

EDGE Certified Foundation



ANÁLISIS DE EQUIDAD SALARIAL EDGE

METODOLOGÍA V2
1 DE ENERO DE 2026



CONTENIDOS

1	PROPÓSITO	2
1.1	Ámbito de aplicación de la metodología.....	2
2	REQUISITOS DE LOS DATOS	3
2.1	Selección de un período de referencia.....	3
2.2	Empleados incluidos en el análisis.....	3
2.3	Variables dependientes incluidas en el análisis	3
2.4	Variables explicativas incluidas en el análisis	6
3	METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE EQUIDAD SALARIAL CONFORME A EDGE.....	9
3.1	Análisis de regresión lineal	9
3.2	Resultados comunicados del análisis de regresión.....	10
3.3	El Estándar EDGE con respecto a la brecha salarial de género.....	12

1 PROPÓSITO

La finalidad del presente documento es describir detalladamente el método prescrito por la EDGE Certified Foundation para determinar si existen diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Este método se aplica generalmente como parte de la preparación para la Certificación EDGE. También se utiliza independientemente para investigar la equidad salarial entre hombres y mujeres y demostrar el cumplimiento de una organización con la legislación nacional en materia de igualdad salarial, como la de Suiza.

A lo largo de este documento, el método prescrito por la EDGE Certified Foundation para la Certificación EDGE se denomina análisis de equidad salarial conforme a EDGE. La metodología EDGE evalúa la brecha salarial de género no explicada, es decir, la parte de la diferencia salarial entre mujeres y hombres que no puede atribuirse a factores objetivos. Para más información sobre el método, póngase en contacto con:

Correo electrónico: aunguresan@edge-cert.org

Página web: www.edge-cert.org

Dirección postal: Sra. Aniela Unguresan
Fundadora
EDGE Certified Foundation
Alpenstrasse 15, 6300 Zug
Suiza

1.1 Ámbito de aplicación de la metodología

El método prescrito por la EDGE Certified Foundation ha sido desarrollado con el fin de obtener la certificación EDGE. Se anima a las organizaciones a que apliquen la metodología de forma independiente, para determinar si existen diferencias salariales entre mujeres y hombres y para demostrar el cumplimiento de la legislación nacional pertinente en materia de igualdad salarial.

Al aplicar el método prescrito por la EDGE Certified Foundation para demostrar el cumplimiento con la legislación sobre igualdad salarial, las organizaciones pueden adaptar los siguientes elementos del método para el cumplimiento de los criterios reglamentarios/legislativos:

- la selección de un período de referencia;
- qué empleados se incluyen en el análisis, y
- los criterios de inclusión/exclusión y la categorización del salario base y las bonificaciones/beneficios.

Sin embargo, la adaptación de estos elementos de la metodología puede dar lugar a que una organización tenga que realizar dos análisis diferentes, uno para obtener la certificación EDGE y otro para cumplir con la legislación nacional en materia de igualdad salarial.

2 REQUISITOS DE LOS DATOS

2.1 Selección de un período de referencia

Para realizar un análisis de equidad salarial conforme a EDGE, la organización elige el período de referencia de 12 meses más reciente con respecto al cual se llevará a cabo la evaluación. El período de referencia puede ser un año calendario, un año fiscal o cualquier otro período que sea relevante para la organización a efectos de elaboración de informes internos. El primer período de referencia se convierte en la línea de base para evaluar el progreso de la organización. Por lo tanto, los meses elegidos para el período de referencia no deben cambiar en los períodos de referencia posteriores, a menos que se den circunstancias excepcionales como una fusión o adquisición que provoque un cambio en el período de referencia de una organización o, en el caso de un enfoque global, la alineación de los períodos de referencia de múltiples entidades-país.

Para ser considerado conforme a EDGE, no deben haber transcurrido más de 12 meses desde el final del período de referencia utilizado para el análisis de equidad salarial conforme a EDGE.

2.2 Empleados incluidos en el análisis

Debe incluirse en el análisis a cualquier persona que figure en la nómina de la organización (por ejemplo, la entidad a nivel nacional) objeto del análisis, incluidos los empleados de las organizaciones adquiridas, cuando la organización adquirida se haya integrado plenamente sobre una base legal en la adquirente, que estén empleados con las mismas políticas y prácticas que la organización. El número mínimo de observaciones (ej. Número de empleados a incluir en el análisis) que se requiere para realizar un análisis de equidad salarial conforme a EDGE, se indica en la sección 2.5.

2.3 Variables dependientes incluidas en el análisis

El análisis de equidad salarial se realizará como un conjunto de dos análisis de regresión. El primero considerará "Salario" (salario base) como variable dependiente y el segundo considerará "Remuneración" (salario base más bonificaciones y otros beneficios en efectivo) como variable dependiente. Los criterios de inclusión y exclusión de Salario y Remuneración figuran en la Tabla 1.

Como principio general, si procede, las organizaciones seguirán los criterios reglamentarios/legislativos para la inclusión/exclusión y categorización de la Remuneración base y las bonificaciones/beneficios para la jurisdicción pertinente.

1. El Salario (salario base) y la Remuneración (salario base más bonificaciones y otros beneficios en efectivo) serán la remuneración real (realizada) - por ejemplo, la remuneración que se ha pagado realmente a los empleados durante el Período de Referencia, no el salario objetivo o la remuneración (bonificaciones/beneficios) aún no pagada.
2. El Salario (salario base) y la Remuneración (salario base más bonificaciones y otros beneficios en efectivo) abonados durante el Período de Referencia por períodos específicos de tiempo inferiores o superiores a un año se deberán ajustar a importes anualizados según las horas contractuales. Por ejemplo, la persona A fue contratada el 1 de marzo al 100% con un salario base anual de 60.000. Su salario anualizado para el año natural completo es de 60.000.

3. El Salario (salario base) y la Remuneración (salario base más bonificaciones y otros beneficios en dinero) abonados durante el Periodo de Referencia por un trabajo que no sea a tiempo completo se prorratearán a los importes equivalentes a tiempo completo en función de las horas contractuales. Por ejemplo, la persona B está empleada a tiempo parcial, al 70%, con un Salario base anual de 68.000. Su Salario base anual prorrateado al 100% es de

$$\frac{68,000}{7} * 10 = 97,143.$$

4. Las bonificaciones y otros beneficios en efectivo incluidos en la remuneración se prorratearán a equivalentes de tiempo completo únicamente cuando sea pertinente y aplicable.

Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión de Salarios y Remuneraciones

INCLUIDO	EXCLUIDO	
SALARIO	REMUNERACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ En principio, todo lo que se considera "estándar" u "ordinario" para ese tipo de trabajo/ puesto. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En principio, Salario Base más todo lo que sea negociable, variable y/o sobre el Salario Base; incluidos los pagos recurrentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ En principio, los incentivos, compensaciones o bonificaciones puntuales, por ejemplo, bonificación por firma, "bienvenida de oro", o pago de una suma global al inicio de un contrato laboral para compensar la pérdida de una posible bonificación en el trabajo anterior; indemnizaciones por despido o rescisión
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Salario bruto especificado en el contrato de trabajo, por ejemplo, antes de impuestos, antes de otras deducciones (por ejemplo, contribuciones al plan de pensiones de los empleados, sacrificio salarial/paquetes salariales), prorrataeado a equivalente anual de tiempo completo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Si no se puede distinguir entre los pagos de "bonificaciones" y la remuneración/primas por "horas extraordinarias" y/o "turnos", entonces incluir la remuneración/primas por horas extraordinarias y/o turnos en el cálculo de las bonificaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Remuneración o bonificaciones por horas extraordinarias o turnos de trabajo ✗ Reembolso de gastos ✗ Prestaciones no monetarias (p. ejemplo, automóvil de empresa; primas de seguro de salud; acciones no consolidadas).
<ul style="list-style-type: none"> Extras/subsidios que se consideran estándar para el tipo de trabajo/puesto: ✓ Complementos/extras por guardia (por ejemplo, para trabajadores de emergencias). ✓ Complementos y/o premios con valor monetario (por ejemplo, vales, valores y opciones/intereses sobre valores —acciones, bonos, obligaciones y futuros) basadas en el rendimiento (de la organización y/o del empleado): ✓ Incentivos ✓ Comisiones ✓ Valor de las acciones una vez que adquieren derechos. 	<ul style="list-style-type: none"> Bonificaciones, subsidios y/o premios con valor monetario (por ejemplo, vales, valores y opciones/intereses sobre valores —acciones, bonos, obligaciones y futuros) basadas en el rendimiento (de la organización y/o del empleado): ✓ Incentivos ✓ Comisiones ✓ Valor de las acciones una vez que adquieren derechos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Planes de bonificación diferida (por ejemplo, que no se carguen al impuesto sobre la renta durante el Periodo de Referencia). ✗ Subsidios que se aplican a TODOS los empleados que reúnen los requisitos Y que no son negociables Y que no están relacionados con el puesto de trabajo ni con el cargo (por ejemplo, subsidios por hijo; coeficientes correctores o subsidios específicos por ubicación).
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Remuneración por maternidad/paternidad ✓ Remuneración por enfermedad ✓ Remuneración por día festivo ✓ Otras Remuneraciones por permisos especiales (por ejemplo, permiso de vacaciones adicionales por años de antigüedad; permiso para cuidadores, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Extras/Prestaciones que son negociables o discretionales (por ejemplo, pago variable por disponibilidad para trabajadores por turnos). 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Remuneración en concepto de vacaciones anuales o permisos de otro tipo

2.4 Variables explicativas incluidas en el análisis

Existen dos posibles niveles de complejidad permitidos a la hora de realizar el análisis de equidad salarial conforme a EDGE:

1. Evaluación de las posibles brechas salariales mediante un **Análisis de Regresión Estándar**. Un **Análisis de Regresión Estándar** es un análisis de equidad salarial conforme a EDGE que mide el Salario y la Remuneración en función del conjunto común de variables descritas más adelante en **Variables Estándar**.
2. Evaluación de las posibles brechas salariales mediante un **Análisis de Regresión Personalizado**. Un **Análisis de Regresión Personalizado** es un análisis de equidad salarial conforme a EDGE que mide el Salario y la Remuneración en función del conjunto común de **Variables Estándar** y de variables adicionales específicas de la organización -lo cual sólo se permitirá si una organización realiza primero el Análisis de Regresión Estándar o junto con el análisis personalizado.
 - a. Realizar un Análisis de Regresión Personalizado con más variables que la lista de variables estándar, adaptadas a las características específicas de una organización, significa que un modelo de igualdad salarial puede tener en cuenta más factores que podrían afectar a la remuneración en la organización examinada. Estadísticamente, es probable que esto reduzca el número de aspectos que pueden producir una brecha salarial.
 - b. En el caso de un análisis de regresión personalizado, se reducirán los umbrales de tolerancia de los Estándares EDGE, cuyos requisitos se establecen en la sección 3.3 más abajo.

La organización utilizará el mismo método de Análisis de Regresión para los análisis de "Salario" y "Remuneración" como variables dependientes (i.e., Regresión Estándar o Personalizada).

El análisis de regresión utiliza variables independientes para calcular la relación entre la variable dependiente (remuneración), la variable explicativa (género) y un conjunto de factores diferentes (características relacionadas con el empleado y el lugar de trabajo). A efectos estadísticos y computacionales, las variables independientes se transforman en "predictores" al escribir el código para el análisis.

El número total de predictores dependerá de si se considera una variable:

- a. "Numérica": un número real, por ejemplo, la edad o la antigüedad. Cada variable numérica cuenta como un predictor.
- b. "Categórica": una variable que utiliza dos o más valores posibles, normalmente de naturaleza cualitativa, p. ej., nivel de responsabilidad o departamento:
 - i. Cuando una variable categórica sólo tiene dos valores posibles, se codifica como una única variable binaria y se cuenta como un predictor.
 - ii. Cuando una variable categórica tiene más de dos valores posibles (categorías), se transforma en una colección de variables binarias, y el número de predictores adicionales será el número de categorías menos uno ($K-1$).

Variables estándar

Un Análisis de Regresión Estándar medirá el Salario y la Remuneración (tal y como se han definido anteriormente) en función de las siguientes variables predefinidas:

1. **Sexo:** la variable explicativa, codificada como binaria (0 para masculino, 1 para femenino), que cuenta como un predictor.
2. **Antigüedad:** variable numérica introducida normalmente como años de servicio en la organización, que cuenta como un predictor.
3. **Edad:** variable numérica que cuenta como un predictor.
4. **Edad^2 - edad al cuadrado:** una variable numérica incluida con fines estadísticos, que cuenta como un predictor.
5. **Responsabilidad de la función:** variable categórica codificada como colaborador individual (IC, por sus siglas en inglés) o gestor de personas (PM, por sus siglas en inglés), que cuenta como un predictor.
 - i. Un colaborador individual es un empleado que forma parte de un equipo; un miembro del personal de primera línea; un operador en solitario como un consultor, un abogado, un investigador, un agente literario, un ingeniero de software, etc.: un empleado que no es responsable de dirigir o supervisar a ningún otro empleado.
 - ii. Un gestor de personas es un empleado con funciones de supervisión, responsable de la gestión de una o más personas, y puede ser un gerente de línea; un gerente de rendimiento; un jefe de proyecto o de equipo; un jefe de sección, división o departamento; etc.
6. **Tipo de función desempeñada:** variable categórica codificada como función de apoyo (SF, por sus siglas en inglés) o función básica (CF, por sus siglas en inglés), que cuenta como un predictor.
 - i. Una función de apoyo es una actividad de apoyo realizada por la organización para permitir o facilitar las funciones empresariales básicas (por ejemplo, servicios jurídicos, contabilidad y auditoría, gestión de recursos humanos, gestión de nóminas, funciones de adquisición). Los productos (resultados) de las funciones empresariales de apoyo no están destinados directamente al mercado o a terceros.
 - ii. Una función principal se define como una actividad de una organización que genera ingresos: la producción de bienes o servicios finales destinados al mercado o a terceros. Por lo general, las funciones empresariales básicas constituyen la actividad principal de la organización (por ejemplo, funciones de cara al cliente, producción).
7. **Nivel de responsabilidad:** variable categórica con un máximo de cinco niveles, que cuenta como cuatro predictores. La organización puede optar por codificar esta variable con cuatro niveles, en cuyo caso cuenta como tres predictores (por ejemplo, cuando existe una estructura organizativa simplificada).
 - i. Alta gerencia: depende formal y directamente del director general o CEO.
 - ii. Mandos superiores: dependen formal y directamente de la alta dirección.

- iii. Mandos intermedios: dependen formal y directamente de los altos superior.
- iv. Mandos junior: dependen formal y directamente de los mandos intermedios.
- v. Nivel operativo - todos los demás empleados

Variables personalizadas

Un Análisis de Regresión Personalizado medirá el Salario y la Remuneración (tal y como se han definido anteriormente) en función de las variables estándar más las variables adicionales definidas por la organización en línea con la estructura de compensación y beneficios de la organización. Por ejemplo, entre otras:

1. *El nivel de responsabilidad* puede separarse en más niveles (y, por tanto, más predictores) que los cinco niveles de responsabilidad de EDGE, hasta un máximo de 20 niveles.
2. *Tipo de función realizada* y *Responsabilidad del role* puede separarse en más niveles (y, por tanto, más predictores) que los dos niveles estándar de EDGE, hasta un máximo de 5 niveles.
3. *Educación/ cualificación*
4. *Unidad de negocio*
5. *Departamento*
6. *Área geográfica*

Un Análisis de Regresión Personalizado no incluirá ninguna variable discriminatoria, como raza, nacionalidad o tiempo parcial, ni ninguna otra variable que no esté estrictamente relacionada con las aptitudes y/o competencias del empleado, o con la naturaleza del puesto de trabajo.

- 2.5. Número mínimo de observaciones (empleados) que se requieren para realizar el análisis de regresión

Dependiendo de si se incluyen cuatro o cinco niveles de responsabilidad, el Análisis de Regresión Estándar incluirá entre 9 y 10 de los predictores estándares definidos anteriormente, incluido el predictor explicativo de género. Teniendo en cuenta que se requieren al menos diez observaciones por cada predictor para asegurar que hay suficiente potencia de datos estadísticos para alcanzar resultados relevantes, un análisis de regresión conforme al estándar EDGE requiere al menos 100 observaciones, es decir, que incluya datos relevantes de al menos 100 empleados. Como consecuencia, el requerimiento de datos de un análisis de regresión personalizado conforme al estándar EDGE aumentará según lo haga el número de predictores personalizados añadidos al conjunto estándar de variables. Por cada nuevo predictor personalizado incluido en el análisis, se requieren diez (10) observaciones. Por ejemplo, si se añadiesen cuatro (4) predictores adicionales al análisis de regresión personalizado, el número mínimo de observaciones (empleados) requeridos para realizar el análisis sería de 140.

3 METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE EQUIDAD SALARIAL CONFORME A EDGE

Para realizar un análisis de equidad salarial conforme a EDGE se utilizará la regresión lineal por mínimos cuadrados ordinarios (OLS, por sus siglas en inglés). La regresión lineal es un método estadístico que puede demostrar cuantitativamente si una organización tiene alguna diferencia de remuneración que no pueda explicarse por ningún otro factor que no sea el género, esto es, las diferencias salariales inexplicadas por razón de género. En la siguiente sección se expone la metodología en la que se basa este análisis.

3.1 Análisis de regresión lineal

La regresión lineal es un método estadístico que explica matemáticamente una variable dependiente elegida (por ejemplo, el salario de un empleado) en función de una selección de predictores independientes (por ejemplo, el sexo, la edad, el nivel de responsabilidad, etc.). El uso de este método permite a una organización evaluar hasta qué punto el Salario o la Remuneración de un empleado está influenciado por el género después de tener en cuenta todos los demás factores.

Concretamente, la regresión lineal expresa la variable dependiente como una función lineal de los predictores independientes bajo ciertos supuestos sobre su distribución estadística. La forma general de la ecuación de regresión es

$$yi = \beta_0 + \beta_1x_{1i} + \beta_2x_{2i} + \dots + \beta_px_{pi} + \varepsilon_i$$

donde:

- yi es la variable dependiente para un determinado empleado i , por ejemplo, Salario o Remuneración
- β_0 ... es una constante que representa la media de la respuesta yi cuando todos los predictores independientes se fijan en 0.
- β_1 ... β_p son los coeficientes de la recta de regresión asociados a los $1 \dots p$ predictores independientes.
- $x_{1i} \dots x_{pi}$ son los valores de los p predictores independientes para un determinado empleado i , por ejemplo, el sexo, la edad, el nivel de responsabilidad, etc. para un determinado empleado.
- ε_i ... es el término de error de un determinado empleado i , la diferencia entre la variable dependiente predicha y su valor real (por ejemplo, entre el salario real de un empleado y su salario según la ecuación de regresión lineal).

El enfoque MCO calcula los valores de los coeficientes $\beta_1 \dots \beta_p$ necesarios para minimizar los términos de error ε_i .

Haciendo el supuesto estadístico de que la distribución de los términos de error ε_i es normal con media cero y varianza constante, los valores p y los intervalos de confianza también pueden utilizarse para indicar el nivel de incertidumbre asociado a las estimaciones de los coeficientes.

Análisis de regresión estandar

La forma de la ecuación de regresión adoptada en el análisis de equidad salarial conforme a EDGE para el salario será

$$\ln(\text{Salary}_i) = \beta_0 + \beta_1 \text{Gender}_i + \beta_2 \text{Tenure}_i + \beta_3 \text{Age}_i + \beta_4 \text{Age}_i^2 + \beta_5 \text{Responsibility of Role}_i + \beta_6 \text{Type of Performed Function}_i + \beta_7 \text{Level of Responsibility}_i + \varepsilon_i$$

donde:

- $\ln(\text{Salary}_i)$ es el Salario transformado logarítmicamente de un determinado empleado i .
- $\text{Gender}_i, \text{Tenure}_i, \text{Age}_i$ etc. son los valores de los predictores estándar descritos en la sección 2.4 anterior para un determinado empleado i .

Del mismo modo, la forma de la ecuación de regresión adoptada en el Análisis de Regresión Estándar conforme a EDGE para la Remuneración es

$$\ln(\text{Pay}_i) = \beta_0 + \beta_1 \text{Gender}_i + \beta_2 \text{Tenure}_i + \beta_3 \text{Age}_i + \beta_4 \text{Age}_i^2 + \beta_5 \text{Responsibility of Role}_i + \beta_6 \text{Type of Performed Function}_i + \beta_7 \text{Level of Responsibility}_i + \varepsilon_i$$

donde $\ln(\text{Pay}_i)$ es la Remuneración transformada logarítmicamente de un determinado empleado i .

Análisis de regresión personalizado

La forma de la ecuación de regresión adoptada en el Análisis de Regresión Personalizado conforme a EDGE será como en el análisis de regresión estándar anterior, pero con la adición de predictores definidos por la organización en línea con la estructura de compensación y beneficios de la organización.

3.2 Resultados comunicados del análisis de regresión

Un análisis de equidad salarial conforme a EDGE informará de varios parámetros y estadísticas para fundamentar la evaluación de la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Estas métricas y estadísticas se detallan en la sección siguiente, así como en la Tabla 2 “Análisis de Equidad Salarial conforme a EDGE – Plantilla de estadísticas resumidas de regresión”.

Coeficientes de regresión

Se comunicarán los valores estimados de los coeficientes de los análisis de Regresión Estándar y Personalizada (si se realiza). Estos valores se utilizan para calcular el **efecto del género o** de la brecha salarial de género no explicada, como se describe a continuación.

R-cuadrado ajustado

El valor R-cuadrado ajustado es un resultado de la mayoría de los paquetes de software estadístico y es una medida del ajuste del modelo. Más concretamente, el valor R-cuadrado ajustado mide la cantidad de variación de los datos que explica el modelo de regresión lineal. Los valores cercanos a uno indican que la variación en el salario y la remuneración de los empleados puede explicarse casi en su totalidad por los predictores incluidos en el análisis de Regresión Estándar o Personalizada. Por otra parte, los valores cercanos a cero indican que el salario y la remuneración no pueden ser explicados adecuadamente por el análisis de regresión y es probable que se deban a factores ajenos al análisis.

Desde el punto de vista del cumplimiento de EDGE, cuando una organización realiza una regresión personalizada después o junto con una regresión estándar, el valor R-cuadrado ajustado de la regresión personalizada no debe ser inferior al producido por la regresión estándar. Si la inclusión de predictores personalizados reduce el valor R-cuadrado ajustado, se seleccionará un subconjunto diferente de predictores personalizados y se volverá a ejecutar la regresión.

1. Si no se puede encontrar ningún subconjunto que conduzca a un valor R-cuadrado ajustado superior, la organización excluirá los resultados y utilizará únicamente los resultados de la regresión estándar.

Observaciones

Se indicará el número de observaciones incluidas en el análisis de regresión estándar o personalizado. Se trata del número de empleados cuyos datos se introdujeron para el análisis y debe corresponder al número total de empleados de la organización, tal y como se define en la sección 2.2.

Número de predictores

Se indicará el número de predictores en el Análisis de Regresión Estándar o Personalizado. Este valor se refiere al número de predictores utilizados en el análisis, que corresponde al número de variables que se incluyeron en el modelo de regresión, teniendo en cuenta el tipo de variables. Las variables categóricas se tratan como predictores múltiples a efectos computacionales, cuyo número total depende de los valores permitidos.

Efecto del género o brecha salarial de género no explicada

Para estimar la brecha salarial, el coeficiente estimado β_1 para los predictores de género debe transformarse utilizando la siguiente ecuación:

$$(\exp(\beta_1) - 1) * 100$$

Esta fórmula expresa en porcentaje el efecto del género sobre el salario o la remuneración. Su valor puede interpretarse como el aumento (o disminución) porcentual medio del salario o la remuneración de los hombres frente a los de las mujeres, siendo:

- a) Un valor positivo (+) denota una brecha salarial a favor de las mujeres.
- b) Un valor negativo (-) indica una brecha salarial a favor de los hombres.

Por ejemplo, si se realiza el análisis de regresión y el coeficiente para el género resulta ser -0.15,

$$(\exp(-0.15) - 1) * 100 = -13,93.$$

Esto indica que, si se tienen en cuenta todos los demás factores personales y organizativos, las mujeres perciben de media un 13,93% menos de remuneración que los hombres.

Umbral

El Umbral es el Estándar EDGE con el que se compara el efecto del género, basado en el tipo de regresión (por ejemplo, Estándar o Personalizada) que se utilizó. El Estándar EDGE se describe más adelante en la sección 3.3.

Efecto del género superior al umbral

Se puede realizar una prueba estadística a un nivel de significación del 5% para determinar si el efecto del género está significativamente fuera del Umbral del Estándar EDGE. Como se describe más adelante en el apartado 3.3, el Estándar EDGE no exige ninguna prueba estadística para determinar la significatividad de la brecha salarial.

3.3 El Estándar EDGE para brecha salarial no explicada

Para superar el Estándar EDGE, la brecha salarial se calculará como porcentaje, tal como se ha descrito anteriormente, y se comparará con el Umbral.

1. Un valor positivo denota una brecha salarial a favor de las mujeres.
2. Un valor negativo denota una brecha salarial a favor de los hombres.

Para un análisis de regresión estándar, el umbral será +5% o -5%. Esto significa que, para que los resultados superen el Estándar EDGE, los resultados porcentuales de ambos análisis de regresión ("Salario" y "Remuneración") deben situarse dentro de este intervalo.

El Estándar EDGE no exige ninguna prueba estadística de significación para determinar la brecha salarial. No obstante, una organización puede encontrar útiles las pruebas estadísticas de significación para comprender hasta qué punto la brecha salarial representa una diferencia significativa.

En un Análisis de Regresión Personalizado, se toman en cuenta más factores específicos de la organización. Suponiendo que éstos añadan información estadísticamente significativa al análisis, lógicamente la brecha salarial real debería aproximarse a cero. Por lo tanto, el Umbral se reducirá en un 0,25% por cada predictor adicional que se añada, hasta un máximo de 20 predictores adicionales. Esto significa que para que los resultados superen el Estándar EDGE, el intervalo de porcentajes para ambas ejecuciones ("Salario" y "Remuneración") deberá ser inferior a +/-5%.

Por ejemplo: si se añaden cuatro (4) predictores adicionales a un Análisis de Regresión Personalizado, entonces el Umbral se reduce en $4 \times 0,25\% = 1\%$ de +/-5%. Esto significa que para superar el Estándar EDGE los resultados deben estar dentro del intervalo de +4% a -4%.

Del mismo modo, si se añaden tres (3) predictores adicionales, el Umbral se reduce en $3 \times 0,25\% = 0,75\%$, lo que significa que para superar el Estándar EDGE los resultados deben estar dentro del intervalo de +4,25% a -4,2

Tabla 2. Análisis de equidad salarial conforme a EDGE – Plantilla de estadísticas resumidas de regresión

EDGE Pay Equity Analysis Outputs

The information in this table is required from an organization undergoing EDGE Certification, for the purposes of their EDGE audit

Regression summary statistics				
Variable	Standard EDGE regression		Customized EDGE regression	
	Base Salary	Pay (base salary + bonuses and cash benefits)	Base Salary	Pay (base salary + bonuses and cash benefits)
(Intercept)				
Gender - Female vs. Male				
Age (+1 year)				
Age^2 (+1 year)				
Tenure (+1 year)				
Responsibility of the role - PM vs. IC				
Type of performed function - CF vs. SF				
Level of responsibility - Junior Management vs. Operational				
Level of responsibility - Middle Management vs. Operational				
Level of responsibility - Upper Management vs. Operational				
Level of responsibility - Top Management vs. Operational				
Customized variable				
Customized variable				
Customized variable				
R-Squared				
F-Statistics				
Observations				
Number of predictors (excluding intercept)				
Adjusted R-Squared				
Effect of gender (unexplained pay gap) †				
Threshold	±5%	±5%	±5%	±5%
Effect of gender within threshold	Yes	No	Yes	No

Data in these grey-shaded rows is a requirement to proceed to the EDGE Certification audit

* Significance at 10% (p-value < 0.1); ** Significance at 5% (p-value < 0.05); *** Significance at 1% (p-value < 0.01).

† A positive effect indicates a gender pay gap in favor of women, a negative effect indicates a gender pay gap in favor of men.

Tabla 3. Análisis de equidad salarial conforme a EDGE – Ejemplo ilustrativo de una plantilla de estadísticas resumidas de regresión completada

EDGE Pay Equity Analysis Outputs

The information in this table is required from an organization undergoing EDGE Certification, for the purposes of their EDGE audit.

The data included in this template table is illustrative only

Regression summary statistics

	Standard EDGE regression		Customized EDGE regression	
	Base Salary	Pay (base salary + bonuses and cash benefits)	Base Salary	Pay (base salary + bonuses and cash benefits)
Variable	Coefficient with significance stars	Coefficient with significance stars	Coefficient with significance stars	Coefficient with significance stars
(Intercept)	11.106383***	11.188284***	10.930018***	11.011486***
Gender - Female vs. Male	-0.024476	-0.023123	-0.01771	-0.016709
Age (+1 year)	-0.003903	-0.003075	0.00244	0.003245
Age^2 (+1 year)	0.000029	0.000017	0.000011	-0.000001
Tenure (+1 year)	0.007312	0.007445	-0.005328	-0.005172
Responsibility of the role - PM vs. IC	0.052916**	0.049123*	0.037544***	0.034095**
Type of performed function - CF vs. SF	0.014879	0.006475	0.030462**	0.021895
Level of responsibility - Junior Management vs. Operational	0.178132***	0.183805***	0.15297***	0.159078***
Level of responsibility - Middle Management vs. Operational	0.368541***	0.374826***	0.333285***	0.340092***
Level of responsibility - Upper Management vs. Operational	0.631199***	0.638947***	0.550722***	0.559312***
Level of responsibility - Top Management vs. Operational	0.934184***	0.947325***	0.97895***	0.991917***
Location - Geneva vs. Zurich			0.3522***	0.349645***
Location - Basel vs. Zurich			-0.08702***	-0.084311***
Location - Bern vs. Zurich			-0.073964***	-0.069387***
R-Squared	0.6596	0.6614	0.9021	0.8964
F-Statistics	65.697***	66.227***	238.248***	223.721***
Observations	350	350	350	350
Number of predictors (excluding intercept)	10	10	13	13
Adjusted R-Squared	0.6496	0.6514	0.8983	0.8924
Effect of gender (unexplained pay gap) †	-2.42%	-2.29%	-1.76%	-1.66%
Threshold	±5%	±5%	±4.25%	±4.25%
Effect of gender within threshold	Yes	Yes	Yes	Yes

* Significance at 10% (p-value < 0.1); ** Significance at 5% (p-value < 0.05); *** Significance at 1% (p-value < 0.01).

† A positive effect indicates a gender pay gap in favor of women, a negative effect indicates a gender pay gap in favor of men.