de Estadísticas de Honduras
Jamaica	JMD	81 408	82 740	83 784			Instituto Estadístico de Jamaica
México	MXN	6406	6376	6580	6852	7120	Portal de empleos del Servicio Nacional de Empleos de México
Nicaragua	NIO	7463	8147	8714	9292	10 239	Ministerio de Trabajo de Nicaragua (MITRAB)
Panamá	PAB	987	1042	1115	1238		Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Panamá
Paraguay	PYG	2 276 175	2 360 196	2 478 812	2 449 650		OIT SIALC
Perú	PEN	1312	1388	1432	1534		OIT SIALC
Puerto Rico	USD	2240	2258	2288	2284	2298	Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos
Trinidad y Tobago	TTD	5139	5434	5561	5758		ILOSTAT
Estados Unidos	USD	3575	3661	3745	3818	3926	Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos
Uruguay	UYU	20 774	23 540	25 887	28 128		OIT SIALC

ASIA Y EL PACÍFICO	Moneda	2013	2014	2015	2016	2017	Fuente
Australia	AUD	4808	4879	4946	5036	5136	Oficina de Estadísticas de Australia
Bangladesh	BDT				12 915	12 016	Oficina de Estadísticas de Bangladesh
Brunéi Darussalam	BND		2092				ILOSTAT
Camboya	KHR	505 186	642 000	788 000	887 000		Instituto Nacional de Estadísticas
China	CNY	4290	4697	5169	5631	6193	Oficina Nacional de Estadísticas de China
Fiji	FJD				1118		ILOSTAT
Hong Kong (China)	HKD	13 807	14 240	14 848	15 271	15 703	Departamento de Censos y Estadísticas de Hong Kong

Cuadro A1 (cont.)

Salario nominal

ASIA Y EL PACÍFICO	Moneda	2013	2014	2015	2016	2017	Fuente
India	INR	9194	10 093	10 885	11 674		Gobierno de India Ministerio de Estadísticas y Ejecución de los Programas
Indonesia	IDR	1 917 152	1 952 589	2 069 306	2 552 962	2 742 621	Centro de Estadísticas de la República de Indonesia
República Islámica de Irán	IRR	5 110 000	6 494 583	7 769 333			Centro Estadístico de Irán
Japón	JPY	324 000	329 600	333 300	333 700	333 800	Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón
Rep. de Corea	KRW	3 110 992	3 189 995	3 300 091	3 424 726	3 518 155	Ministerio de Trabajo de Corea
República Democrática Popular Lao	LAK					2 354 377	ILOSTAT
Macao (China)	MOP	12 145	13 145	13 805	14 150	14 580	Servicio de Estadísticas y Censos Gobierno de Macao SAR
Malasia	MYR	2 659	2 775	2 947	3 112	3 300	Departamento de Estadísticas de Malasia
Mongolia	MNT		796 600	808 000	861 900	944 500	Oficina Nacional de Estadísticas de Mongolia
Myanmar	MMK			124 157		181 917	Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social
Nueva Zelanda	NZD	4 169	4 294	4 424	4 645	4 784	Estadísticas de Nueva Zelanda
Pakistán	PKR	12 118	13 155	14 971			División de Estadísticas del Gobierno de Pakistán
Filipinas	PHP	9 107	9 582	9 876	10 458		Oficina Nacional de Estadísticas de Filipinas
Singapur	SGD	4 622	4 727	4 892	5 074	5 229	Estadísticas de Singapur
Sri Lanka	LKR		24 346	28 739	31 782		Departamento de Censos y Estadísticas
Taiwán (China)	TWD	45 664	47 300	48 490	48 790	49 989	Oficina Nacional de Estadísticas de la República de China (Taiwán)
Tailandia	THB	12 003	13 244	13 487	13 729		Oficina Nacional de Estadísticas de Tailandia
Timor-Leste	USD	711					Dirección Nacional de Estadísticas de Timor-Leste
Vietnam	VND	4 120 000	4 475 000	4 656 000	4 985 000	5 370 500	Oficina General de Estadísticas de Vietnam

EUROPA Y ASIA CENTRAL	Moneda	2013	2014	2015	2016	2017	Fuente
Albania	ALL	36 993	37 323	38 148	37 341		Instituto Nacional de Estadísticas de Albania
Armenia	AMD	146 524	158 580	171 615	174 445	195 074	Servicio Nacional de Estadísticas de Armenia
Austria	EUR	4 080	4 190	4 280	4 390	4 420	Estadísticas de Austria

Cuadro A1 (cont.)

Salario nominal

EUROPA Y ASIA CENTRAL	Moneda	2013	2014	2015	2016	2017	Fuente
Azerbaiyán	AZN	425	445	467	500	528	Comité Estatal de Estadísticas de la República de Azerbaiyán
Bielorrusia	BYN	506	605	671	723	815	Estadísticas oficiales de la República de Bielorrusia
Bélgica	EUR	2974	3079	3082	3091		Oficina de Estadísticas de Bélgica
Bosnia-Herzegovina	BAM	1291	1290	1289	1301	1321	Agencia de Estadísticas de Bosnia y Herzegovina
Bulgaria	BGN	775	822	878	948	1060	Instituto Nacional de Estadísticas de Bulgaria
Croacia	HRK	7926	7951	7978	8037		Oficina Central de Estadísticas de la República de Croacia
Chipre	EUR	1945	1892	1882	1879	1892	Servicio de Estadísticas de Chipre
República Checa	CZK	26211	26802	27811	29061	31109	Oficina Checa de Estadísticas
Dinamarca	DKK	38525	38958	39575	40102	40954	Estadísticas de Dinamarca
Estonia	EUR	949	1005	1065	1146	1221	Estadísticas de Estonia
Finlandia	EUR	3284	3308	3333	3368	3395	Estadística de Finlandia
Francia	EUR	2830	2864	2928			INSEE - Instituto Nacional de Estadísticas y Estudios Económicos
Georgia	GEL	773	818	900	940	999	Oficina Nacional de Estadísticas de Georgia
Alemania	EUR	2564	2636	2709	2775	2849	Oficina Federal de Estadísticas de Alemania
Grecia	EUR	1406	1389	1357	1344	1346	Eurostat
Hungría	HUF	230714	237695	247924	263171	297017	Oficina Central de Estadísticas de Hungría
Islandia	ISK	398000	412000	441000	488000		Estadísticas de Islandia
Irlanda	EUR	2998	3008	3043	3077	3137	Oficina Central de Estadísticas de Irlanda
Israel	ILS	9030	9317	9503	9724		Oficina Central de Estadísticas de Israel
Italia	EUR	2140	2148	2176	2191	2194	Oficina Nacional de Estadísticas de Italia
Kazajistán	KZT	109141	121021	126021	142898	150827	Agencia de Estadísticas de Kazajistán
Kirguistán	KGS	11341	12285	13483	14847	15670	Comité Nacional de Estadísticas de la República Kirguisa
Letonia	EUR	716	765	818	859	926	Estadísticas de Letonia
Lituania	EUR	646	677	714	774	840	Estadísticas de Lituania
Luxemburgo	EUR	4455	4577	4727	4772	4919	STATEC Luxemburgo
Malta	EUR	1321	1341	1380	1438	1497	Oficina Nacional de Estadísticas de Malta

Cuadro A1 (cont.)

Salario nominal

EUROPA Y ASIA CENTRAL	Moneda	2013	2014	2015	2016	2017	Fuente
República de Moldavia	MDL	3674	4090	4538	4998	5587	Oficina Nacional de Estadísticas de Moldavia
Montenegro	EUR	726	723	725	751	765	Oficina de Estadísticas de Montenegro
Países Bajos	EUR	2337	2359	2405	2436	2460	Estadísticas de Países Bajos
Noruega	NOK	41 000	42 300	42 600	43 300	44 310	Estadísticas de Noruega
Polonia	PLN	3659	3777	3908	4052	4272	Oficina Central de Estadísticas de Polonia
Portugal	EUR	881	878	884	895	913	Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social
Rumanía	RON	2163	2328	2555	2809	3223	Instituto Nacional de Estadísticas de Rumano
Federación Rusa	RUB	29 792	32 495	34 030	36 709	39 144	Servicio de Estadísticas del Estado Federal de Rusia
Serbia	RSD	60 708	61 426	61 145	63 474	65 976	Oficina de Estadísticas de la República de Serbia
Eslovaquia	EUR	824	858	883	912	954	Oficina de Estadísticas de la República Eslovaca
Eslovenia	EUR	1523	1546	1556	1585	1627	Oficina de Estadísticas de la República de Eslovenia
España	EUR	1884	1882	1902	1898	1900	Instituto Nacional de Estadísticas de España
Suecia	SEK	30 600	31 400	32 000	32 800	33 700	Estadísticas de Suecia
Suiza	CHF		7308		7491		Oficina Federal de Estadísticas de Suiza
Tayikistán	TJS	695	816	879	962		Comité Estatal de Estadísticas de Tayikistán
Antigua República Yugoslava de Macedonia	MKD	31 025	31 325	32 173	32 822	33 688	Oficina Estatal de Estadísticas de la República de Macedonia
Turquía	TRY		2207				Instituto Estadístico Turco
Turkmenistán	TMT	1047	1153	1263	1381	1403	Comité Estatal de Estadísticas de Turkmenistán
Ucrania	UAH	3282	3480	4195	5183	7104	Comité Estatal de Estadísticas de Ucrania
Reino Unido	GBP	2172	2173	2198	2275	2334	Estadísticas Nacionales de Reino Unido
Uzbekistán	UZS				1 293 800	1 453 200	Comité Estatal sobre Estadísticas de la República de Uzbekistán

Cuadro A1 (cont.)

Salario real

ÁFRICA	2013	2014	2015	2016	2017
Argelia	10,1	1,8	-1,0	-4,4	
Benín	2,1	2,1	2,1		
Botsuana	-1,6				
República Centroafricana	-5,2	-8,2	1,3	-4,9	5,5
Costa de Marfil	0,4	2,8	21,6		
Egipto	11,0	-3,8	-1,7	-2,8	-9,8
Etiopía	-0,6				
Ghana	15,2				
Guinea	6,5				
Kenia	10,7	0,1	2,9	0,1	-2,9
Lesoto	3,3	2,3	20,9	-16,6	-0,6
Madagascar	-1,1	-1,1	-1,1		
Malawi	-8,4	6,1	4,9		
Mali			-9,5	20	
Mauricio	8,9	0,2	1,8	3,8	0
Marruecos	0,3	1,7	1,5	0,8	
Mozambique	4,5	17,9	14,0	-0,6	-4,0
Namibia	15,2	-7,9	-2,8	-2,8	
Nigeria	-1,3	12,7	-13,4	-1,2	-17,0
Ruanda					7,3
Senegal					32,3
Sudáfrica	0	-0,3	2,1	-0,1	3,1
República Unida de Tanzania	-1,1	-0,8	-4,6		
Túnez	0,1	0,5	1,5	2,4	1,3
Uganda	-11,1	21,2	16,2	1,4	-8,3
Zambia	9,6	9,6			
Zimbabue	11,6	-10,6	5,9		

ESTADOS ÁRABES	2013	2014	2015	2016	2017
Baréin	-4,4	1,0	0,1	-5,9	2,5
Jordania	1,1	1,2	1,2	2,7	
Kuwait	-7,1	10,2	4,2	-7,1	-0,6
Territorio Palestino Ocupado	-0,8	1,7	-1,5	3,1	3,9
Omán	6,7	56,9	7,3	7,1	-0,6
Catar	8,2	4,9	-1,0	-0,5	2,4
Arabia Saudita	5,6	9,3	5,2		

Cuadro A1 (cont.)

Salario real

AMÉRICAS	2013	2014	2015	2016	2017
Belice				-0,7	
Estado Plurinacional de Bolivia	1,1	1,6	0,6	1,5	2,4
Brasil	3,3	1,1	-0,3	-1,9	2,3
Canadá	0,8	0,7	0,7	-0,9	0,4
Chile	3,9	1,8	1,8	1,4	3,1
Colombia	2,6	0,5	1,2	-1,1	1,8
Costa Rica	1,6	2,2	1,1	6,0	1,5
República Dominicana	1,1	-2,0	11,1	10,1	
Ecuador	8,8	-1,3	0,7	-1,7	
El Salvador	7,6	-2,4	1,4	0,1	0,5
Guatemala	3,3	4,2	-2,2	-2,9	-5,2
Honduras	2,4	2,4	-0,4	-0,4	-5,4
Jamaica	-5,3	-6,1	-2,3		
México	-0,6	-4,3	0,5	1,3	-2,0
Nicaragua	-0,4	3,0	2,8	3,0	4,7
Panamá	16,1	2,9	6,9	10,1	6,1
Paraguay	2,3	0,2	1,3	0,9	0,4
Perú	0,4	4,4	-1,6	0,8	-0,2
Puerto Rico	-1,2	0,2	2,1	0,1	-1,1
Trinidad y Tobago	-1,9	0	-2,2	0,5	
Estados Unidos*	0,4	0,8	2,2	0,7	0,7
Uruguay	3,0	3,4	1,6	1,6	2,9

* Los números de Estados Unidos se basan en BLS CEU050 00 00 012.

ASIA Y EL PACÍFICO	2013	2014	2015	2016	2017
Australia	1,5	-1,0	-0,1	0,6	0
Bangladesh	6,2	2,4	3,5	3,6	3,0
Camboya	21,9	22,4	21,3	9,3	
China	9,0	6,0	6,7	5,5	5,6
Hong Kong (China)	-0,2	-1,2	1,2	0,4	1,3
India	5,2	5,7	5,4		
Indonesia	10,1	-4,3	-0,4	19,2	3,5
República Islámica de Irán	-4,7	13,7	7,5		
Japón	-0,8	-1,0	0,3	0,2	-0,4
Rep. de Corea	2,5	1,2	2,7	2,8	0,8
Macao (China)	1,6	2,1	0,4	0,1	1,8
Malasia	4,7	1,2	4,0	3,4	2,2
Mongolia	7,9	7,9	-4,2	6,2	4,7
Myanmar				14,9	14,9
Nepal	-0,2	-3,1	0,7	0,9	5,0
Nueva Zelanda	3,2	1,8	2,7	4,3	1,1
Pakistán	2,3	-0,1	8,9		
Filipinas	2,0	1,6	2,4	4,6	
Singapur	1,9	1,2	4,0	4,3	2,5
Sri Lanka	10,8	16,3	15,5	6,3	
Taiwán (China)	-0,6	2,4	2,8	-0,8	1,8
Tailandia	5,8	8,3	2,8	1,6	
Timor-Leste	43,8				
Vietnam	2,9	4,3	4,8	4,3	4,1

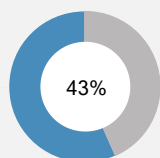
Cuadro A1 (cont.)

Salario real

EUROPA Y ASIA CENTRAL	2013	2014	2015	2016	2017	EUROPA Y ASIA CENTRAL	2013	2014	2015	2016	2017
Albania	-3,8	-0,7	0,3	-3,3		Lituania	4,5	4,6	6,1	7,6	4,7
Armenia	1,0	11,2	7,5	6,9	11,8	Luxemburgo	0,6	2,1	2,8	0,7	1,4
Austria	0,1	1,2	1,3	1,6	-1,5	Malta	1,0	0,7	1,7	3,3	2,8
Azerbaiyán	4,2	3,2	1,0	-4,8	-6,4	República de Moldavia	3,7	5,9	1,0	3,0	4,9
Bielorrusia	16,4	1,3	-2,3	-3,8	6,2	Montenegro	-2,3	0,3	-1,3	3,9	-0,5
Bélgica	-0,6	3,0	-0,5	-1,5	-0,3	Países Bajos	-1,0	0,6	1,7	1,2	-0,3
Bosnia y Herzegovina	0,2	0,8	1,0	2,1	0,3	Noruega	1,4	1,1	-1,4	-1,8	0,4
Bulgaria	5,6	7,7	8,0	9,5	10,5	Polonia	2,7	3,3	4,4	4,3	3,4
Croacia	-1,4	0,5	0,8	1,8	3,9	Portugal	-0,3	-0,3	0,3	0,6	0,4
Chipre	-1,8	-1,3	1,6	1,2	0,2	Rumanía	0,8	6,4	10,2	11,8	12,8
República Checa	-0,7	1,9	3,4	3,8	4,5	Federación Rusa	4,8	1,2	-9,4	0,8	2,9
Dinamarca	0,3	0,6	1,1	1,1	1,0	Serbia	-1,9	-1,7	-2,4	-1,7	0,9
Estonia	3,6	5,4	5,9	6,8	2,8	Eslovaquia	1,0	4,2	3,2	3,8	4,1
Finlandia	0,2	-0,5	0,9	0,7	0	Eslovenia	-2,0	0,9	1,2	1,9	1,3
Francia	2,1	0,6	2,1	0,8	0,1	España	-1,4	0	1,6	-0,1	-1,8
Georgia	9,1	2,7	5,8	2,2	0,2	Suecia	2,5	2,8	2,0	1,5	1,1
Alemania	0,5	2,0	2,6	2,1	0,9	Suiza	1,0	0,8	1,5	1,1	-0,1
Grecia	-9,3	1,9	0,2	1,3	-3,5	Tayikistán	19,1	10,7	7,7		
Hungría	1,7	3,2	4,4	5,7	10,3	Antigua República Yugoslava de Macedonia	-1,6	1,3	3,0	2,3	1,3
Islandia	4,9	3,1	7,5	7,0	6,3	Turquía	6,4	6,1	5,6	7,6	1,2
Irlanda	-1,0	0	1,2	1,3	1,7	Turkmenistán	3,9	3,8	2,0	5,4	-5,9
Israel	1,4	2,7	2,6	2,9	3,0	Ucrania	8,2	-6,5	-20,2	9,0	19,1
Italia	-0,3	0,2	1,2	0,7	-1,2	Reino Unido	-0,5	-1,4	1,1	2,8	-0,1
Kazajistán	1,6	3,9	-2,4	-0,9	-2,1	Uzbekistán					-0,2
Kirguizistán	-0,8	0,7	3,1	9,7	2,3						
Letonia	4,5	6,1	6,7	4,9	4,8						

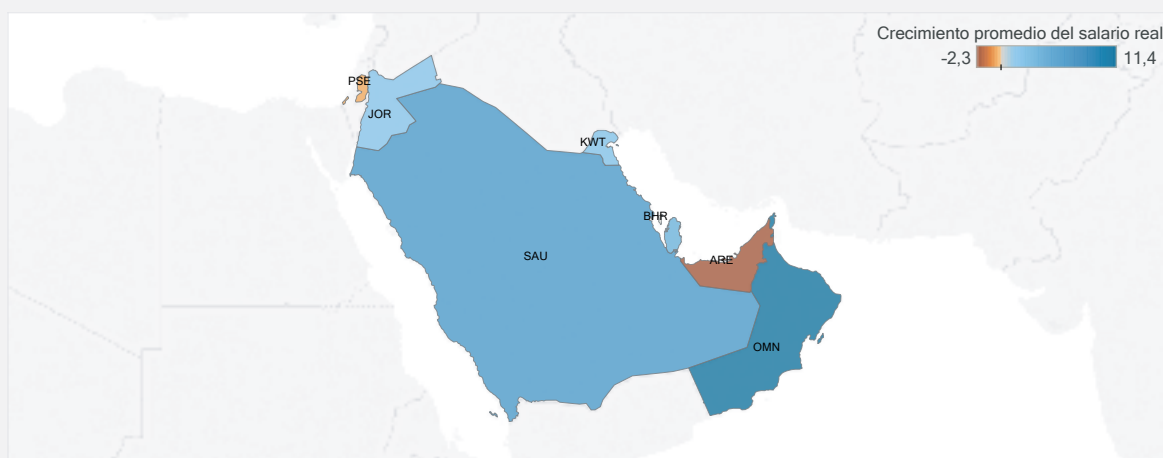
Gráfico A2 Crecimiento del salario real, por región y por país, 2008-17

ESTADOS ÁRABES



Incremento del salario real en los últimos diez años (2008-17) en los Estados Árabes

Crecimiento promedio del salario real en los Estados Árabes, 2008-17

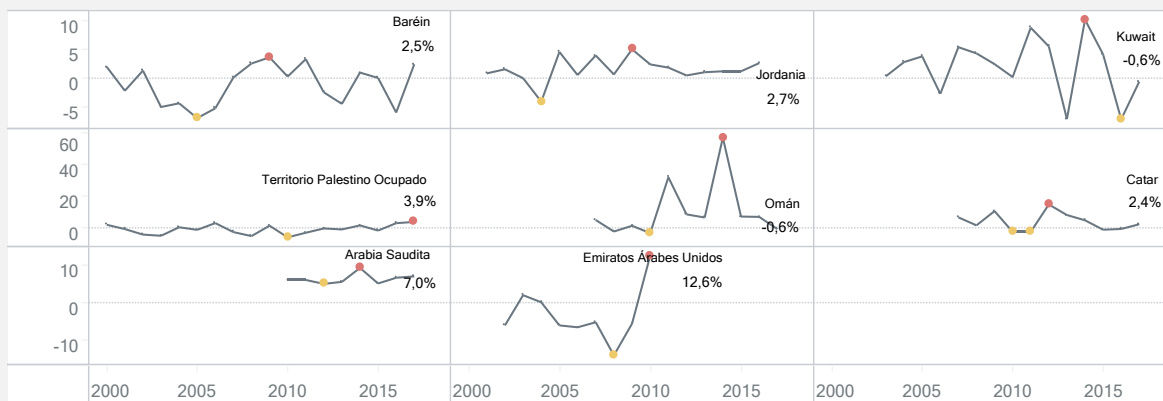


Crecimiento promedio del salario real en los Estados Árabes por país, 2008-17

PAÍS	CÓDIGO ISO	Crecimiento promedio del salario real (%)
Omán	OMN	11,4
Arabia Saudita	SAU	6,4
Catar	QAT	3,7
Kuwait	KWT	2,1
Jordania	JOR	1,9
Baréin	BHR	0,1
Territorio Palestino Ocupado	PSE	-0,6
Emiratos Árabes Unidos	ARE	-2,3

Mediana regional = 2.0

Crecimiento anual del salario real en los Estados Árabes por país, 2000-17



Nota: El gráfico muestra la tasa de crecimiento del salario real de 2017 o la última tasa disponible; el punto rojo ● representa el crecimiento del salario real más alto, y el punto amarillo ● representa el crecimiento del salario real más bajo.

Gráfico A2 (cont.)

ASIA CENTRAL Y OCCIDENTAL

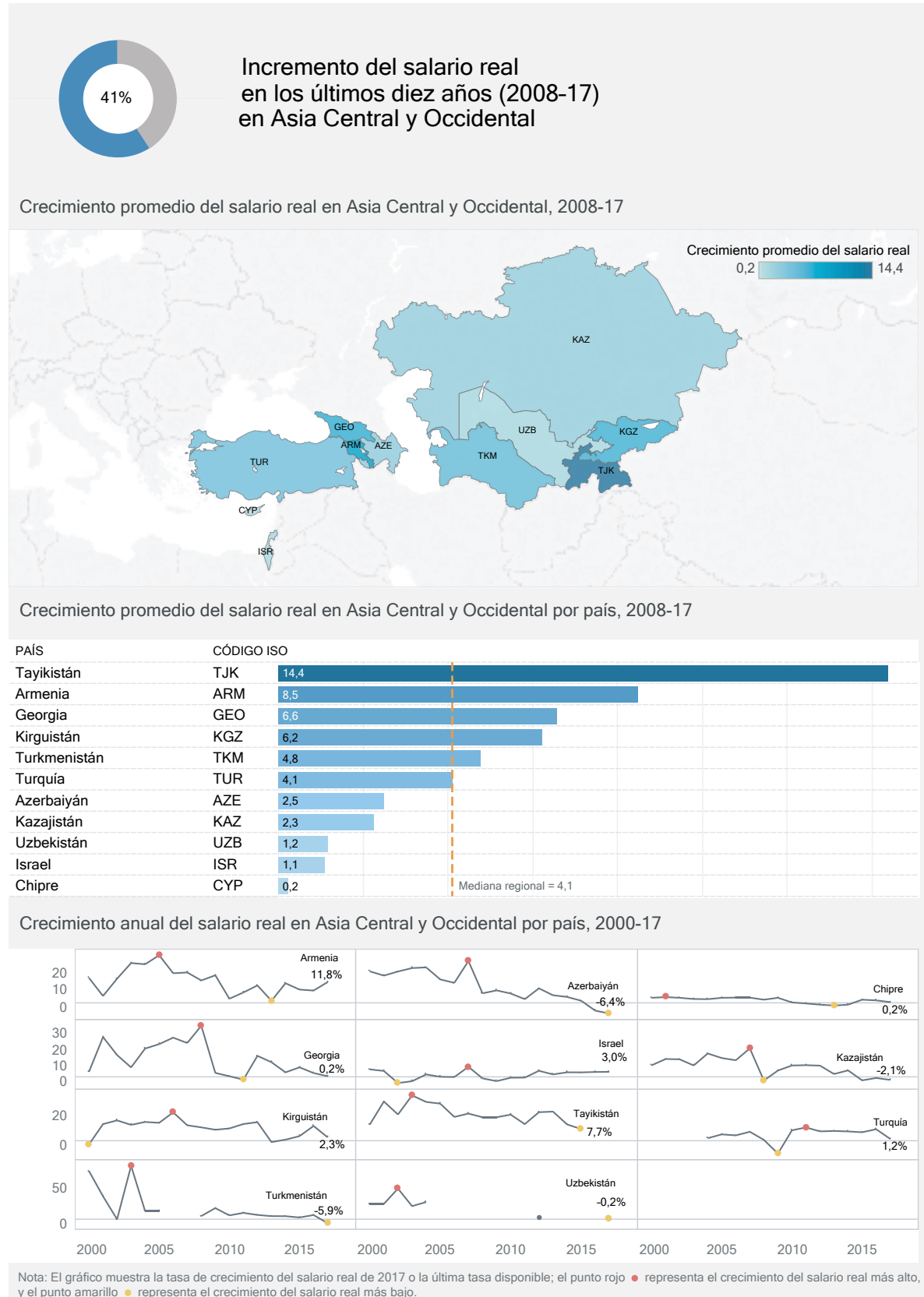
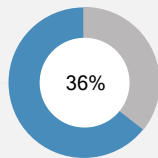


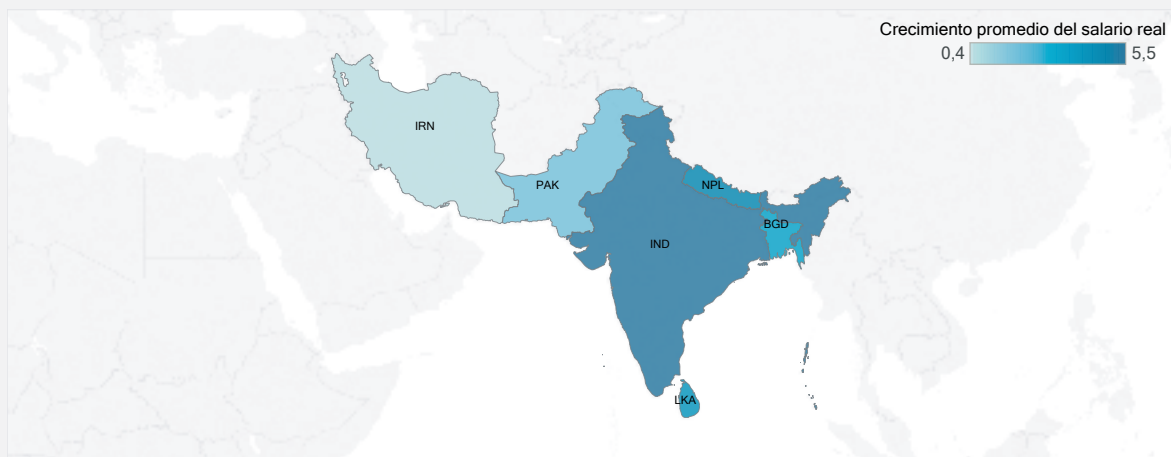
Gráfico A2 (cont.)

ASIA MERIDIONAL

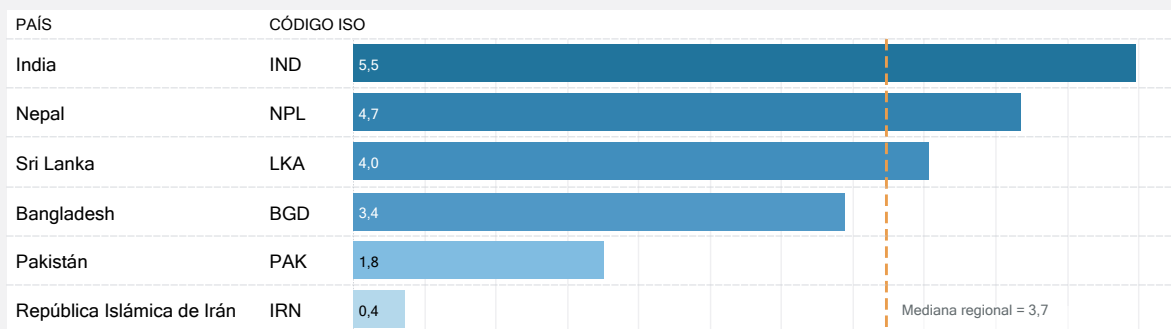


Incremento del salario real en los últimos diez años (2008-17) en Asia Meridional

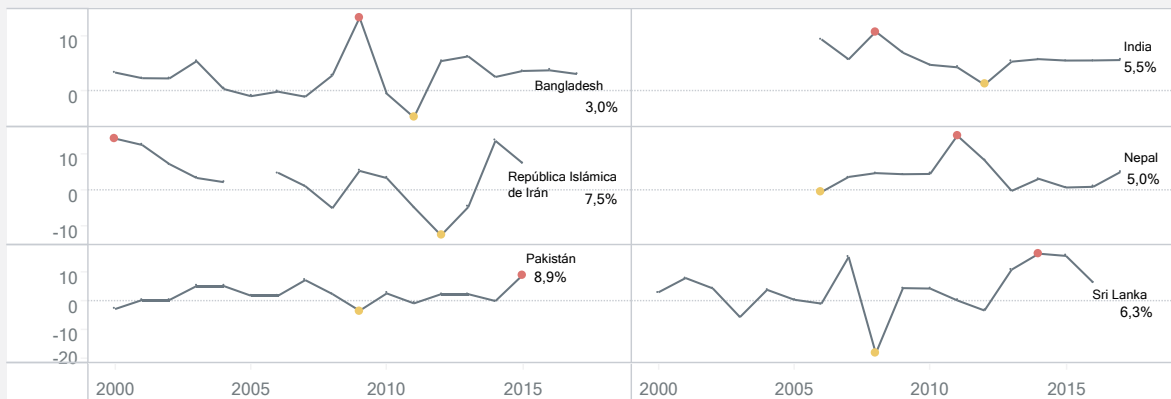
Crecimiento promedio del salario real en Asia Meridional, 2008-17



Crecimiento promedio del salario real en Asia Meridional por país, 2008-17



Crecimiento anual del salario real en Asia Meridional por país, 2000-17



Nota: El gráfico muestra la tasa de crecimiento del salario real de 2017 o la última tasa disponible; el punto rojo ● representa el crecimiento del salario real más alto, y el punto amarillo ● representa el crecimiento del salario real más bajo.

Gráfico A2 (cont.)

ASIA ORIENTAL

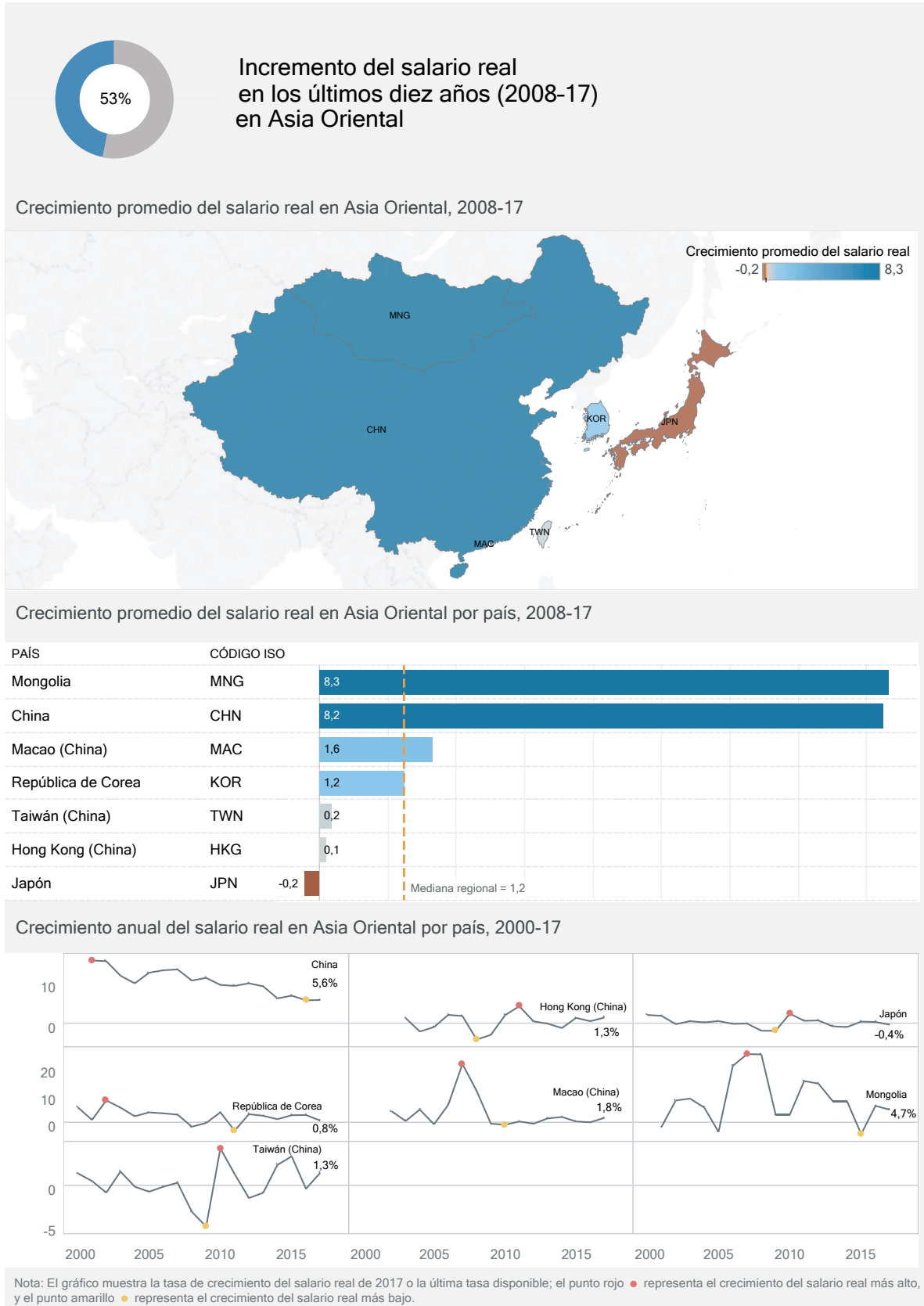
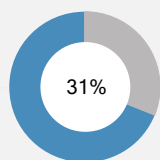


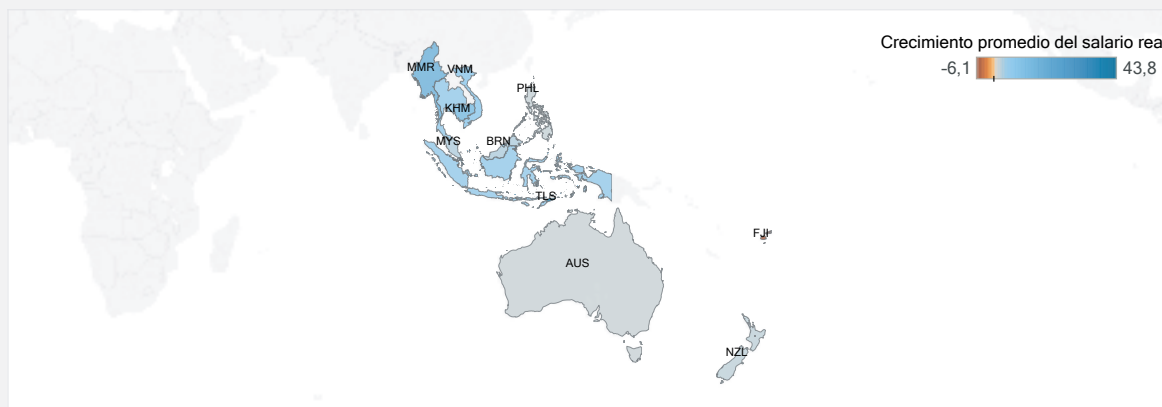
Gráfico A2 (cont.)

ASIA SUDORIENTAL Y EL PACÍFICO



Incremento del salario real en los últimos diez años (2008-17) en Asia Sudoriental y el Pacífico

Crecimiento promedio del salario real en Asia Sudoriental y el Pacífico, 2008-17

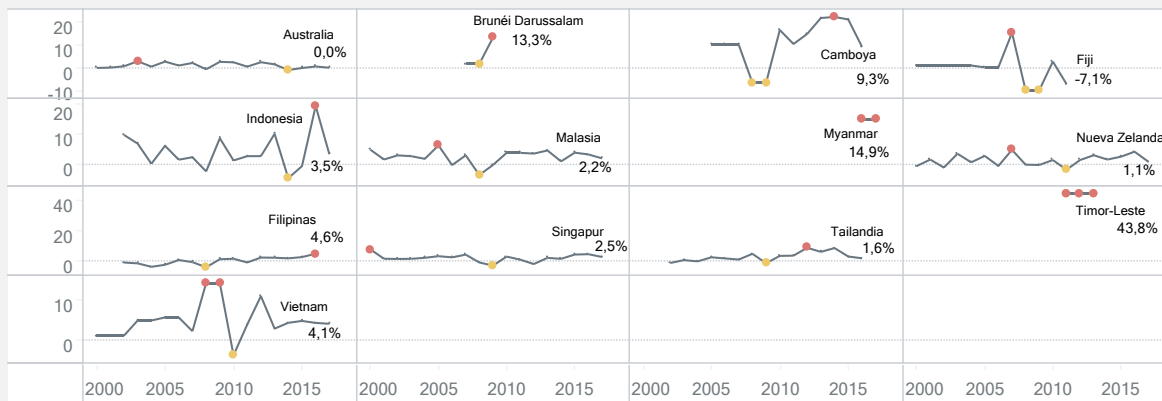


Crecimiento promedio del salario real en Asia Sudoriental y el Pacífico por país, 2008-17

PAÍS	CÓDIGO ISO	Crecimiento promedio del salario real (%)
Timor-Leste	TLS	43,8
Myanmar	MMR	14,9
Camboya	KHM	11,5
Brunéi Darussalam	BRN	7,5
Vietnam	VNM	6,0
Indonesia	IDN	4,2
Tailandia	THA	4,0
Malasia	MYS	2,4
Nueva Zelanda	NZL	1,5
Singapur	SGP	1,1
Filipinas	PHL	1,0
Australia	AUS	0,8
Fiji	FJI	-6,1

Mediana regional = 4,0

Crecimiento anual del salario real en Asia Sudoriental y el Pacífico por país, 2000-17



Nota: El gráfico muestra la tasa de crecimiento del salario real de 2017 o la última tasa disponible; el punto rojo ● representa el crecimiento del salario real más alto, y el punto amarillo ● representa el crecimiento del salario real más bajo.

Gráfico A2 (cont.)

AMÉRICA DEL NORTE

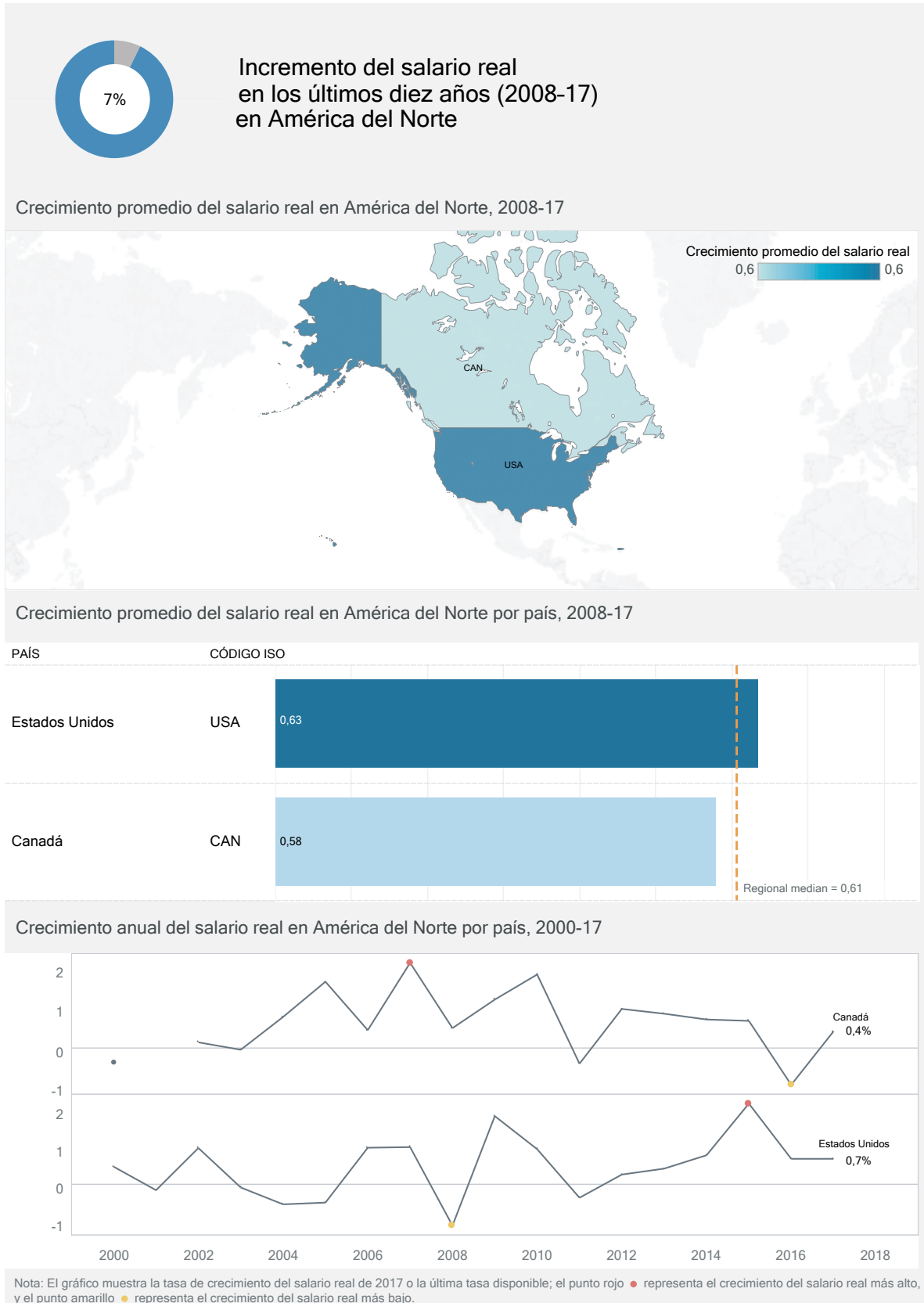


Gráfico A2 (cont.)

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

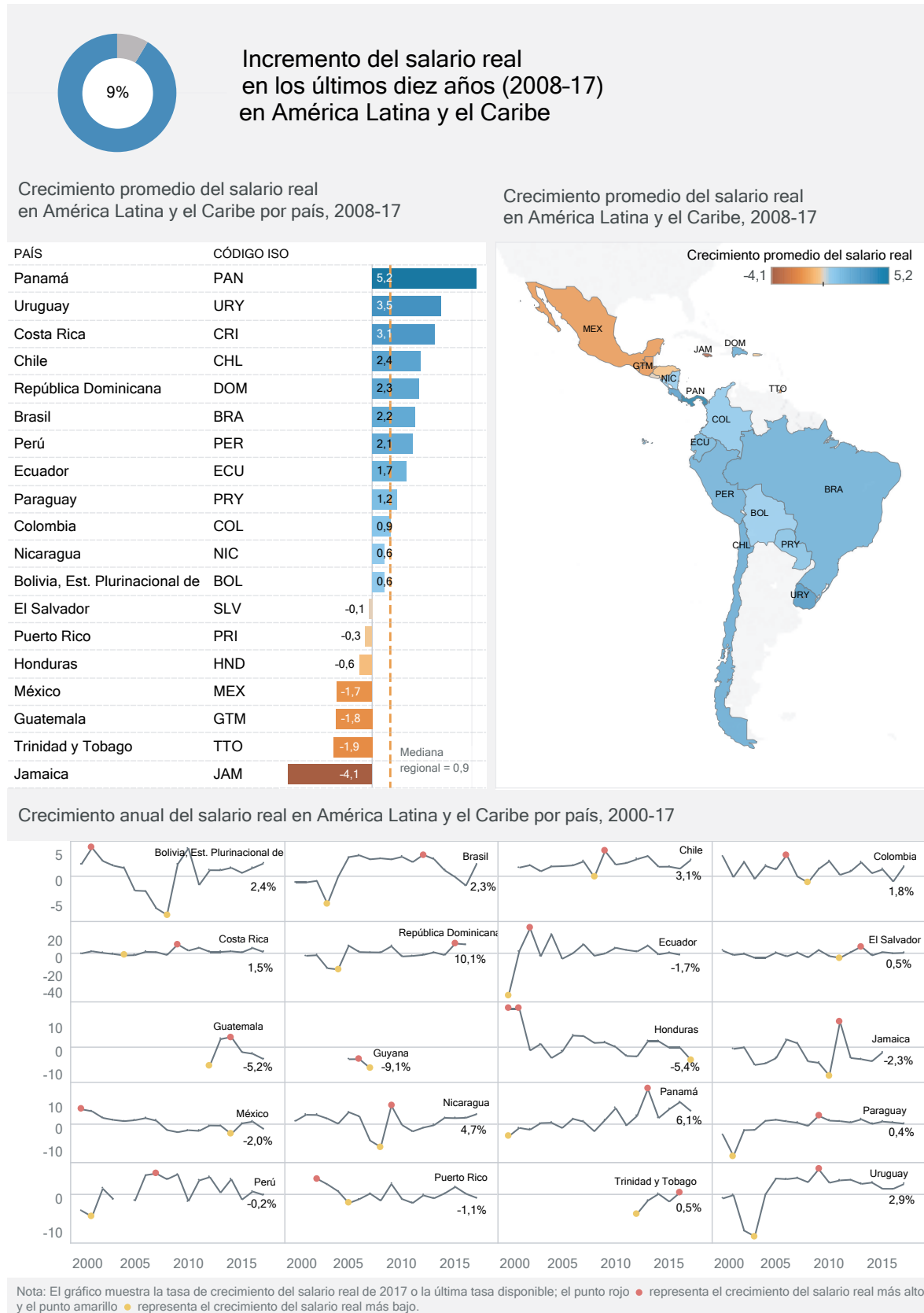
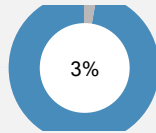


Gráfico A2 (cont.)

EUROPA SEPTENTRIONAL, MERIDIONAL Y OCCIDENTAL



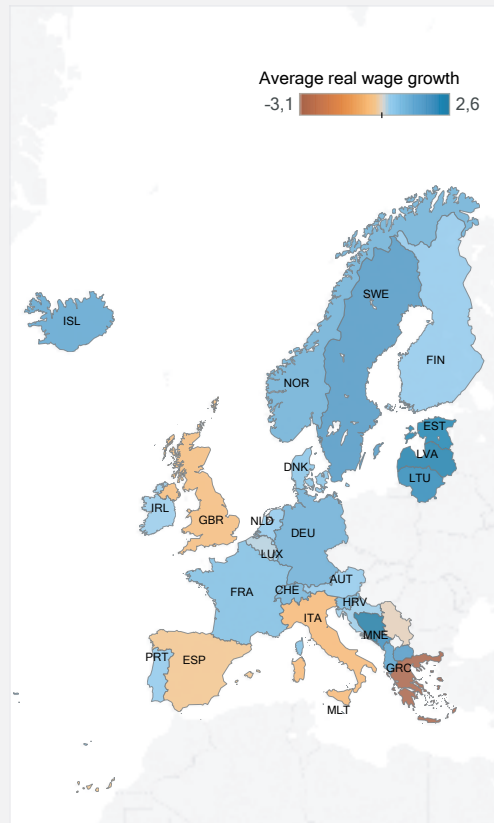
Incremento del salario real en los últimos diez años (2008-17) en Europa Septentrional, Meridional y Occidental

Crecimiento promedio del salario real en Europa Septentrional, Meridional y Occidental por país, 2008-17

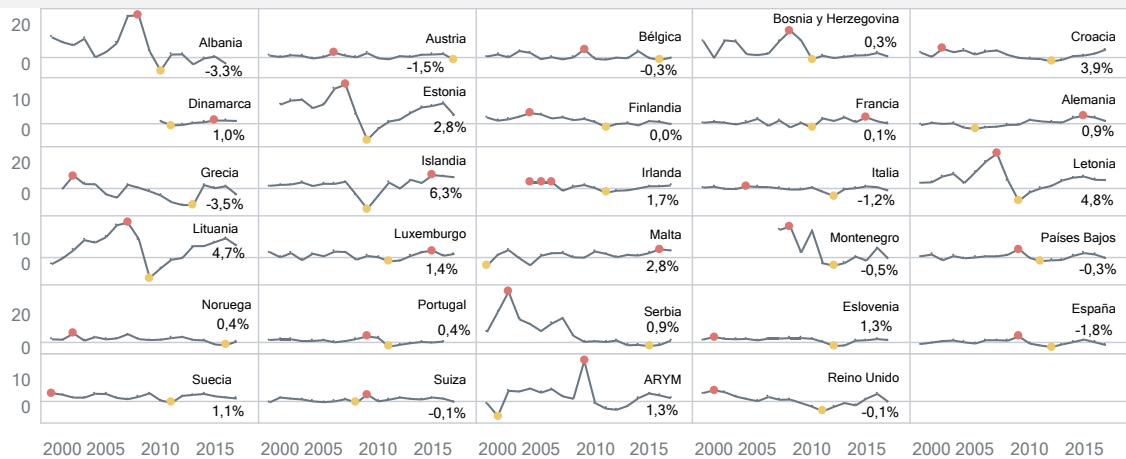
Crecimiento promedio del salario real en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, 2008-17

PAÍS	CÓDIGO ISO	Crecimiento promedio del salario real (2008-17)
Bosnia y Herzegovina	BIH	2,6
Letonia	LVA	2,4
Estonia	EST	2,3
Lituania	LTU	2,1
Montenegro	MNE	2,0
Suecia	SWE	1,7
ARYM	MKD	1,6
Albania	ALB	1,4
Malta	MLT	1,3
Islandia	ISL	1,3
Alemania	DEU	1,0
Noruega	NOR	1,0
Suiza	CHE	0,9
Eslovenia	SVN	0,8
Francia	FRA	0,7
Dinamarca	DNK	0,5
Luxemburgo	LUX	0,4
Portugal	PRT	0,4
Finlandia	FIN	0,4
Países Bajos	NLD	0,4
Austria	AUT	0,3
Irlanda	IRL	0,3
Croacia	HRV	0,2
Bélgica	BEL	0,1
Serbia	SRB	-0,1
España	ESP	-0,3
Reino Unido	GBR	-0,5
Italia	ITA	-0,6
Grecia	GRC	-3,1

Mediana regional = 0,7



Crecimiento anual del salario real en Europa Septentrional, Meridional y Occidental por país, 2000-17



Notas: 1. El gráfico muestra la tasa de crecimiento del salario real de 2017 o la última tasa disponible; el punto rojo ● representa el crecimiento del salario real más alto, y el punto amarillo ● representa el crecimiento del salario real más bajo. 2. ARYM hace referencia a la «Antigua República Yugoslava de Macedonia».

Gráfico A2 (cont.)

EUROPA ORIENTAL

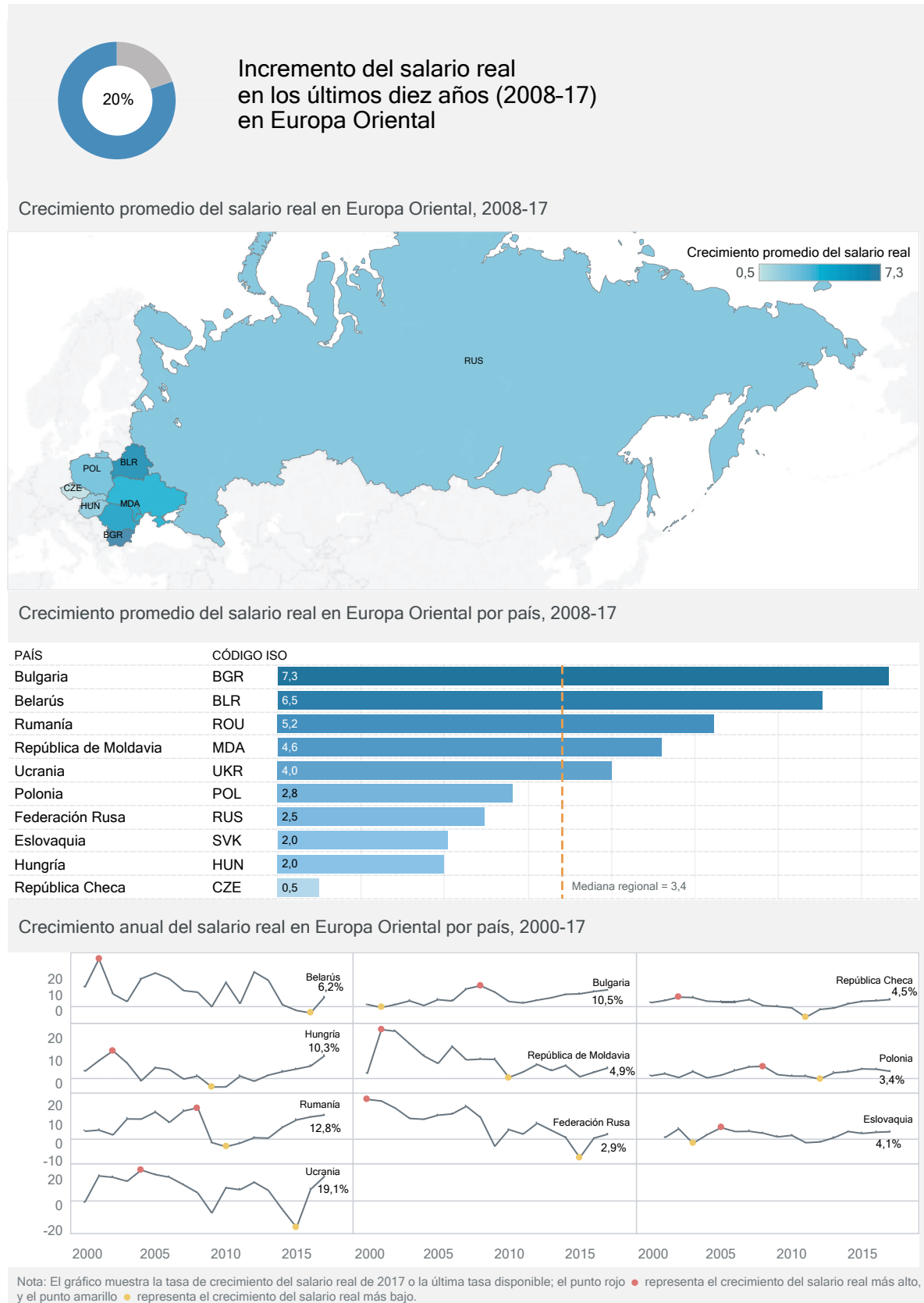


Gráfico A2 (cont.)

ÁFRICA DEL NORTE

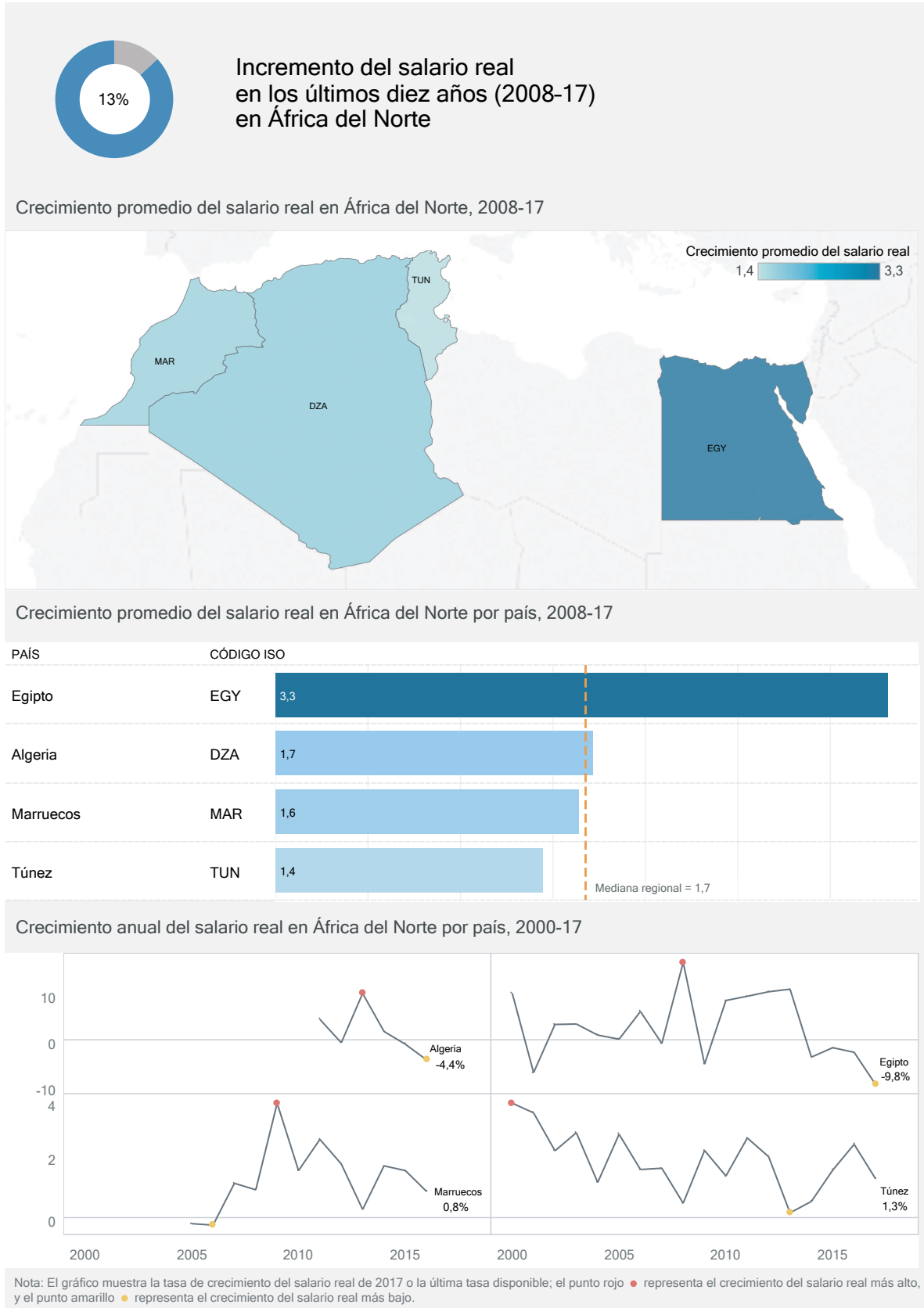
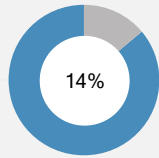


Gráfico A2 (cont.)

ÁFRICA SUBSAHARIANA



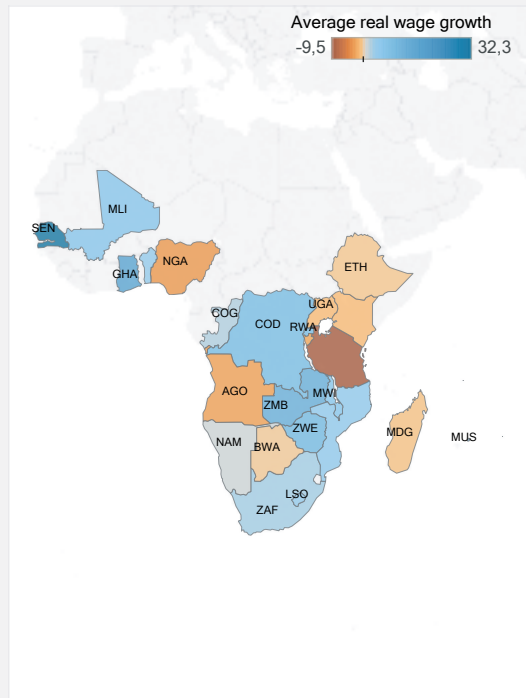
Incremento del salario real en los últimos diez años (2008-17) en África Subsahariana

Crecimiento promedio del salario real en África Subsahariana por país, 2008-17

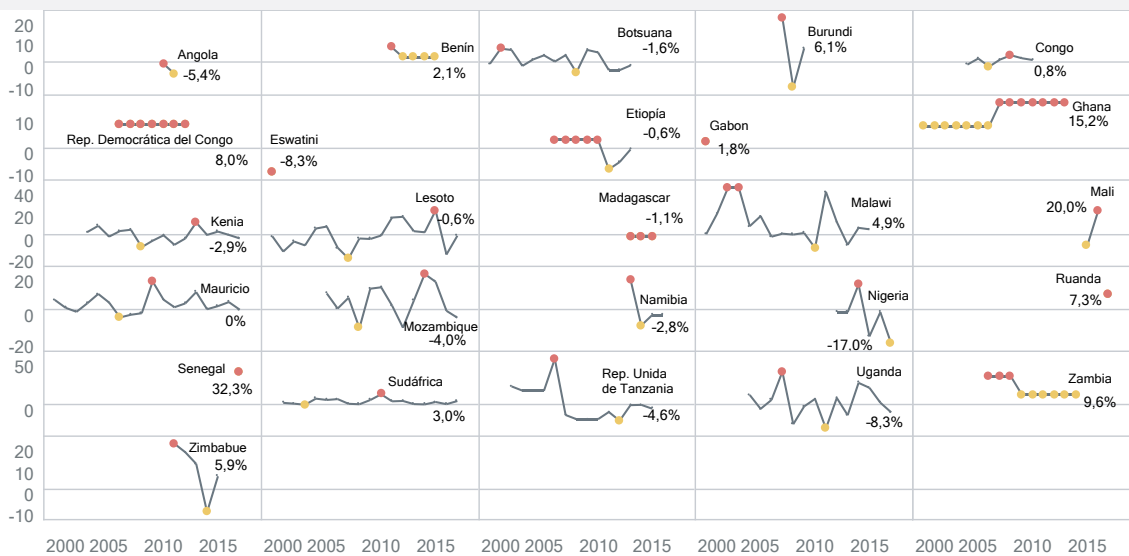
Crecimiento promedio del salario real en África Subsahariana, 2008-17

PAÍS	CÓDIGO ISO	Crecimiento promedio del salario real (2008-17)
Senegal	SEN	32,3
Ghana	GHA	15,2
Zambia	ZMB	12,1
Zimbabwe	ZWE	8,9
Rep. Democrática del Congo	COD	8,0
Ruanda	RWA	7,3
Mali	MLI	5,2
Malawi	MWI	5,2
Mozambique	MOZ	3,7
Mauricio	MUS	3,6
Lesoto	LSO	3,3
Benín	BEN	3,0
Sudáfrica	ZAF	2,4
Congo	COG	1,8
Namibia	NAM	0,4
Botsuana	BWA	-0,7
Etiopía	ETH	-0,8
Madagascar	MDG	-1,1
Kenia	KEN	-1,6
Uganda	UGA	-1,6
Burundi	BDI	-2,7
Angola	AGO	-3,1
Nigeria	NGA	-3,6
Rep. Unida de Tanzania	TZA	-9,5

Mediana regional = 2,7



Crecimiento anual del salario real en África Subsahariana por país, 2000-17



Nota: El gráfico muestra la tasa de crecimiento del salario real de 2017 o la última tasa disponible; el punto rojo ● representa el crecimiento del salario real más alto, y el punto amarillo ● representa el crecimiento del salario real más bajo.

Anexo III

Agrupaciones de países y territorios, por región y nivel de ingresos

Cuadro A2 Agrupaciones de países y territorios por región

Región	Subregión - general	Países
África	África del Norte	Argelia, Egipto, Libia, Marruecos, Sudán, Túnez
	África subsahariana	Angola, Benín, Botsuana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camerún, República Centroafricana, Chad, Comoras, Congo, Costa de Marfil, República Democrática del Congo, Guinea Ecuatorial, Eritrea, Esuatini, Etiopía, Gabón, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea, Bissau, Kenia, Lesoto, Liberia, Madagascar, Malawi, Malí, Mauritania, Mauricio, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, Reunión, Ruanda, Senegal, Sierra Leona, Somalia, Sudáfrica, Sudán del Sur, República Unida de Tanzania, Togo, Uganda, Zambia, Zimbabue
Américas	América Latina y el Caribe	Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guadalupe, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, Martinica, México, Antillas Neerlandesas, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, Surinam, Trinidad y Tobago, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela
	América del Norte	Canadá, Estados Unidos
Estados Árabes	Estados Árabes	Baréin, Irak, Jordania, Kuwait, Líbano, Territorio Palestino Ocupado, Omán, Catar, Arabia Saudita, República Árabe Siria, Emiratos Árabes Unidos, Yemen
Asia y el Pacífico	Asia Oriental	China, Hong Kong (China), Japón, República Popular Democrática de Corea, República de Corea, Macao (China), Mongolia, Taiwán (China)
	Asia Sudoriental y el Pacífico	Australia, Brunei, Camboya, Fiji, Indonesia, República Democrática Popular Lao, Malasia, Myanmar, Nueva Zelanda, Papúa Nueva Guinea, Filipinas, Singapur, Islas Salomón, Tailandia, Timor Oriental, Vietnam
	Asia Meridional	Afganistán, Bangladesh, Bhután, India, República Islámica de Irán, República de las Maldivas, Nepal, Pakistán, Sri Lanka
Europa y Asia Central	Europa Septentrional, Meridional y Occidental	Albania, Austria, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Croacia, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Islandia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Montenegro, Países Bajos, Noruega, Portugal, Serbia, Eslovenia, España, Suecia, Suiza, Antigua República Yugoslava de Macedonia, Reino Unido
	Europa Oriental	Bielorrusia, Bulgaria, República Checa, Hungría, República de Moldavia, Polonia, Rumania, Federación Rusa, Eslovaquia, Ucrania
	Asia Central y Occidental	Armenia, Azerbaiyán, Chipre, Georgia, Israel, Kazajistán, Kirguistán, Tayikistán, Turquía, Turkmenistán, Uzbekistán

Cuadro A3 Agrupaciones de países y territorios por nivel de ingresos

Países desarrollados (ingreso alto)	Países emergentes (ingreso medio-alto)	Países emergentes (ingreso medio-bajo)	Países en desarrollo (ingreso bajo)
Andorra	Albania	Angola	Afganistán
Antigua y Barbuda	Argelia	Bangladesh	Benín
Argentina	Armenia	Bután	Burkina Faso
Australia	Azerbaiyán	Estado Plurinacional de Bolivia	Burundi
Austria	Bielorrusia	Cabo Verde	República Centroafricana
Bahamas	Belize	Camboya	Chad
Baréin	Bosnia y Herzegovina	Camerún	Comoras
Barbados	Botsuana	Congo	República Democrática del Congo
Bélgica	Brasil	Costa de Marfil	Eritrea
Brunéi Darussalam	Bulgaria	Yibuti	Etiopía
Canadá	China	Egipto	Gambia
Islas del Canal	Colombia	El Salvador	Guinea
Chile	Islas Cook	Esuatini	Guinea-Bissau
Croacia	Costa Rica	Georgia	Haití
Chipre	Cuba	Ghana	República Popular Democrática de Corea
República Checa	Dominica	Honduras	Liberia
Dinamarca	República Dominicana	India	Madagascar
Estonia	Ecuador	Indonesia	Malawi
Finlandia	Guinea Ecuatorial	Kenia	Mali
Francia	Fiji	Kiribati	Mozambique
Guayana francesa	Gabón	Kirguizistán	Nepal
Polinesia francesa	Granada	República Democrática Popular Lao	Níger
Alemania	Guadalupe	Lesoto	Ruanda
Grecia	Guatemala	Mauritania	Senegal
Groenlandia	Guyana	Estados Federados de Micronesia	Sierra Leona
Guam	República Islámica de Irán	República de Moldavia	Somalia
Hong Kong (China)	Irak	Mongolia	Sudán del Sur
Hungría	Jamaica	Marruecos	República Árabe Siria
Islandia	Jordania	Myanmar	Tayikistán
Irlanda	Kazajistán	Nicaragua	República Unida de Tanzania
Israel	Líbano	Nigeria	Togo
Italia	Libia	Territorio Palestino Ocupado	Uganda
Japón	Malasia	Pakistán	Yemen
Rep. de Corea	República de Maldivas	Papúa Nueva Guinea	Zimbabue

Cuadro A3 (cont.)

Países desarrollados (ingreso alto)	Países emergentes (ingreso medio-alto)	Países emergentes (ingreso medio-bajo)	Países en desarrollo (ingreso bajo)
Kuwait	Islas Marshall	Filipinas	
Letonia	Mauricio	Santo Tomé y Príncipe	
Liechtenstein	México	Islas Salomón	
Lituania	Montenegro	Sri Lanka	
Luxemburgo	Namibia	Sudán	
Macao (China)	Nauru	Timor-Leste	
Malta	Paraguay	Túnez	
Martinica	Perú	Ucrania	
Mónaco	Rumanía	Uzbekistán	
Países Bajos	Federación Rusa	Vanuatu	
Antillas Neerlandesas	Santa Lucía	Vietnam	
Nueva Caledonia	San Vicente y las Granadinas	Sahara Occidental	
Nueva Zelanda	Samoa	Zambia	
Noruega	Serbia		
Omán	Sudáfrica		
Palau	Surinam		
Panamá	Tailandia		
Polonia	Antigua República Yugoslava de Macedonia		
Portugal	Tonga		
Puerto Rico	Turquía		
Catar	Turkmenistán		
Reunión	Tuvalu		
San Cristóbal y Nieves	República Bolivariana de Venezuela		
San Marino			
Arabia Saudita			
Seychelles			
Singapur			
Eslovaquia			
Eslovenia			
España			
Suecia			
Suiza			
Taiwán (China)			
Trinidad y Tobago			
Emiratos Árabes Unidos			
Reino Unido			
Estados Unidos			
Islas Vírgenes de los Estados Unidos			
Uruguay			

Anexo IV

Cobertura de la base de datos de Salarios Mundiales

Cuadro A4 Cobertura de la base de datos de salarios mundiales, 2017 (porcentaje)

Grupo regional	Cobertura de los países	Cobertura de los asalariados	Cobertura aproximada del total salarial
África	55,6	84,6	91,3
Américas	68,8	95,9	98,4
Estados Árabes	66,7	69,7	84,8
Asia y el Pacífico	66,7	98,9	99,7
Europa y Asia Central	98,0	100,0	100,0
Mundo	72,3	98,5	96,8

Nota: La cobertura de países se refiere al número de países sobre los que se obtuvieron datos, como porcentaje de todos los países de la región; la cobertura de asalariados se refiere al número de asalariados de los países sobre los que se dispone de datos, como porcentaje de todos los asalariados de la región (desde 2017). La cobertura aproximada del total salarial se estima a partir del supuesto de que los niveles salariales varían entre los países en consonancia con la productividad laboral (es decir, el PIB por persona empleada, desde 2017), todo ello expresado en PPA en dólares de los Estados Unidos en base al 2011.

Cuadro A5 Cobertura de la base de datos sobre salarios en el mundo, 2007-17 (porcentaje)

Grupo regional	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
África	62,0	62,7	64,4	78,7	88,3	85,3	86,3	83,8	83,5	82,4	62,8
Américas	97,4	97,3	97,2	97,4	97,8	97,7	97,8	97,9	98,0	98,2	97,4
Estados Árabes	45,2	45,1	88,0	87,8	69,2	69,3	69,1	69,4	69,7	68,9	65,6
Asia y el Pacífico	99,3	99,2	99,2	99,2	99,2	99,2	99,2	99,3	99,7	96,8	91,5
Europa y Asia Central	98,5	98,5	99,6	99,6	100,0	100,0	99,5	99,4	99,4	99,9	98,8
Mundo	95,0	94,9	97,0	97,6	97,4	97,2	97,1	97,1	97,2	96,4	92,2

Nota: Para obtener más información sobre la estimación de la cobertura, ver el texto de la Parte I. Solo se computan como cubiertos los países respecto de los cuales se dispone de una observación real, provenga esta de una fuente primaria o secundaria. Los países se ponderan sobre la base del número de empleados multiplicado por el promedio de la productividad. Todo el método se explica en el Anexo I.

Anexo V

Fuentes de datos nacionales

País	Región	Últimos años	Tipo de datos	Origen de datos
Albania	Europa y Asia Central	2013	Encuesta sobre la fuerza laboral	Instituti i Statistikave Albania (INSTAT)
Argentina	Américas	2015	Encuesta Permanente de Hogares	NSO – últimos datos del repositorio de la OIT o SIALC
Armenia	Europa y Asia Central	2015	Encuesta sobre la fuerza laboral	INSTAT Servicio Nacional de Estadísticas de la República de Armenia
Australia	Asia y el Pacífico	2016	Dinámicas de Hogares, Ingreso y Trabajo en Australia	Instituto de Estadísticas de Melbourne, Universidad de Melbourne
Austria	Europa y Asia Central	2014	EU-SILC	Eurostat*
Bangladesh	Asia y el Pacífico	2017	Encuesta sobre la fuerza laboral	Oficina de Estadísticas de Bangladesh
Bélgica	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Brasil	Américas	2015	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios	NSO – últimos datos del repositorio de la OIT o SIALC
Bulgaria	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Cabo Verde	África	2015	Encuesta sobre el salario mínimo realizado en colaboración conjunta entre la OIT y el INECV (Instituto Nacional de Estadística Cabo Verde)	Instituto Nacional de Estadística de Cabo Verde y la OIT
Canadá	Américas	2015	Encuesta sobre la fuerza laboral	NSO – datos del repositorio de la OIT
Chile	Américas	2013	Encuesta Nacional de Empleo	NSO – últimos datos del repositorio de la OIT o SIALC
China	Asia y el Pacífico	2013	Proyecto de Ingresos de los Hogares Chinos	Oficina Nacional de Estadísticas de China
Costa Rica	Américas	2016	Encuesta Continua de Empleo	NSO – últimos datos del repositorio de la OIT o SIALC
Croacia	Europa y Asia Central	2013	EU-SILC	Eurostat*
Chipre	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
República Checa	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Dinamarca	Europa y Asia Central	2014	EU-SILC	Eurostat*
Ecuador	Américas	2015	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Sub-empleo	NSO – últimos datos del repositorio de la OIT o SIALC
Egipto	África	2012	Estudio Panel del Mercado Laboral de Egipto	Foro de Investigaciones Económicas; Agencia Central de Movilización Pública y Estadísticas, Egipto

País	Región	Últimos años	Tipo de datos	Origen de datos
El Salvador	Américas	2016	Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples	NSO – últimos datos del repositorio de la OIT o SIALC
Estonia	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Finlandia	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Francia	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Gambia	África	2012	Encuesta sobre la fuerza laboral	Oficina de Estadísticas de Gambia
Grecia	Europa y Asia Central	2014	EU-SILC	Eurostat*
Hungría	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Islandia	Europa y Asia Central	2013	EU-SILC	Eurostat*
India	Asia y el Pacífico	2011–12	Encuesta de Empleo y Desempleo, 12da. ronda	NSO – últimos datos del repositorio de la OIT
Indonesia	Asia y el Pacífico	2016	Encuesta sobre la fuerza laboral (SAKERNAS)	Oficina Central de Estadísticas, Gobierno de Indonesia
Irlanda	Europa y Asia Central	2013	EU-SILC	Eurostat*
Italia	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Jordania	Estados Árabes	2014	Encuesta sobre la fuerza laboral	NSO – últimos datos del repositorio de la OIT o SIALC
República de Corea	Asia y el Pacífico	2016	Estudio sobre el Panel Coreano sobre el Trabajo y los Ingresos	Instituto del Trabajo de Corea
Letonia	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Lituania	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Luxemburgo	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Madagascar	África	2012	Encuesta nacional sobre el empleo y el sector informal	Institut National de la Statistique, Ministerio de Economía de Madagascar
Malawi	África	2012	Encuesta sobre la fuerza laboral	Oficina Nacional de Estadísticas de Malawi; Ministerio de Trabajo
Malta	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
México	Américas	2016	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI)
Mongolia	Asia y el Pacífico	2016	Encuesta sobre la fuerza laboral	Oficina Nacional de Estadísticas de Mongolia
Namibia	África	2012	Encuesta sobre la fuerza laboral	Agencia de Estadísticas de Namibia
Nepal	Asia y el Pacífico	2008	Encuesta sobre la fuerza laboral	Oficina Central de Estadísticas
Países Bajos	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Noruega	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Pakistán	Asia y el Pacífico	2015	Encuesta sobre la fuerza laboral	Oficina de Estadísticas de Pakistán
Panamá	Américas	2016	Encuesta de Mercado Laboral	NSO – últimos datos del repositorio de la OIT o SIALC

País	Región	Últimos años	Tipo de datos	Origen de datos
Paraguay	Américas	2016	Encuesta Permanente de Hogares	NSO – últimos datos del repositorio de la OIT o SIALC
Perú	Américas	2016	Encuesta Permanente de Empleo	NSO – últimos datos del repositorio de la OIT o SIALC
Filipinas	Asia y el Pacífico	2016	Encuesta sobre la fuerza laboral	Autoridad de Estadísticas de Filipinas
Polonia	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Portugal	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Rumanía	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Federación Rusa	Europa y Asia Central	2015	Encuesta de Ingresos y Participación en Programas Sociales	Agencia de Estadísticas Rusa (ROSTATS)
Sierra Leona	África	2014	Encuesta sobre la fuerza laboral	Gobierno de Sierra Leona
Eslovaquia	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Eslovenia	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Sudáfrica	África	2015	Encuesta sobre la fuerza laboral	Estadísticas de Sudáfrica
España	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Sri Lanka	Asia y el Pacífico	2013	Encuesta sobre la fuerza laboral	Departamento de Censos y Estadísticas, Sri Lanka
Suecia	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Suiza	Europa y Asia Central	2016	Encuesta sobre el Panel de hogares suizos	Oficina Federal de Estadísticas de Suiza
República Unida de Tanzania	África	2014	Encuesta sobre la fuerza laboral integrada	Oficina Nacional de Estadísticas
Tailandia	Asia y el Pacífico	2015	Encuesta sobre la fuerza laboral	Oficina Nacional de Estadísticas de Tailandia (NSO) – Gobierno de Tailandia
Túnez	África	2014	Encuesta sobre el Panel del Mercado Laboral de Túnez	Foro de Investigación Económica; Instituto Nacional de Estadísticas de Túnez
Turquía	Europa y Asia Central	2015	Encuesta sobre la fuerza laboral turca	Instituto Estadístico Turco
Ucrania	Europa y Asia Central	2012	Encuesta sobre la fuerza laboral	Oficina de Estadísticas de Ucrania
Reino Unido	Europa y Asia Central	2014	EU-SES	Eurostat*
Estados Unidos	Américas	2016	Encuesta de Población Actual	Oficina de Estadísticas Laborales
Uruguay	Américas	2016	Encuesta Continua de Hogares	NSO – últimos datos del repositorio de la OIT o SIALC
Vietnam	Asia y el Pacífico	2016	Encuesta sobre Trabajo y Empleo	Oficina General de Estadísticas de Vietnam; Ministerio de Planificación e Inversión de Vietnam

Nota: EU-SES = Encuesta Europea sobre la Estructura de los Salarios; EU-SILC = Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida; INSTAT = Instituti i Statistikave Albania; NSO = Oficinas Nacionales de Estadísticas; SIALC = Sistema de información y análisis Laboral de América Latina y el Caribe.

* Parte de este informe se basa en datos de Eurostat. Reconocemos y agradecemos a Eurostat por brindarnos datos de la Encuesta sobre la Estructura de los Ingresos (SES) en virtud del contrato número RPP 252/2015-SES-ILO y de EU-SILC en virtud del contrato número 52/2013-EU-SILC. La responsabilidad de todas las conclusiones extraídas de estos datos recae enteramente en los autores.

Anexo VI

Descomposición de la brecha salarial de género

La Parte II de este informe aplica el método propuesto por Fortin, Lemieux y Firpo (2011) para identificar, medir y descomponer las partes explicadas y no explicadas de la brecha salarial de género. La descomposición, que consiste en tres pasos, atribuye una ponderación a cada una de las variables que se supone son determinantes de la brecha salarial de género. El primer paso sirve para estimar una distribución salarial contrafactual para las mujeres, es decir, la distribución salarial que caracterizaría a las mujeres si recibiesen los mismos retornos que los hombres por sus características en el mercado de trabajo. El segundo paso consiste en usar la distribución salarial contrafactual para separar las partes explicadas y no explicadas de la brecha salarial de género en cada cuantil de la distribución salarial (en nuestro caso, la distribución de los salarios por hora). El tercer y último paso consiste en la aplicación de la regresión cuantílica incondicional para estimar la ponderación de cada variable que contribuye a determinar la brecha salarial de género.

Lo que sigue tiene como objetivo proporcionar un conocimiento heurístico de la regresión cuantílica incondicional, paso a paso, con referencia a la brecha salarial de género. Puede ser de especial utilidad para los profesionales que no hayan experimentado previamente con el método de regresión cuantílica incondicional. Sin embargo, no debe considerarse como una expresión completa para aquellos que buscan una comprensión más detallada de las propiedades y la utilidad relativa del procedimiento. Para ello se recomienda que el lector consulte el artículo publicado en el 2011 de Fortin y colegas, y las referencias en el mismo.

Paso 1: Identificación de la distribución salarial contrafactual

La distribución salarial contrafactual para las mujeres es la estructura salarial que se habría realizado entre las mujeres si hubieran recibido los mismos retornos que los hombres en relación con sus dotaciones y atributos del mercado de trabajo (de las mujeres). Fortin, Lemieux y Firpo (2011) proponen el uso de un «factor de ponderación» para obtener tal distribución contrafactual. Intuitivamente, el factor de ponderación asigna ponderaciones mayores a las mujeres cuyas dotaciones y atributos las hacen más similares a los hombres en el mercado de trabajo, mientras que a las mujeres cuyas características las hacen menos similares a las de los empleados asalariados hombres, se les asigna una ponderación menor.

Por cada trabajador asalariado i en la muestra, observamos un conjunto de indicadores (X) que describen las características de los hombres ($T_i = 1$) y las mujeres ($T_i = 0$) en el mercado de trabajo; por ejemplo, X pueden incluir edad, educación, acuerdos contractuales, etc. La información puede utilizarse para calcular

la probabilidad de tener un conjunto particular de atributos, cuando un empleado asalariado es un hombre, es decir, $P(X|T=1)$ o una mujer, es decir, $P(X|T=0)$. Se puede demostrar que $P(X|T=j)=P(T=j|X)/P(T=j)$, para $j=0,1$, donde $P(T=j)=P(j)$ simplemente indica la probabilidad de ser un hombre ($j=1$) o una mujer ($j=0$) en la población. En base a esto, el factor de ponderación específico de la persona (ω_i) se puede construir de la siguiente manera:

$$\omega_i = \frac{P(T_i=1|X)}{P(T_i=0|X)} \cdot \frac{P(0)}{P(1)} \quad (1)$$

Los términos $P(T_i=1|X)$ y $P(T_i=0|X)$ en expresión (1) pueden considerarse como puntuaciones de propensión y pueden estimarse utilizando una especificación probit o logit. La estimación de cualquiera de estas especificaciones produce los coeficientes para cada una de las variables en X . Estos coeficientes se pueden emplear para proyectar las probabilidades condicionales para cada mujer y hombre asalariado en la muestra. Por lo tanto, una estimación de $P(T_i=1|X)$ proyecta la probabilidad condicional de ser un hombre por cada empleado asalariado (es decir, tanto para hombres como para mujeres). Cuando el valor estimado de $P(T_i=1|X)$ es alto para una mujer, esto significa que sus atributos en el mercado de trabajo la hacen muy similar a los hombres asalariados en la población. También significa que el factor de ponderación calculado mediante la expresión (1) será elevado.

Una vez que se ha construido el factor de ponderación se puede utilizar para «volver a ponderar» los salarios observados para las trabajadoras asalariadas; estos valores re-ponderados, donde los salarios de las mujeres que son más similares a los hombres tienen mayor ponderación, y los de las mujeres menos similares a los hombres tienen menor ponderación, sirven para construir una distribución empírica que emula la estructura salarial de las mujeres si hubiesen recibido los mismos ingresos que los hombres. Esta es la distribución contrafactual. Por lo tanto, si la función de densidad de las trabajadoras asalariadas (f) en la población puede expresarse como $F_f(y) = \sum_{i \in n(f)} w_i \cdot I\{Y_i \leq y\}$, donde Y_i denota el salario de una mujer $i \in n(f)$ en la muestra de mujeres $n(f)$, y w_i es la ponderación de la población (frecuencia), entonces la distribución salarial contrafactual para las mujeres se puede expresar de la siguiente manera; $F_c(y) = \sum_{i \in n(f)} (\omega_i \cdot w_i) \cdot I\{Y_i \leq y\}$. Esto muestra cómo el factor de re-ponderación se comporta en la estimación del contrafactual para las empleadas asalariadas. De la misma forma podemos estimar la función de distribución acumulativa en los salarios para los hombres tal que $F_m(y) = \sum_{i \in n(m)} w_i \cdot I\{Y_i \leq y\}$.

En la práctica, una vez que se ha estimado el factor de reponderación, se pueden emplear paquetes de software estándar para elaborar estadísticas de distribución, por ejemplo, cuantiles, directamente aplicando las ponderaciones apropiadas a los salarios de los hombres (w_i , $i \in n(m)$), mujeres (w_i , $i \in n(f)$) y la contrafactual ($(\omega_i \cdot w_i)$, $i \in n(f)$), respectivamente. Lo más importante es que los puntajes de propensión correspondiente estén bien aproximados incluyendo tanta información como sea posible (indicadores en X y varios términos de interacción entre ellos). Esto debería garantizar que el factor contrafactual para las mujeres esté bien capturado por el factor de re-ponderación.

En resumen, una vez que se construye el factor de re-ponderación, es posible extraer cuantiles de cada una de las tres distribuciones salariales empíricas, a

saber, la de hombres (es decir, q_v^m), la de mujeres (es decir, q_v^f) y la de la distribución salarial contrafactual de las mujeres (es decir, q_v^c). El sufijo “v” indica cada uno de los nueve cuantiles (valores umbrales de deciles) de una distribución salarial, es decir, $v = \{1, 2, 3, \dots, 8, 9\}$. Por ejemplo, cuando $v=5$ los valores de los cuantiles q_5^m , q_5^f y q_5^c indican el valor de la mediana para los hombres, mujeres y la contrafactual a las distribuciones de estas últimas, respectivamente.

Paso 2: Utilización de la distribución salarial contrafactual para identificar las partes explicadas y no explicadas de la brecha salarial de género

Definimos y_i^g como el logaritmo natural de los salarios observados para el grupo g en la población (salarios por hora), donde $g = m, f, c$ siguiendo la anotación indicada en el paso anterior. Si se extraen cuantiles de cada una de las tres distribuciones de la transformación logarítmica natural, la brecha salarial de género en el v -o cuantil (Δ^v) se puede expresar de la siguiente manera:

$$\Delta^v = q_v^m - q_v^f \quad (2)$$

Básicamente, la expresión (2) muestra la distancia entre dos cuantiles que se han extraído de dos distribuciones (del logaritmo natural) de salarios: la de hombres (q_v^m) y la de mujeres (q_v^f). También podemos extraer el cuantil v de la distribución contrafactual, es decir, q_v^c : esto representaría el salario por hora en ese cuantil que las mujeres habrían ganado si hubieran recibido el mismo pago que los hombres por dotaciones y atributos similares. Usando este cuantil contrafactual, se puede construir lo siguiente:

$$\Delta^v = \underbrace{q_v^m - q_v^c}_{\substack{\text{PARTE} \\ \text{EXPLICADA} \\ \text{=EFECTOS DE} \\ \text{COMPOSICIÓN}}} + \underbrace{q_v^c - q_v^f}_{\substack{\text{PARTE} \\ \text{NO-EXPLICADA} \\ \text{=EFECTO} \\ \text{ESTRUCTURAL}}} = \Delta_X^v + \Delta_U^v \quad (3)$$

Dado que el contrafactual emula lo que las mujeres deberían obtener por compartir las mismas dotaciones y atributos que los hombres, la distancia entre lo que los hombres obtienen y las mujeres deberían recibir si tienen las mismas dotaciones y atributos que los hombres se explica por las diferencias en las dotaciones y las características del mercado de trabajo. Esta es la razón por la que Δ_X^v se denomina la parte «explicada» de la brecha salarial de género, también conocida como la brecha salarial de género debido a los «efectos de composición». Por otro lado, la distancia entre lo que las mujeres deben obtener (por sus dotaciones y atributos y según lo emulado por la contrafactual) y lo que realmente obtienen (por estas dotaciones y atributos) no se puede explicar: esta es la parte Δ_U^v que queda «sin explicación». Es decir, la parte que se debe a una diferencia entre las estructuras salariales de hombres y mujeres una vez que controlamos las diferencias en las características del mercado de trabajo. Dado que la parte no explicada se debe a una diferencia en las estructuras salariales, Δ_U^v a esta también se le conoce como el «efecto estructural».

En términos prácticos, la descomposición de la brecha salarial de género expresada en (3) requiere, primero, la transformación de los salarios en la muestra en escalas logarítmicas; segundo, la construcción del factor de reponderación como se describe en (1); tercero, la aplicación adecuada de ponderaciones, que

permite que el factor de reponderación en los salarios de las mujeres resulte en la distribución salarial (logarítmica) para hombres, mujeres y contrafactual; cuarto, la extracción de los cuantiles de interés correspondientes; y quinto y por último, aplicar la distancia simple expresada en (3) para estimar la brecha salarial de género, y su descomposición, en cada cuantil seleccionado de la distribución salarial.

Paso 3: Uso de la regresión cuantil incondicional para descomponer la brecha salarial de género

La estimación de la brecha salarial de género es un paso importante porque proporciona una medida de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Pero la estimación puede analizarse más a fondo para identificar cómo las dotaciones de cada individuo, sus características laborales y los atributos del lugar de trabajo, en suma, las características del mercado de trabajo, contribuyen a la formación de la brecha salarial de género. Comenzamos con el supuesto de que todos estos atributos del mercado de trabajo, incorporados en el conjunto de indicadores X , subyacen en el proceso de determinación de salarios en el mercado de trabajo. Es decir, indicadores como la edad y la educación, pero también el tiempo de trabajo, las condiciones contractuales, las categorías profesionales, la región geográfica del lugar de trabajo y el sector industrial, contribuyen a explicar el salario que reciben las personas en un país determinado. En esencia, el método de descomposición propuesto (regresión cuantil incondicional) estima los coeficientes para cada una de las variables en el conjunto X . Cada uno de estos coeficientes actúa como un factor de ponderación para estimar la proporción de la brecha salarial de género atribuible a cada variable en X . Lo que quede de la brecha salarial de género que no se puede atribuir a las variables es lo que llamamos la parte no explicada de la brecha salarial de género.

El método de «regresión cuantil incondicional» estima los coeficientes para cada variable en X a través de la distribución salarial, es decir, en cada cuantil, al tiempo que conserva la propiedad de medición de los efectos incondicionales de las variables (por ejemplo, un cambio en la educación) en toda la población.¹ El método de regresión cuantil incondicional estima los efectos parciales que tienen las variables en X en una transformación del cuantil y no en el cuantil en sí mismo; la transformación inflige un pequeño cambio en el cuantil, reflejando la

1 El informe muestra que la brecha salarial de género varía significativamente entre los cuantiles, por lo que la regresión media no sería una herramienta adecuada para identificar la ponderación que cada variable tiene en la brecha salarial de género. Una alternativa sería utilizar la regresión cuantil condicional clásica (Koenker y Bassett, 1978); pero este método estima los coeficientes que miden los efectos condicionales (condicionales en un subgrupo de variables) y, por lo tanto, los coeficientes no miden los efectos parciales incondicionales. El caso es que la regresión cuantil condicional produce coeficientes que son condicionales y varían en relación con subconjuntos específicos de las variables en el conjunto condicional: esto se puede ver si uno toma efectos parciales de la ecuación funcional de una especificación de cuantiles condicionales. En contraste, la regresión cuantil incondicional devuelve coeficientes que son de hecho efectos parciales, es decir, coeficientes que miden el impacto de una variable en la estructura salarial en la población y no con respecto a (condicionada a) un subgrupo dado por otras variables en el conjunto condicional. Para una descripción más detallada, ver Fortin, Lemieux y Firpo, 2011.

influencia que cada persona (salario) tiene en la ubicación del cuantil. Agregar este pequeño cambio (o «influencia») al cuantil conduce a una variable aleatoria (que depende de las observaciones individuales) que puede entenderse como una aproximación lineal del cuantil. La transformación del cuantil se denomina «Función de influencia de reclasificación», o RIF por sus siglas en inglés, para abreviar. Se puede demostrar que el cuantil transformado tiene la siguiente estructura:

$$RIF_i = q_v^g + IF_i, \quad i \in n(g) \quad \text{donde} \quad IF_i = \frac{v - I\{Y_i \leq q_v^g\}}{f_Y(q_v^g)} \quad (4)$$

En la expresión (4), $I\{Y_i \leq q_v^g\}$ es una función de identidad que se iguala a 1 cuando los salarios son más pequeños o igual al valor del salario en el cuantil, y 0 en caso contrario. El término $f_Y(q_v^g)$ expresa el valor de la función de densidad de probabilidad en ese cuantil. Una vez que se construye la variable RIF, se trata de una variable aleatoria específica del cuantil que refleja los cambios en el cuantil (cualquier cuantil) como resultado de los cambios en la distribución subyacente que, en última instancia, dependen de las variables en X . Por lo tanto, la aplicación del análisis de regresión para explicar la variable en (4), es decir, la regresión RIF, proporciona una herramienta para estimar los efectos parciales de cada variable en X (la transformación) en el cuantil. Fortin, Lemieux y Firpo (2011) muestran que la estimación de los efectos parciales de cada una de las variables k en X , es decir, $\hat{\beta}_k$, puede obtenerse utilizando los mínimos cuadrados ordinarios de RIF_i en X , es decir, para $RIF_{i \in g}^v = \sum_k x_{k,g} \beta_k^g + e_{i \in g}$ donde $g = m, f, c$. Una vez que se estiman estos efectos parciales, se pueden usar para proyectar los cuantiles para hombres, mujeres y la contrafactual como se expresa en (3), de modo que se aplique lo siguiente:

$$\begin{aligned} \Delta^v &= \Delta_X^v + \Delta_U^v \\ &= \bar{X}_m \hat{\beta}^{m,v} - \bar{X}_f \hat{\beta}^{c,v} + \bar{X}_f \hat{\beta}^{c,v} - \bar{X}_f \hat{\beta}^{f,v} \\ &= \underbrace{(\bar{X}_m \hat{\beta}^{m,v} - \bar{X}_f \hat{\beta}^{c,v})}_{\Delta_X^v} + \underbrace{\bar{X}_f (\hat{\beta}^{c,v} - \hat{\beta}^{f,v})}_{\Delta_U^v} \end{aligned} \quad (5)$$

En la expresión (5), el término \bar{X}_g , donde $g = m, f, c$, explica el valor promedio de las variables para cada una de las poblaciones (mujeres y hombres, y donde $g = c$ implica el valor promedio de las variables para las mujeres). La expresión (5) muestra la descomposición de la brecha salarial de género en relación con las variables, en cada cuantil de la distribución salarial. El efecto de composición (Δ_X^v) se muestra claramente como la diferencia en las variables, considerando que los coeficientes $\hat{\beta}^{m,v}$ y $\hat{\beta}^{c,v}$ y su valor serán muy cercanos (por construcción). Por lo tanto, esta es la contribución a la brecha salarial de género debido a las diferencias en las variables entre individuos. Por otro lado, el efecto estructural (Δ_U^v) es la contribución a la brecha salarial de género debido a las diferencias en los ingresos (es decir, la diferencia entre $\hat{\beta}^{f,v}$ y $\hat{\beta}^{c,v}$) en ese cuantil y para una cantidad dada (valor promedio) de las variables entre las mujeres en la población. Esta diferencia en los ingresos describe una diferencia en la estructura de los salarios entre mujeres y hombres que no puede explicarse por sus variables y, por lo tanto, es la parte no explicada de la brecha salarial de género.

Anexo VII

Niveles educativos de trabajadores y trabajadoras asalariadas según su ubicación y clasificación en la distribución del salario por hora

El «puntaje en educación» es un valor específico del país que otorga a cada persona un puntaje para indicar su nivel educativo, estimado de modo independiente país por país. Para los 64 países de los que tenemos datos, los individuos declaran su nivel educativo como un resultado categórico. Típicamente habrá cinco categorías: «sin educación formal», «menor o equivalente a educación primaria», «educación secundaria sin diploma de secundaria completa», «secundaria completa, incluyendo las secundarias con formación profesional» y «estudios universitarios». El «puntaje en educación» simplemente asigna a cada persona un valor que se relaciona con estas categorías y aumenta exponencialmente para niveles educativos más altos. Por lo tanto, a los individuos en la primera y más baja categoría (sin educación formal) se les asigna un valor de 1; en la segunda categoría se les asigna un valor de 4; y en las siguientes tres categorías se les asignan valores de 9, 16 y 25, respectivamente. Este aumento exponencial simplemente apunta a emular los valores relativos que se habrían dado si tuviéramos datos sobre el número de años dedicados a la educación para alcanzar un nivel particular de educación. La asignación exponencial ayuda a evitar asumir que el salto entre una categoría educativa y la siguiente implica un esfuerzo constante y parejo (que es lo que hace solo el número de categoría). El valor asignado es el puntaje que una persona obtiene para cuantificar su educación en relación con otros asalariados en un país determinado.

Una vez que se asigna el valor de puntuación a cada individuo, clasificamos a todos los asalariados de acuerdo con su salario por hora. Luego, en cada decil de esta clasificación tomamos el promedio ponderado de la «puntuación en educación» utilizando las ponderaciones de frecuencia en la muestra. Cada uno de los cuadros a continuación muestra la gráfica del puntaje en comparación con los deciles de la distribución del salario por hora. Para mejorar el poder ilustrativo de los ejemplos, los gráficos se dibujan aislando a los individuos en los percentiles superior e inferior de la distribución del salario por hora; esto permite una mejor comprensión del nivel educativo de los que ganan más en la población. Los gráficos a continuación muestran los 64 países incluidos en nuestros conjuntos de datos, como se describe en el Anexo V.

Gráfico A3 Nivel educativo de hombres y mujeres asalariados según su ubicación y clasificación en la distribución del salario por hora (puntaje en educación)

Países de ingreso alto

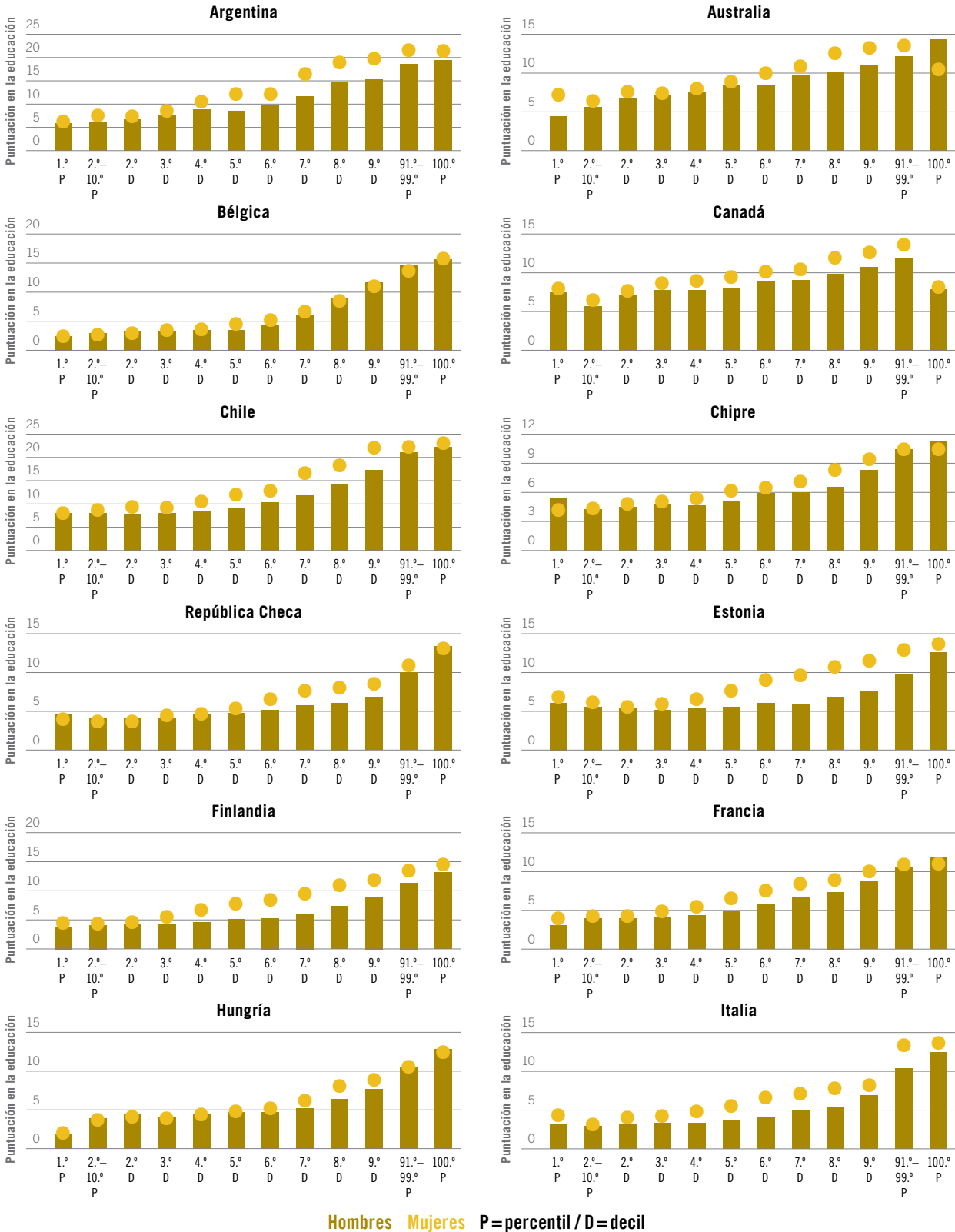


Gráfico A3 (cont.)

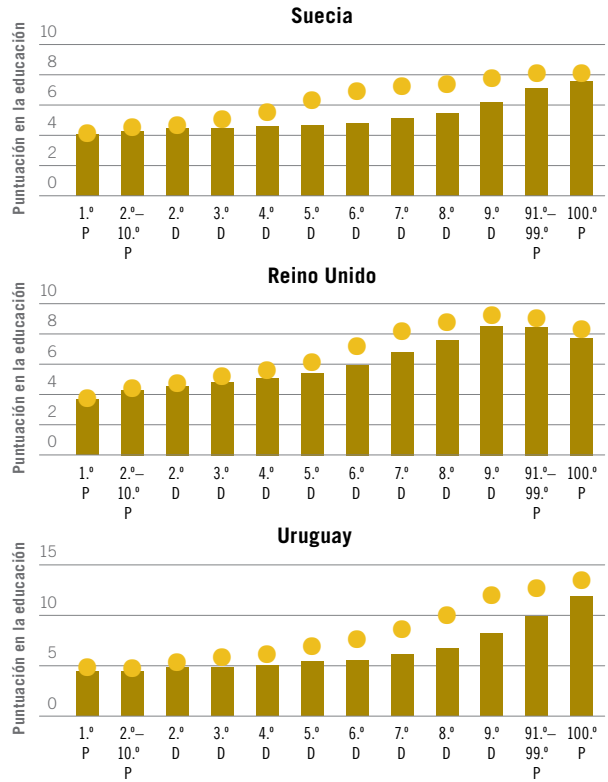
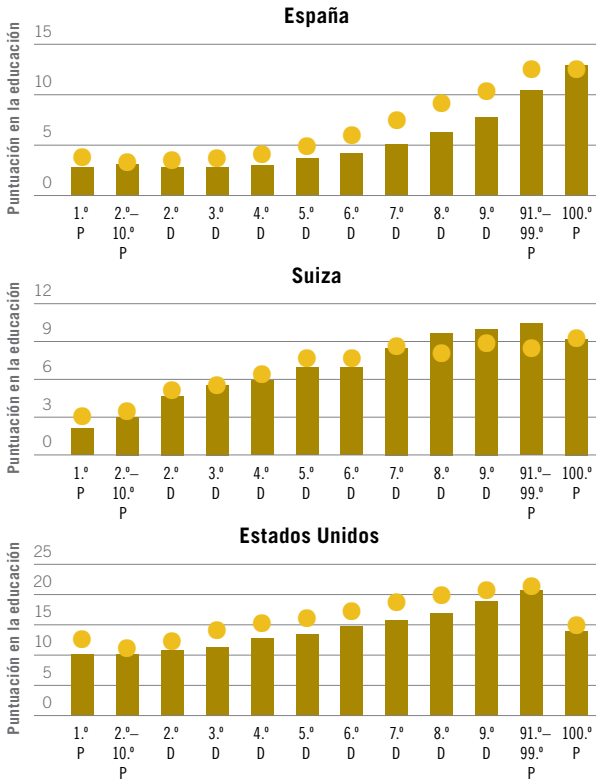
Países de ingreso alto (cont.)



Hombres Mujeres P=percentil / D=decil

Gráfico A3 (cont.)

Países de ingreso alto (cont.)



Países de ingreso medio-alto **Hombres** **Mujeres** **P=percentil / D=decil**

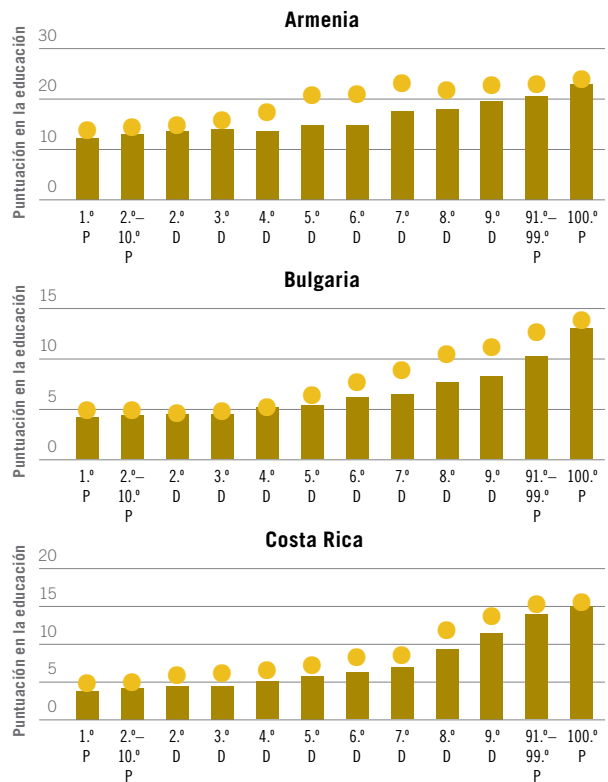
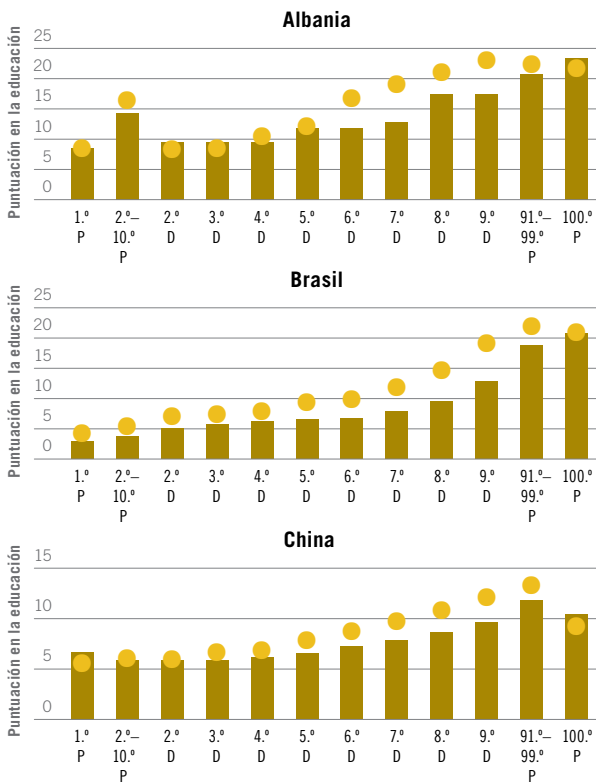


Gráfico A3 (cont.)

Países de ingreso medio-alto (cont.)



Hombres Mujeres P=percentil / D=decil

Gráfico A3 (cont.)

Países de ingreso medio-bajo y bajo

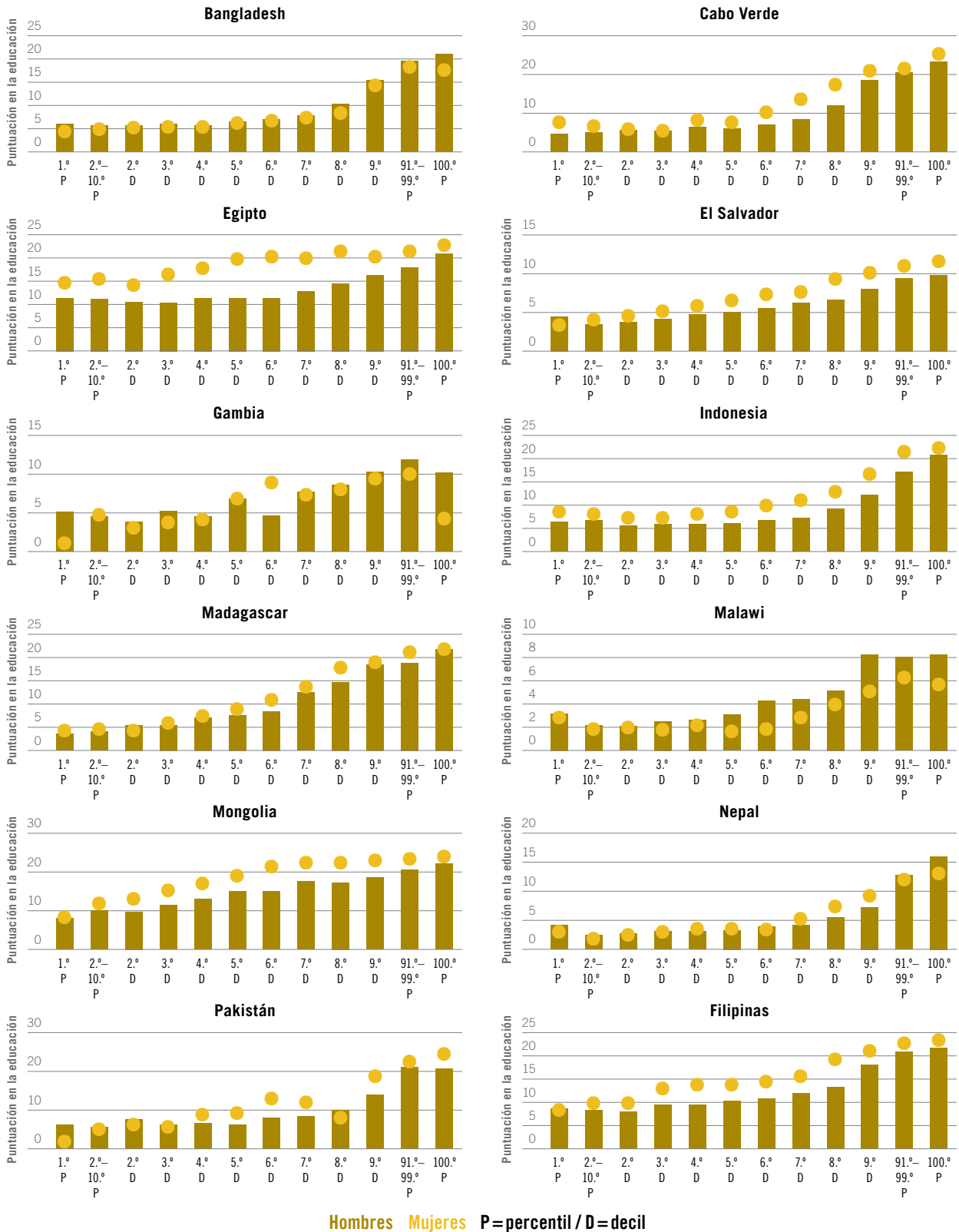
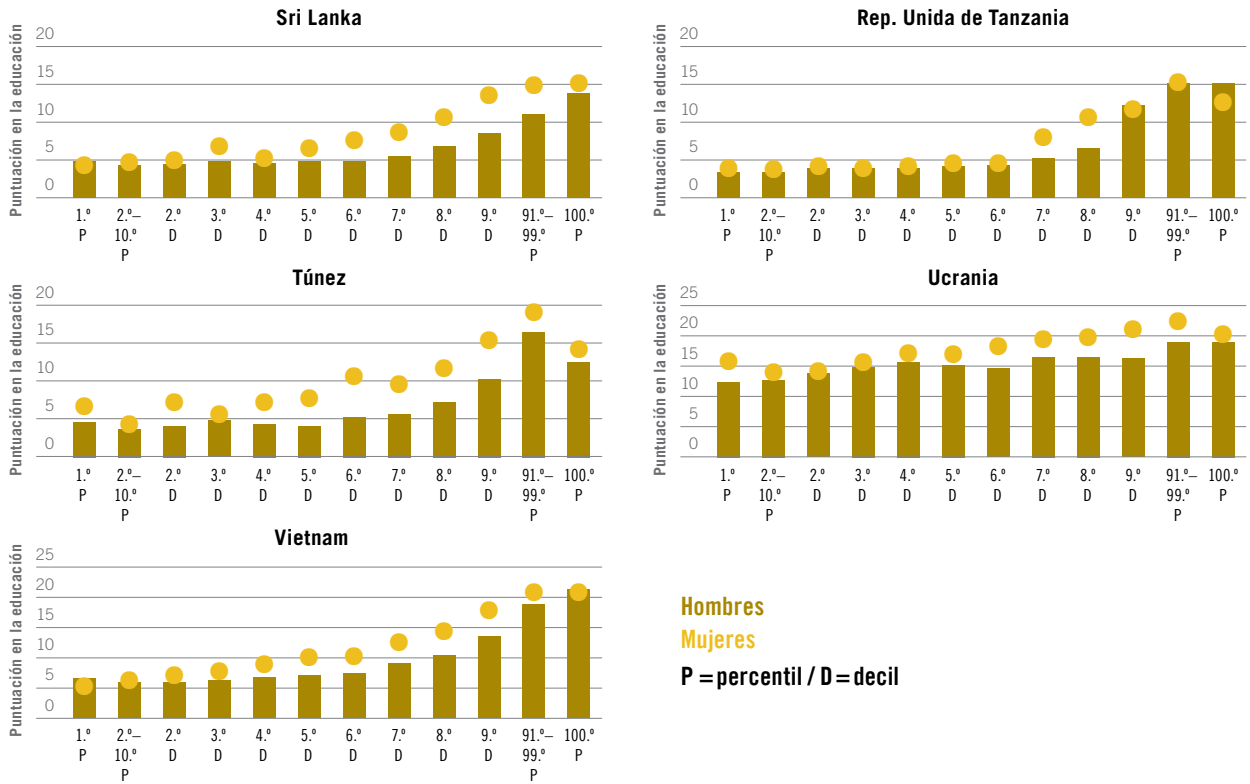


Gráfico A3 (cont.)

Países de ingreso medio-bajo y bajo (cont.)



Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando las bases de datos descritas en el Anexo V.

Bibliografía

- Adams, A.; Berg, J. 2017. *When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers* (6 Oct.). Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3048711 [11 Oct. 2018].
- Ahn, J. 2010. *Responses to draft ILO report «Estimation of global wage trends: Methodological issues»*, mimeografiado (Seúl, Instituto de Estudios Laborales de Corea).
- Beneito, P.; Boscá, J. E.; Ferri, J.; García, M. 2018. *Women across subfields in economics: Relative performance and beliefs*, Documentos de trabajo (FEDEA) Nro. 2018-06.
- Blau, F. D.; Kahn, L.M. 2003. Understanding international differences in the gender pay gap, *Journal of Labor Economics*, vol. 21, núm. 1 (Chicago, IL, University of Chicago Press), págs. 106-144.
- Bohnet, I. 2016. *What works: Gender equality by design* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Brynin, M.; Perales, F. 2016. Gender wage inequality: The de-gendering of the occupational structure, *European Sociological Review*, vol. 32, núm. 1, 1 Feb., págs. 162-174.
- Catalyst. 2012. *Increasing gender diversity on boards: Current index of formal approaches*, abril. (Nueva York, NY).
- Chi, W.; Li, B. 2008. Glass ceiling or sticky floor? Examining the gender earnings differential across the earnings distribution in urban China, 1987-2004, *Journal of Comparative Economics*, vol. 36, núm. 2 (Elsevier), págs. 243-263.
- Curtis, M.; Schmid, C.; Struber, M. 2012. *Gender diversity and corporate performance*, Research Institute – Thought leadership from Credit Suisse Research and the world's foremost experts, agosto. (Zurich, Credit Suisse).
- England, P.; Kilbourne, B. S.; Farkas, G.; Beron, K.; Weir, D. 1994. Returns to skill, compensating differentials, and gender bias: Effects of occupational characteristics on the wages of white women and men, *American Journal of Sociology*, vol. 100, No. 3, nov., págs. 689-719.
- Eurofound. 2010. *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions* (Dublín).
- Fagan, C.; Norman, H.; Smith, M.; González Menéndez, M.C. 2014. *In search of good quality part-time employment*, Conditions of Work and Employment Series No. 43, Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (Ginebra, OIT).

- Fortin, N.; Lemieux, T.; Firpo, S. 2011. Decomposition methods in economics, O. Ashenfelter y D. Card (eds): *Handbook of Labor Economics* (Amsterdam, Elsevier), págs. 1-102.
- G20. 2018. Reunión de Declaración Conjunta de Ministros de Educación, Empleo y Trabajo del G20, 6 de sep., Mendoza, Argentina.
- Grimshaw, D.; Rubery, J. 2002. *The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques*, Report for the Equal Opportunities Unit in the European Commission, European Work and Employment Research Centre (EWERC), Manchester School of Management, Reino Unido, marzo.
- ; —. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 57, Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (Ginebra, OIT).
- Hedija, V.; Musil, P. 2011. Gender pay gap – Application in the specific enterprise, *Revisión de las Perspectivas de la Economía*, vol. 11, núm. 4, págs. 223–236.
- Hepple, B. 2007. Equality and empowerment for decent work, J. M. Servais, P. Bollé, M. Lansky y C. Smith (eds): *Working for better times: Rethinking work for the 21st century* (Ginebra, OIT), págs. 225–238.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 1966. *Resolución sobre las estadísticas del costo de la mano de obra*, adoptada por la undécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (Ginebra).
- . 1973. *Resolución sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios*, adoptada por la duodécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (Ginebra).
- . 1993. *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE)*, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra).
- . 1998. *Resolución sobre la medición de los ingresos relacionados con el empleo*, adoptada por la 16.a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra).
- . 2008. *Informe sobre el trabajo en el mundo 2008. Desigualdades de renta en la era de la finanza global* (Ginebra).
- . 2010a. *Informe Mundial Sobre Salarios 2010/2011. Políticas salariales en tiempos de crisis* (Ginebra).
- . 2010b. *Trends Econometric Models: A review of the methodology*, 19 Jan., Employment Trends Unit (Ginebra).
- . 2012. *Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013: Los salarios y el crecimiento equitativo* (Ginebra).
- . 2014. *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos* (Ginebra).

- . 2015. *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando Impulso* (Ginebra).
- . 2016a. *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017: Desigualdades salariales en el lugar de trabajo* (Ginebra).
- . 2016b. *Perspectivas Laborales y Sociales en el Mundo 2016: Tendencias entre los jóvenes* (Ginebra).
- . 2017. *Perspectivas Laborales y Sociales en el Mundo 2017: Tendencias entre las mujeres* (Ginebra).
- . 2018a. *Perspectivas Laborales y Sociales en el Mundo: Tendencias* (Ginebra).
- . 2018b. *India Wage Report: Wage policies for decent work and inclusive growth* (Nueva Delhi).
- . 2018c. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico. Tercera edición* (Ginebra).
- . 2018d. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente* (Ginebra).
- . 2018e. *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe V(1), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.a reunión, Ginebra, 2018 (Ginebra).
- FMI (Fondo Monetario Internacional). 2017. *Perspectivas de la economía mundial: En busca del crecimiento sostenible. Recuperación a corto plazo, desafíos a largo plazo*, octubre. (Washington, DC).
- . 2018. *Perspectivas de la economía mundial. Repunte cíclico, cambio estructural* (Washington, DC).
- Jeong, Y.; Gastwirth, J.L. 2010. *Comments on the draft ILO report «Estimation of global wage trends: Methodological issues»*, mimeografiado (Montreal y Washington, DC, HEC Montreal y George Washington University).
- Jurajda, S.; Terrell, K. 2003. Job growth in early transition: Comparing two paths, in *Economics of Transition*, vol. 11, núm. 2, págs. 291-320.
- Karlsson, S. 2017. *Report on ILO methodology for the Global Wage Report*, Örebro University, sin publicar.
- Koenker, R.; Bassett Jr., G. 1978. Regression Quantiles, in *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, vol. 46, No. 1, enero, págs. 33-50.
- Lips, H. M. 2012. The gender pay gap: Challenging the rationalizations. Perceived equity, discrimination, and the limits of human capital models, *Sex Roles: A Journal of Research*, vol. 68 (3-4), febrero. (Springer Verlag), págs. 169-185.
- Lundberg, S.; Rose, E. 2000. Parenthood and the earnings of married men and women, *Labour Economics*, vol. 7, núm. 6, noviembre. (Amsterdam, Elsevier), págs. 689-710.
- Machado, J. A. F.; Mata, J. 2005. Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression, *Journal of Applied Econometrics*, vol. 20, No. 4, marzo, págs. 445-465.

- McKinsey & Company. 2017. *Women in the Workplace 2017*, disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2017> [11 Oct. 2018].
- Mehran, F. 2010. Estimación de tendencias mundiales sobre salarios: *cuestiones metodológicas*, mimeografiado (Ginebra, OIT).
- Meurs, D.; Pailhé, A.; Ponthieux, S. 2010. Child-related career interruptions and the gender wage gap in France, in *Annals of Economics and Statistics*, núm. 99-100, págs. 15-46.
- Mincer, J. 1974. *Schooling, experience, and earnings* (Nueva York, NY, National Bureau of Economic Research Press).
- Murphy, E.; Oesch, D. 2015. *The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany and Switzerland*, SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research Paper No. 731, Feb., German Socio-Economic Panel Study (SOEP), DIW Berlín, Alemania.
- Neumark, D. 1988. Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination, *Journal of Human Resources*, vol. 23, núm. 3 (Madison, WI, University of Wisconsin Press), págs. 279-295.
- Ñopo, H. 2008. Matching as a tool to decompose wage gaps, *The Review of Economics and Statistics*, vol. 90, núm. 2, mayo, págs. 290-299.
- Ochsenfeld, F. 2014. Why do women's fields of study pay less? A test of devaluation, human capital, and gender role theory, *European Sociological Review*, vol. 30, núm. 4, 1 agosto, págs. 536-548.
- OCDE. 2018. *Perspectivas del empleo de la OCDE 2018*. (París).
- Oelz, M.; Olney, S.; Tomei, M. 2013. *Igualdad salarial - Guía introductoria* (Ginebra, OIT).
- O'Reilly, J.; Smith, M.; Deakin, S.; Burchell, B. 2015. Equal pay as a moving target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 39, núm. 2, 1 marzo, págs. 299-317.
- Pillinger, J. 2017. *Violencia y Acoso contra las Mujeres y los Hombres en el Mundo del Trabajo - Perspectivas y Acción Sindical* (Ginebra, OIT).
- ; Schmidt, V.; Wintour, N. 2016. *Negociando por la igualdad de género*, Nota de información N°4 – Relaciones laborales y negociación colectiva, octubre (Ginebra, OIT).
- Rubery, J.; Johnson, M. Forthcoming. *Closing the gender pay gap: What role for unions?* (Ginebra, OIT).
- ; Koukiadaki, A. 2016. *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence* (Ginebra, OIT).
- Särndal, C. -E.; Deville, J. -C. 1992. Calibration estimators in survey sampling?, *Journal of the American Statistical Association*, vol. 87, núm. 418 (Boston, MA, American Statistical Association), págs. 376-382.

- Sissoko, S. 2011. *Working Paper 03-11 – Niveau de décentralisation de la négociation et structure des salaires*, Documentos de trabajo 1103, Federal Planning Bureau, Bélgica.
- Smith, M. 2012. Social regulation of the gender pay gap in the EU, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 18, núm. 4 (SAGE Publications), págs. 365-380.
- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: Echantillonnage et estimation en populations finies* (Paris, Dunod).
- . 2010. *Expertise report on the «Estimation of global wage trends: Methodological issues»*, mimeografiado (Neuchâtel, Institute of Statistics, University of Neuchâtel).
- Timmer, M.P.; Erumban, A. A.; Los, B.; Stehrer, R.; de Vries, G.J. 2014. Slicing up global value chains, *Journal of Economic Perspectives*, American Economic Association, vol. 28, núm. 2, Spring, págs. 99-118.
- ONU (Naciones Unidas). 2017. *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible* (Nueva York, NY).
- van Bastelaer, A.; Lemaître, G.; Marianna, P. 1997. *The definition of part-time work for the purpose of international comparisons*, *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 22* (Paris, OECD Publishing).
- Grupo del Banco Mundial. 2018. *Women, Business and the Law 2018* (Washington, DC).

Bases de datos utilizadas

- AMECO, Comisión Europea (Base de datos macroeconómicos anuales)
- OIT, Base de datos sobre salarios en el mundo
- ILOSTAT
- Base de datos del informe Perspectivas de la Economía Mundial del FMI
- Base de datos de la OCDE sobre los ingresos
- Datos de libre acceso del Banco Mundial

En el caso de las bases de datos utilizadas en la Parte II, ver el Apéndice V, «Fuentes de datos nacionales».

Informe Mundial sobre Salarios 2018/19

¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?

Este informe examina la evolución de los salarios reales en el mundo, ofreciendo un panorama único de las tendencias salariales globales y regionales.

La edición 2018/19 analiza la brecha salarial de género. El informe se enfoca en dos desafíos principales: cómo encontrar los medios más útiles para su medición, y cómo descomponer la brecha salarial de género con el fin de informar a los responsables de la formulación de políticas y a los interlocutores sociales sobre los factores que subyacen a esta brecha. Asimismo, el informe incluye una revisión de las cuestiones de política clave respecto a salarios y la reducción de la brecha salarial de género en diferentes circunstancias nacionales.

«El *Informe Mundial sobre Salarios* es fundamental para el análisis de las tendencias salariales y la evolución del mercado de trabajo, así como para el debate teórico sobre el papel del trabajo en la economía. Es una publicación indispensable para economistas, sindicalistas, empresarios y el público interesado». Hansjörg Herr, Escuela de Economía y Derecho de Berlín.

ISBN 978-92-2-132008-1



9 789221 320081 >