¿Por qué las mujeres cobran menos?

Las mujeres cobran menos que los hombres. Esto es la brecha salarial.

24 de noviembre de 2022 | Actualizado 1 de diciembre de 2022

- Las mujeres cobran menos que los hombres en numerosas sociedades avanzadas, en parte, por culpa de la segregación laboral por género.
- Incluso sin haber segregación laboral por género, casi la mitad de la brecha salarial por género todavía existiría en 15 países industrializados. Las mujeres españolas, por ejemplo, cobran un 12% menos que los hombres por hacer el mismo trabajo.
- Así lo indica un nuevo estudio publicado en *Nature Human Behaviour* que respalda la necesidad de medidas para cerrar la brecha centradas en la igualdad de

©IESE Business School

remuneración por un mismo trabajo, la eliminación de barreras en la contratación y la promoción de mujeres.

Es sabido que las mujeres suelen ganar menos que los hombres. Algunas investigaciones sugieren que, en gran medida, la brecha salarial de género se explica por la segregación en ciertos trabajos –por ejemplo, las mujeres eran maestras y enfermeras y los hombres, banqueros y directores de empresa–. Ahora bien, teniendo en cuenta que la presencia de la mujer en el mercado laboral no ha hecho más que aumentar, y que las trabajadoras disponen de títulos cada vez más superiores y un mayor abanico de derechos, ¿en qué medida la brecha de género está desapareciendo?

No tanto como hubiesen señalado aquellos estudios. Para entender mejor la brecha de género en la remuneración de trabajos esencialmente iguales, un equipo internacional de investigadores –entre los que se incluye la profesora del IESE Marta Elvira, así como Halil Sabanci y Paula Apascaritei, doctores por el IESE– han escudriñado millones de cadenas de datos que ayudan a controlar múltiples factores a partir de nuevos conjuntos de datos administrativos. Los resultados se publican en *Nature Human Behaviour* bajo el título "Within Job Gender Pay Inequality in 15 Countries".

Para resumirlo en una frase: el género continúa siendo la causa de cerca de la mitad de las diferencias salariales observadas al comparar el trabajo de un mismo empleo en compañías equiparables.

¿En qué países existe una mayor y una menor desigualdad salarial de género?

No obstante, los resultados varían ampliamente, y de manera llamativa. Si nos fijamos en la brecha de género en cuanto a ingresos en los 15 países estudiados, esta oscila entre un 9,9% en Hungría y un considerable 40,6% en Corea del Sur, teniendo en cuenta diferencias de edad y de formación y el trabajo a tiempo parcial (ver abajo "**Diferencias salariales de género**"). Pero, cuando se observan las brechas salariales por un mismo trabajo a causa del género, emergen patrones distintos. Mientras que en Israel el género está detrás de poco más de un tercio (35%) de la diferencia salarial por un mismo trabajo, en Hungría la cifra asciende a más de cuatro quintas partes (96%). España se acerca a este último extremo con un 77%, mientras que Alemania y Estados Unidos se sitúan cerca del promedio, con un 54% y 48%, respectivamente (en la tabla de abajo, ver la columna "Porcentaje de discrepancia salarial por un mismo trabajo").

©IESE Business School

Diferencias salariales de género

País	Diferencias salariales básicas en mujeres	Diferencias por un mismo trabajo en mujeres	Porcentaje de discrepancia salarial por un mismo trabajo
Canadá	-22,1%	-12,1%	55%
Chequia	-28,0%	-12,3%	44%
Dinamarca	-17,8%	-7,2%	40%
Francia	-11,1%	-6,5%	59%
Alemania	-24,1%	-13,0%	54%
Hungría	-9.9%	-9.5%	96%
Israel	-33,6%	-11,9%	35%
Japón	-35,0%	-25,7%	73%
Países Bajos	-20,2%	-7,5%	37%
Noruega	-20,6%	-8,6%	42%
Eslovenia	-19,0%	-14,0%	74%
Corea del Sur	-40,6%	-18,8%	46%
España	-15,8%	-12,1%	77%
Suecia	-17,5%	-7,6%	43%
Estados Unidos	-29,6%	-14,1%	48%

Fuente: basado en un gráfico de Penner et al. en "Within-job gender pay inequality in 15 countries", publicado en *Nature Human Behaviour*, 2022.

En conclusión, en la actualidad, las diferencias tanto en el tipo de trabajo como en un mismo tipo de trabajo contribuyen a la brecha salarial de género. Por eso, "las políticas que exigen la igualdad salarial tienen un importante papel que desempeñar en la creación de igualdad de género en el mercado laboral", concluyen los autores. Con respecto a las diferencias laborales, las empresas deberían revisar sus propias políticas de contratación y promoción para garantizar menos profesiones condicionadas por el género, así como cuestionar "las percepciones sociales sobre qué trabajo se define como valioso".

CORRECCIÓN: La versión original de este artículo, publicada el 24 de noviembre de 2022, contenía una tabla con los siguientes datos incorrectos sobre Hungría: -10,6%, -8,8% y 83%, respectivamente. El 1 de diciembre se corrigieron por: -9,9%, -9,5% y 96%, respectivamente.

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School