

Marzo 2023

Mujeres en el trabajo 2023

Cerrando la brecha salarial
de género para siempre:
**Un enfoque en penalidad
salarial por maternidad**

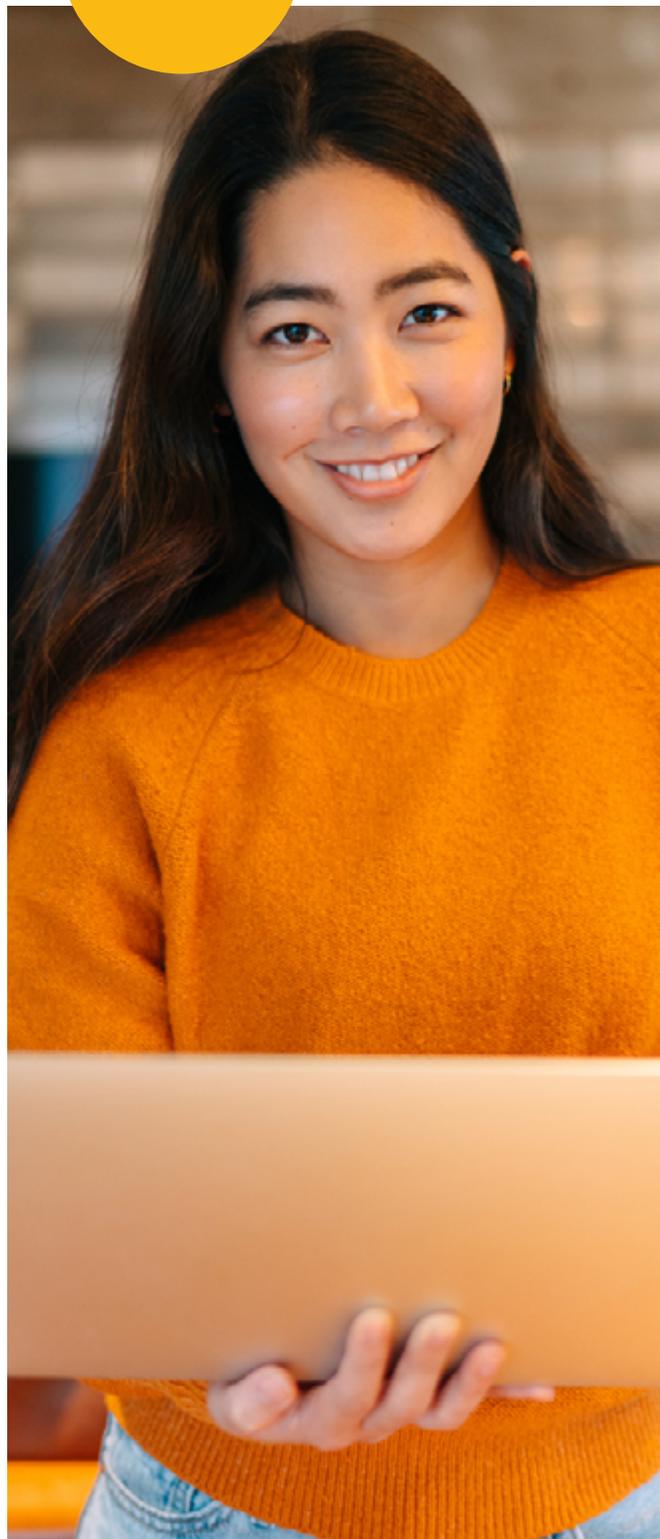


Resumen ejecutivo

El Día Internacional de la Mujer 2023 es un momento perfecto para que nos detengamos y reflexionemos sobre nuestro viaje hacia la igualdad de género: de dónde venimos, qué hemos aprendido, particularmente de la pandemia; dónde estamos hoy, y lo más importante, lo que queda por delante.

Este año, a pesar de un repunte después de la pandemia de COVID-19, el Índice de mujeres en el trabajo de PwC no alcanzó las cifras pre pandemia, camino al progreso hacia la igualdad. El impacto de la pandemia en los mercados laborales de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) provocaron una caída importante en el Índice en 2020¹. Ahora, vemos un repunte del Índice apalancado por el aumento en la participación de la mujer en la fuerza laboral, junto con una leve caída en la tasa de desempleo de las mujeres. Sin embargo, este repunte no fue lo suficientemente alto para que el índice vuelva a su trayectoria de crecimiento previo a la pandemia. Además, mejoras similares se presentaron en la participación en la fuerza laboral y en el aumento de las tasas de empleo para los hombres, lo que sugiere que en lugar de cualquier avance hacia la igualdad de género, el crecimiento en el Índice fue consecuencia del deterioro de los factores macroeconómicos y de la recuperación general del mercado laboral.

La brecha salarial de género promedio en la OCDE también se amplió en 0,6 puntos porcentuales². En la mayoría de los países, esto parece estar asociado con la recuperación de los mercados laborales posterior al COVID-19, revirtiendo la reducción temporal de las brechas salariales que observamos durante la pandemia. Sin embargo, 8 países en el Índice ahora tienen brechas salariales más amplias que antes de la pandemia: Eslovenia, Nueva Zelanda, Estonia, Portugal, Alemania, Italia, Israel y Suiza. **La brecha salarial de género promedio en la OCDE ahora es del 14%, solo 3 puntos porcentuales menos que hace una década (17% en 2011).**





La brecha salarial de género en el Reino Unido se amplió cuatro veces más que el aumento promedio de la OCDE, aunque los avances se presentaron de diferentes maneras en cada país y región. El Reino Unido cayó cinco lugares en el Índice, en 2021 llegó hasta el puesto 14 entre 33 países de la OCDE³, debido principalmente a una ampliación de 2,4 puntos porcentuales en la brecha salarial de género (ahora en 14,3%). En promedio, hubo un aumento de 1,2 en la puntuación del Índice en todas las regiones de Reino Unido en nuestro Índice Regional de Mujeres en el Trabajo. Sin embargo, el progreso hacia la igualdad de género no se distribuyó uniformemente. La mitad de todos los países y regiones de Reino Unido experimentaron una disminución absoluta en la puntuación, y la brecha entre el país con el mejor desempeño (Irlanda del Norte) y la región con peor desempeño (Noreste) se amplió. Se presentó una reducción de 2,2 puntos porcentuales en la brecha de remuneración por género en East Midlands. Sin embargo, en la mayoría de los países y regiones no hubo mejora o se amplió la brecha.

Resultados del Índice de Mujeres en el Trabajo^{4,5}

La puntuación del Índice este año se recuperó 1,1 puntos a 65,5.

Factores clave:

La tasa de participación femenina en la fuerza laboral aumentó 1,3 puntos porcentuales a

70,8%

Tasa de desempleo femenino baja a 0,3 puntos porcentuales a

6,4%

La brecha salarial de género aumentó 0,6 puntos porcentuales a

13,8%⁶

Países mejores calificados:⁷



1. Luxemburgo
 ⬆️ (Subió un puesto)



2. Nueva Zelanda
 ⬇️ (Bajo un puesto)



3. Eslovenia
 ⬆️ (Se mantuvo)



“

Una mujer de 18 años que ingresa hoy a la fuerza laboral no verá igualdad salarial en toda su vida laboral. Al ritmo al que se está cerrando la brecha salarial de género, se necesitarán más de 50 años para alcanzar la paridad salarial.

Si algo nos ha enseñado la recuperación del COVID-19 es que no podemos depender únicamente del crecimiento económico para lograr la igualdad de género, a menos que queramos esperar otros 50 años o más. Debemos diseñar y desarrollar soluciones políticas que aborden activamente las causas subyacentes de la desigualdad que existe hoy.

Larice Stielow, Senior Economist PwC UK

Acelerar el progreso, históricamente lento, hacia la igualdad de género, requiere abordar las normas de género dañinas subyacentes y las expectativas de las mujeres y los hombres en la sociedad.

El papel principal de una mujer, que todavía se considera, es como madre y cuidadora; y el de un hombre como el de sostén de la familia^{8,9}. La pandemia destacó, pero también amplificó, las desigualdades de género existentes en el cuidado infantil no remunerado, con mujeres en 2020 dedicando un promedio de ocho horas más que los hombres al cuidado de niños cada semana¹⁰.

La parte injusta del cuidado de los niños perpetúa la llamada “penalidad salarial por maternidad”: es la pérdida de ingresos a lo largo de la vida que experimentan las mujeres que crían a los niños, provocado por el subempleo y una progresión profesional más lenta al volver al trabajo después de tener un hijo. Esto representa directamente una caída del 60% en los ingresos de las madres, en comparación con los padres en los 10

años posteriores al nacimiento del primer hijo (medido en seis países de la OCDE)¹¹; y en los saldos más bajos de pensiones y ahorros para la jubilación de las mujeres al final de su vida laboral¹².

La penalidad salarial por maternidad es ahora el factor más importante de la brecha salarial de género. En 2021, la OCDE descubrió que la penalidad materna representaba el 60% de la brecha salarial de género en 25 países europeos, y factores como las normas sociales, los estereotipos de género y la discriminación, representaban el 40% restante¹³. En los países del norte y oeste de Europa, la penalidad salarial por maternidad representó el 75% de la brecha salarial de género.

El costo cada vez mayor del cuidado de los niños amenaza con exacerbar la desigualdad de género, dejando sin trabajo a un número creciente de mujeres. El Reino Unido, en particular, tiene uno de los costos de cuidado infantil más altos de la OCDE, ya que el cuidado de dos niños a tiempo completo cuesta en promedio casi el 30% del salario promedio¹⁴. También hay una falta de disponibilidad para el cuidado infantil, con una caída del 10% en la cantidad de proveedores de cuidado infantil entre 2018

y 2022¹⁵. A medida que aumenta el costo de vida, el gasto en cuidado de niños se sentirá más fuertemente. Con lo anterior y la brecha en la provisión de cuidado infantil gratuito entre las edades de uno a tres años, más mujeres se quedan sin trabajo¹⁶. Para muchos es más asequible dejar el trabajo que permanecer en el empleo y pagar el cuidado de los niños, especialmente para las familias con niveles de ingresos más bajos. Si no se hace algo para mejorar la situación actual, las carreras de las mujeres se verán impactadas de forma permanente y más familias podrían verse arrastradas a la pobreza¹⁷.

A la luz de estos desafíos, existe una necesidad urgente de soluciones políticas que aborden los problemas inmediatos, así como las causas subyacentes de la desigualdad. De lo contrario, es muy poco probable que el Índice de Mujeres en el Trabajo regrese a su trayectoria anterior, y mucho menos que progrese rápidamente.

El cuidado infantil asequible es fundamental para ayudar a aliviar la presión sobre las madres y las familias, y reducir la carga de cuidados no remunerados de las mujeres. Esto debe complementarse con soluciones políticas que apunten a redistribuir el cuidado infantil no remunerado de manera





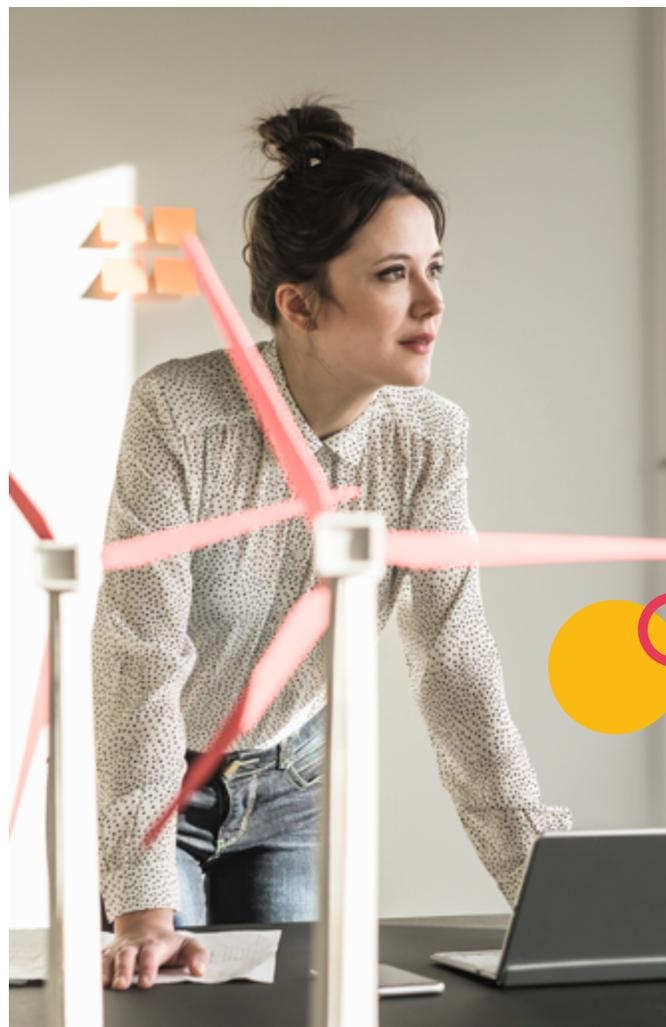
más equitativa entre mujeres y hombres, ayudando a cambiar las actitudes sociales subyacentes sobre los roles de género y la distribución del tiempo. El rediseño de las políticas de licencia por paternidad para respaldar un **“modelo de doble cuidador y de doble ingreso”** ayudaría a las familias a dejar de propagar los roles de género tradicionales que otorgan más importancia a los resultados laborales de los hombres que a los de las mujeres¹⁸.

Las políticas actuales de licencia parental refuerzan las expectativas sociales del papel principal de las mujeres como cuidadoras y causan daños financieros directos a las mujeres, tanto a corto como a largo plazo. En el Reino Unido, las madres toman muchas más licencias parentales que los padres. En 2021, en promedio, las madres tomaron 39 semanas de licencia por maternidad¹⁹. No se dispone fácilmente de cifras comparables sobre la cantidad promedio de licencia que toman los padres, pero en 2018 solo uno de cada tres padres elegibles tomó alguna licencia de paternidad²⁰. A nivel legal de Reino Unido, los hombres solo tienen derecho a dos semanas de vacaciones pagadas y la mayoría de los empleadores brindan algunas vacaciones extendidas, pero no pagas^{21,22}.

Nuestro análisis económico sugiere que un sistema efectivo de Licencia Parental con Pago Igualitario en el Reino Unido beneficiaría a las mujeres, los hombres, las familias, la sociedad en general y también a los empleadores²³. Hemos cuantificado algunos de los beneficios esperados para las mujeres y para la sociedad cuando los padres toman más permisos parentales. Nuestro análisis comienza a explorar el potencial retorno económico y social de la inversión para avanzar hacia un modelo de “doble ingreso y doble cuidador”, y un sistema de Licencia parental con pago igualitario en el Reino Unido.

Si bien los beneficios de una sociedad con igualdad de género van mucho más allá de lo que cuantificamos, no se pueden ignorar los costos de extender sustancialmente el derecho a la licencia parental remunerada a los hombres. El alto costo de la licencia parental igualitaria se identifica como la mayor barrera actual para una implementación más amplia por parte de los empleadores en el Reino Unido²⁴ y sólo un número muy pequeño de organizaciones proporciona una cantidad material de licencia de paternidad mejorada. Para muchos empleadores, aumentar este derecho por su propia voluntad se produce a expensas de brindar otros beneficios a los empleados y muchas, en cambio, han priorizado aumentar el derecho a la licencia de maternidad, o brindar cuidado de niños o apoyo para el costo de vida u otros beneficios familiares.

Para avanzar aún más en la introducción y el impacto de la licencia parental con pago igualitario, los empleadores y el Gobierno de Reino Unido deberían coordinar acciones para superar la barrera de la asequibilidad y maximizar el beneficio social. Con el tiempo, la adopción generalizada de una política de licencia parental rediseñada con más licencia paga para los padres, desempeñaría un papel fundamental en el cambio de las expectativas sociales a largo plazo sobre los roles de género para mujeres y hombres. A medida que se normaliza que los hombres tomen tiempo libre para cuidar a los niños, se espera que disminuyan los casos de discriminación laboral y prejuicios inconscientes contra las mujeres en el trabajo. Los hombres ya no se sentirían excluidos de la crianza de los hijos por construcciones sociales y las mujeres en puestos de liderazgo sénior se convertirán en la regla, no en la excepción.



La Licencia Parental con Pago Igualitario es una política que da derecho a cada padre a un período de licencia (adecuadamente) remunerada del empleo cuando llega un hijo. La cantidad de licencia pagada a la que tiene derecho un padre es independiente de su género y depende de su propia situación laboral, no de la del otro progenitor.

Con base en la investigación y la evidencia de una variedad de estudios internacionales sobre los efectos observados cuando los padres aumentan el tiempo que pasan con sus hijos en la primera infancia, hemos estimado los siguientes impactos en todo el Reino Unido por parte de los padres que toman más licencia de paternidad²⁵:

- Se estima que 720.000 mujeres adicionales en el Reino Unido permanecerán en un empleo de tiempo completo (durante nuestro período de análisis de 20 años), lo que contribuiría a un aumento en los ingresos de por vida para las mujeres.
- Se estima que 230.000 madres y 240.000 padres ya no sufrirán depresión posparto (durante nuestro período de análisis de 20 años).
- Se estima que 66.000 niños cada año (10% de los nacimientos) obtendrían un grado más alto en Matemáticas o Inglés en GCSE una vez que alcancen la edad de escuela secundaria; lo que lleva a un aumento en sus ganancias de por vida de £330 millones
- Existirán beneficios de seguimiento para la sociedad en general, a partir de mejores resultados en salud y educación, incluidos £1.4 mil millones para el Servicio Nacional de Salud (NHS) por la reducción de la incidencia de depresión posparto.
- Los empleadores también se benefician a largo plazo de poder atraer y retener a los mejores talentos, lo que en teoría conduciría a una fuerza laboral más feliz, saludable y productiva, y a mejoras en sus resultados. (Nota: estos beneficios no se implementarían todos de inmediato y, por su naturaleza, son difíciles de medir y difíciles de “probar”).



Solo lograremos la igualdad de género en el trabajo cuando logremos la igualdad de género en el hogar y en las actitudes y normas sociales. Para un futuro más justo y próspero para todos, necesitamos que los Gobiernos y las empresas lideren el camino para eliminar la penalidad materna, a través de soluciones políticas efectivas. Solo consolidando la igualdad en el futuro, lograremos cerrar la brecha salarial de género dentro de nuestra propia vida.

Notas finales

1. Nuestro índice incluye análisis de los resultados del mercado laboral en 33 países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Cuando nos referimos a la OCDE en este informe, nos referimos a estos 33 países. Consulte el Apéndice técnico: Metodología del índice de mujeres en el trabajo para obtener una lista completa de los países incluidos en nuestro análisis.
2. Datos de 2021. Los datos de brecha salarial de género para 2020 se basan en los últimos datos disponibles y pueden diferir de las cifras de brecha salarial de género reportadas en el informe del año pasado debido a las revisiones de datos durante el año pasado.
3. El cambio en las clasificaciones del Índice se basa en las clasificaciones de 2020 publicadas en nuestro informe del Índice de mujeres en el trabajo de 2022 y no refleja ninguna revisión de los datos del indicador de 2020 desde la publicación.
4. Todas las fuentes de datos y referencias se pueden encontrar en las Notas al final de nuestro informe principal.
5. Análisis de PwC que compara los datos más recientes (2021) con los de la OCDE de 2020 y datos de Eurostat.
6. Análisis de PwC utilizando datos de la OCDE y Eurostat, todos los datos de las fuentes se enumeran en el Apéndice técnico: Metodología del Índice de Mujeres en el Trabajo.
7. Todas las clasificaciones de 2020 son tomadas del Índice de mujeres en el trabajo de PwC informe de 2022 y, por lo tanto, no tienen en cuenta ninguna revisión de los datos de 2020 desde la publicación.
8. Investigación sobre las normas sociales sobre los roles de género, particularmente en las relaciones heterosexuales y cisgénero, con investigaciones limitadas realizadas sobre cómo las expectativas sociales de los roles de género se aplican a las relaciones LGBTQ. La investigación ha encontrado que las relaciones LGBTQ tienden a tener una distribución más equitativa del cuidado de los niños entre los socios. ver siguiente.
nota al pie para una lista de fuentes.
9. Instituto Familias y Trabajo, 2015. Disponible [aquí](#). Brewster, 2016. Roles de género, ventajas comparativas y el curso de la vida: la división del trabajo doméstico en parejas del mismo y diferente sexo, 2016. Disponible [aquí](#). Instituto Sueco de Investigación Social, 2020. Disponible [aquí](#).
10. Basado en datos de 16 países, informados en ONU Mujeres (2020). [¿A quién le importa el tiempo? Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado durante el COVID-19.](#)
11. Austria, Dinamarca, Alemania, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos; en Kleven et. al, 2019. Penas para niños en todos los países: evidencia y explicaciones. Disponible [aquí](#).

12. OCDE, 2021. Hacia mejores resultados de ahorro para la jubilación para las mujeres. Disponible [aquí](#).
13. Documentos de trabajo del Departamento de Economía de la OCDE, 2021. ¿Suelos pegajosos o techos de cristal? El papel del capital humano, la flexibilidad del tiempo de trabajo y la discriminación en la brecha salarial de género. Disponible [aquí](#).
14. OCDE, 2021. Costos netos de cuidado infantil. Disponible [aquí](#).
15. DfE, 2022. Encuesta de proveedores de cuidado infantil y primera infancia. Disponible [aquí](#).
16. Grupo de Presupuesto de Mujeres, 2022. Cuidado de niños y género. Disponible [aquí](#).
17. IPPR, 2022. Hacia una garantía de cuidado infantil. Disponible [aquí](#).
18. Una política eficaz también debe reconocer que muchas familias no encajarán en este modelo ni se adaptarán a las necesidades específicas de tales familias, en particular las familias monoparentales.
19. Acción de Maternidad, 2021. Permiso Parental Compartido: la maratón. Disponible [aquí](#).
20. EMW, 2019. Menos de un tercio de los hombres elegibles toman paternidad. Disponible [aquí](#).
21. Grupo Presupuesto Mujer 2021. Maternidad, paternidad y permiso de paternidad. Disponible [aquí](#).
22. La investigación sobre la aceptación de la licencia por maternidad y paternidad se centra en las relaciones heterosexuales y cisgénero y, por lo tanto, es posible que no refleje la aceptación de la licencia o la elegibilidad de los padres LGBTQ. La mayoría de las estadísticas de licencia por maternidad excluyen a las madres que no dan a luz.
23. Definimos un sistema 'efectivo' como aquel que incentiva a más del 70% de los hombres a tomar un promedio de cinco semanas de licencia parental cuando nace un hijo. Actualmente, solo alrededor de un tercio de los hombres en el Reino Unido aprovechan su derecho legal de permiso parental de 2 semanas. Fuente: EMW, 2019. Menos de un tercio de los hombres elegibles toman Licencia de Paternidad. Disponible [aquí](#).
24. ABRDN, 2022. Un lugar de mujer. Resultados de la encuesta: políticas de licencia parental de las empresas FTSE 350. Disponible [aquí](#).
25. Los beneficios estimados se basan en la suposición (implícita) de que se realizarían si, en promedio, más del 70 % de los hombres en el Reino Unido se tomarán alrededor de cinco semanas de permiso parental a la llegada de un hijo.

El Índice de Mujeres en el Trabajo es una de una serie de publicaciones macroeconómicas producidas por PwC UK. Este documento ha sido traducido al español por el equipo de Marketing and Sales de PwC Colombia.



En PwC, nuestro propósito es generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Somos una red de firmas en 155 países con más de 327,000 personas comprometidas en brindar calidad en los servicios de Auditoría, Impuestos y Consultoría. Cuéntanos lo que te importa y encuentra más información visitando nuestra web: www.pwc.com.

© 2023 PricewaterhouseCoopers. PwC se refiere a las Firmas colombianas que hacen parte de la red global de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Todos los derechos reservados.