

## ¿Qué es la Brecha Salarial de Género?

La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. Entonces, si los ingresos de la mujer suponen un 70% de los ingresos del hombre, la brecha de remuneración es de 30 %. (ONU)



Brecha Salarial de Género =

$$H - M / H * 100\%$$

H: Salario Hombres. M: Salario Mujeres.

## ¿Como se mide en el mundo?



**Cálculo:** Ratio del salario promedio anual total entre mujeres y varones  
**Fuentes:** variedad de fuentes, que incluye encuestas e información estadística nacional e información de empresas



**Cálculo:** basado en factores ponderados (realizan agrupaciones de trabajadores con características homogéneas)  
**Fuentes:** provienen de agencias nacionales de estadística e información recopilada de los empleadores.



**Cálculo:** Diferencia entre los ingresos anuales medianos de varones y mujeres  
**Fuentes:** provienen de encuestas de la fuerza laboral y de encuestas de hogares



**Cálculo:** diferencia entre el promedio de los ingresos brutos por hora entre varones y mujeres empleadas.  
**Fuentes:** Eurostat (encuestas e información estadística de agencias nacionales).



**Cálculo:** diferencia en las los ingresos medianos por hora entre varones y mujeres.  
**Fuentes:** Annual Survey of Hours and Earnings (datos de empleadores).

## CITY of BOSTON

**Cálculo:** diferencia del promedio anual de ingresos totales entre varones y mujeres  
**Fuentes:** se recopilan de los empleadores.

## Retos para el Cálculo de la Brecha

No existe una forma única de calcular la brecha salarial de género, a nivel internacional hay dos principales diferencias:

(1) **La fuente:** puede ser recolectada de encuestas nacionales o internacionales, y puede provenir de los salarios que reportan las empresas, los empleados o el Estado.

(2) **El cálculo:** suele diferir según los indicadores que seleccionan, si utilizan los salarios promedios o medianos, o si calculan la brecha por hora, por mes o anual, o si expresan la brecha en términos reales o en porcentuales.

## Brecha Salarial en Datos

En el mundo, la Brecha Salarial es **37%** (WEF 2021).

En Argentina, la Brecha Salarial es **23%** (INDEC 2020).

## ¿Cuáles son las causas?

• **Empleo a tiempo parcial,** las mujeres reducen su jornada para hacer frente al trabajo no remunerado de cuidados.

• **Empleos vulnerables,** Las mujeres están más presentes en sectores y empleos peor remunerados.

• **Auto-minusvaloración,** las mujeres sufren discriminación en el mercado laboral. Por lo tanto, negocian menos su salario y la asunción de rol.

• **Desconocimiento de los empleadores,** las empresas desconocen la brecha salarial de género, por falta de análisis de datos desagregado por género. (ONU)

## ¿Por qué hay que combatirla?

• **Por respeto a los derechos** de las mujeres trabajadoras.

• **Por productividad,** un mercado competitivo precisa de personas motivadas, con un salario acorde.

• **Para combatir la pobreza y la desigualdad,** los bajos ingresos de las mujeres tienen impacto en el desarrollo económico.

• **Por armonía social,** una sociedad con igualdad salarial, contribuye a la distribución equitativa de las labores de cuidado. (ONU)

## La IPP mide la Brecha Salarial Público-Privada desde 2018

La IPP nació de la necesidad de materializar un plan de acción Público-Privado, basado en la **evidencia de los datos**, para garantizar la equidad de género en el mercado laboral de la Ciudad.

La falta de indicadores de género, ha dificultado que las empresas identifiquen las brechas de género persistentes, como la brecha salarial.

Por tal motivo, desde el 2018, se analiza anualmente la brecha salarial de género de todas las empresas parte de la IPP, a través de la **consultora PwC**, por medio de un **contrato de confidencialidad** para el resguardo de la información suministrada.



	QE	Población	M %	M% Direc	BSG%	BSG% Direc
2018	27*	64.144	54	30	17	22
2019	33*	72.025	53	30	23	29
2020	Loading...		En proceso de entrega de datos por parte de las empresas.			

QE: Cantidad de Empresas / M%: Porcentaje de Mujeres / Direc: Puestos Directivos / BSG%: Brecha Salarial de Género. \*Las empresas varían anualmente, afectando los resultados.

## ¿Que datos solicita PwC?

1. Nro. Empleado (*sin nombre, ni DNI*)
2. Género
3. Año de nacimiento
4. Máximo nivel educativo alcanzado
5. Cargo (en base a 5 niveles jerárquicos)
6. Años de antigüedad en el cargo actual
7. Años de antigüedad en la organización
8. **Monto de salario mensual en diciembre**
9. Monto de total de bono percibido en el año
10. Cantidad de horas trabajadas por mes por contrato (*no incluye horas extras*)

## Indicadores desagregados

- Por género
- Por nivel jerárquico
- Por formación académica
- Por grupo etario
- Por experiencia/antigüedad
- Por cantidad de horas trabajadas
- Brecha salarial (media y mediana con y sin bonos)
- Brecha salarial por hora (media y mediana)
- Brecha general



### Obtención de Datos

Por medio de las herramientas de PwC para la transferencia de datos de manera segura y confidencial



### Análisis de Integridad

Se validan la calidad de los datos de forma segura, mediante la herramienta Power BI



### Ejecución de Indicadores

Basados en las mejores prácticas internacionales de análisis de datos de Brecha Salarial de Género



### Análisis de Resultados

Los resultados se analizan mediante la herramienta Power BI, asegurando el anonimato

## Resultados del Análisis para la toma de decisiones

- ✓ **Publicación anual de los resultados agregados** de todas las empresas IPP, con sus indicadores (*sin mencionar ninguna empresa*).
- ✓ **Informe con el resultado individual** para cada empresa, desagregado por los indicadores, comparándolo con el año anterior y el resto de empresas IPP en su conjunto.



## Beneficios de la Igualdad

- **Aumento de la productividad.**
- **Mayor desempeño** organizacional.
- **Menor rotación** de personal.
- **Menos ausentismo** de los trabajadores.
- **Mayor compromiso** del capital humano.
- **Mejor clima laboral** en la empresa.
- Reconocimiento **marca empleadora.**