Cómo acortar la brecha salarial de las directivas

Las mujeres cobran menos que los hombres, entre otras causas, por su aversión a asumir riesgos en la retribución y su infrarrepresentación en los consejos.

5 de junio de 2017

Las mujeres ganan menos que los hombres por el mismo trabajo. Podría pensarse que las directivas altamente cualificadas y muy bien remuneradas son la excepción que confirma la regla, pero no es así.

Según una investigación de Mary Ellen Carter (Boston College), Francesca Franco (London Business School) y la profesora del IESE **Mireia Giné**, las mujeres ganan menos hasta en el exclusivo ámbito de los consejos de administración. ¿Cuánto? Depende de diversos factores.

©IESE Business School

Las autoras han estudiado cómo influyen en la brecha salarial de género la aparente aversión al riesgo de las mujeres en sus planes de retribución y su infrarrepresentación en los consejos. Su conclusión es que esto último puede ser más fácil de corregir que lo primero. De hecho, sugieren que el aumento de la representación femenina en los consejos podría contribuir a la igualdad salarial.

¿El dinero no importa?

Aunque los medios abordan con frecuencia el problema de la brecha salarial entre hombres y mujeres, sus causas no están claras. Carter, Franco y Giné intentan arrojar luz con su estudio, que muestra que **el sueldo y la retribución total de las ejecutivas de la muestra son significativamente menores que los de los hombres**. En concreto, la diferencia es de un 7% en el sueldo y un 15% en la retribución total, incluidos factores como la antigüedad, responsabilidad y otros.

La brecha salarial de género **no parece deberse a diferencias educativas**. Así, seguía dándose tras comparar 4.769 parejas de hombre y mujer en las que ambos habían estudiado en universidades de élite (Liga Ivy) y tenían un MBA.

Las autoras, que también analizaron los resultados de la rotación de personal, descubrieron que cuando los directivos eran sustituidos por mujeres, la retribución se resentía, mientras que, en sentido contrario, aumentaba.

Los riesgos de la aversión al riesgo

"A la hora de documentar la existencia de la brecha salarial de género entre directivos, una de las dificultades es determinar el salario contrafactual, es decir, el que las ejecutivas habrían tenido si hubieran sido hombres y el resto de condiciones se mantuvieran", señalan.

Los directivos no solo reciben un sueldo, sino que su plan de retribución normalmente incluye incentivos en forma de paquetes accionariales. Con dichos incentivos, la retribución puede aumentar, pero también es mayor el riesgo. El estudio reveló que **las ejecutivas optaban por un paquete accionarial considerablemente menor que los hombres, lo que indica una mayor aversión al riesgo**.

Cuantas más, mejor

Si la aversión al riesgo reduce la retribución de las directivas, una mayor presencia de

©IESE Business School

mujeres en los consejos de administración de las empresas puede contrarrestar esa tendencia.

El análisis de la diversidad de género en los consejos mostró que, **cuanto mayor es la representación femenina, menor es la brecha salarial**. "En una empresa con una proporción de consejeras correspondiente a la media de la muestra (9%), la brecha salarial de género (en retribución total) es aproximadamente un 5% menor que en aquellas firmas en las que no hay mujeres en sus consejos, donde es del 21%", apuntan las autoras.

Estos resultados sugieren que la diversidad de género en los consejos podría ayudar a eliminar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, en igualdad de condiciones. Da igual que esa mayor participación de las mujeres se dé en las decisiones de gobierno corporativo o en los comités de retribución. El estudio concluye que **el simple hecho de tener una mujer en el consejo puede contribuir a la igualdad salarial**.

Por su parte, la preferencia de las mujeres por planes de retribución con un menor peso de los paquetes de acciones u opciones sobre acciones es más difícil de revertir. Los datos corroboran esta realidad, pero no ofrecen una solución clara.

Sobre el estudio

El estudio, basado en una amplia muestra de directivas que trabajaban en empresas cotizadas estadounidenses entre 1996 y 2010, otorga un papel fundamental a los factores externos (edad, antigüedad, cargo, tamaño y resultados de la empresa, etcétera). En un intento de eliminar sesgos, las autoras utilizaron una técnica estadística llamada "correspondencia de la puntuación de propensión" para emparejar miles de ejecutivas con una submuestra de ejecutivos, seleccionados por similitud. Las muestras se extrajeron del total de ejecutivos que trabajaban en las cotizadas del índice S&P 1500.

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School