

La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina

EN EL CAMINO HACIA
LA IGUALDAD SALARIAL

Larraitz Lexartza Artza
María José Chaves Groh
Ana Carcedo Cabañas
Amelia Sánchez



La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina

EN EL CAMINO HACIA
LA IGUALDAD SALARIAL

Larraitz Lexartza Artza
María José Chaves Groh
Ana Carcedo Cabañas
Amelia Sánchez



Organización
Internacional
del Trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2019

Primera edición 2019

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 108 p. (OIT Américas, Informes Técnicos 2019/16)

Igualdad de oportunidades en el empleo, trabajadoras, igualdad de género, igualdad de remuneración, trabajo decente, discriminación, América Latina.

ISBN: 978-92-2-132053-1 (print)

ISBN: 978-92-2-132054-8 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a: biblioteca_regional@ilo.org.

Impreso en Perú

ADVERTENCIA

El uso del lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Estudio elaborado para la Dirección Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, con sede en Lima, Perú, como parte de la serie "Informes Técnicos" de OITAméricas, en el contexto de la prioridad de trabajo regional sobre "respeto y aplicación de las normas internacionales y de la legislación del trabajo". Los autores de este estudio son los únicos responsables del contenido del mismo, que puede no coincidir con la opinión de la OIT.

Índice

Prefacio	7
Introducción	9
1. Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración: Un hito en el camino hacia la igualdad salarial	11
2. La brecha salarial, aportes desde la teoría	13
2.1 Retos para la cuantificación de la brecha salarial	15
3. Normativa para la igualdad salarial en los países de América Latina	17
3.1 Normativa específica para la igualdad salarial	19
4. El salario mínimo y la negociación colectiva como herramientas para la igualdad salarial	25
5. Igualdad salarial en América Latina	29
6. Estudio de caso de la evolución de la igualdad salarial en 4 países de América Latina	33
7. Experiencias regionales para avanzar en la igualdad salarial	57
7.1 Las reformas legales como experiencias relevantes en el camino hacia la igualdad salarial	57
7.2 Políticas y acciones para la igualdad salarial	65
8. Conclusiones	87
Bibliografía	91
Anexos	97

Prefacio

La igualdad salarial entre hombres y mujeres es una aspiración cuya demanda se remonta a la propia Constitución de la OIT, que ya incorporaba el principio de “igual salario por trabajo de igual valor” y que ha sido consagrada en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

La Agenda 2030 para el desarrollo Sostenible incorpora ese mismo principio en el Objetivo (ODS) 8 sobre crecimiento inclusivo y empleo, en la meta 8.5 *“Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”*.

Existe un respaldo generalizado al concepto de igualdad salarial a nivel mundial, que se ha traducido en la ratificación del Convenio 100 de la OIT por 173 Estados miembros. A pesar de ello, el progreso para cerrar la brecha salarial ha sido lento y hay un creciente reconocimiento de la necesidad de acciones concretas y coordinadas para acelerar el progreso si queremos alcanzar la meta de los ODS.

Por esta razón desde la OIT se están impulsando diversas iniciativas que buscan ampliar el conocimiento y brindar apoyo a los mandantes tripartitos para avanzar hacia el cierre de la brecha. Un esfuerzo importante es la Coalición internacional para la igualdad salarial (*Equal Pay International Coalition* - EPIC por sus siglas en inglés), liderada por la OIT, ONU Mujeres y la OCDE.

EPIC fue lanzada a nivel global en septiembre de 2017, en el marco de la Asamblea General de las Naciones Unidas. El objetivo de EPIC es trabajar juntos a nivel mundial, regional y nacional para apoyar a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones, y otras partes interesadas, para que la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor sea una realidad. Los miembros de EPIC proporcionarán este apoyo a través de la investigación y la recopilación de datos, la promoción, el intercambio de conocimientos, el desarrollo de capacidades, los servicios de asesoramiento técnico, el análisis y el monitoreo de datos.

La OIT ha hecho un esfuerzo importante en la generación de información estadística. El Informe global sobre salarios de 2018/2019 contiene un capítulo sobre la brecha salarial de género indicando que es de 20% en América Latina y el Caribe.

En esta región se ha respaldado el principio de igual salario por trabajo de igual valor, lo que se traduce no solo en que la mayoría de los estados hayan ratificado el Convenio 100, sino también en avances normativos nacionales.

La iniciativa EPIC tuvo un lanzamiento regional en las Américas en Panamá en enero 2018 y en octubre de ese mismo año, los mandantes tripartidos de la OIT dieron su respaldo a la necesidad de realizar esfuerzos para lograr la igualdad de género en la Declaración de Panamá elaborada en la 19ª Reunión Regional Americana.

Este informe es una contribución de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe enmarcada en el propósito de brindar apoyo técnico a nuestros mandantes para reducir la brecha salarial y promover el principio de igual trabajo por igual valor. El objetivo del informe es brindar un panorama sobre la situación actual de la brecha salarial y los avances en materia de legislación y política pública en América Latina y el Caribe, así como compartir las medidas específicas que han tomado empleadores y trabajadores. El informe presenta estadísticas sobre la brecha salarial, el estado de situación y posibles medidas que pueden tomarse para acelerar la reducción de la brecha. Esperamos que sea útil para comenzar a dar pasos firmes en ese sentido en toda la región.

Introducción

En las últimas décadas, principalmente a partir de la segunda mitad del siglo XX, las mujeres de América Latina se han incorporado al mercado laboral de manera creciente. Hasta ese momento la división sexual del trabajo las había excluido del mundo de lo público, relegándolas al trabajo no remunerado de los hogares. Por ello, su incursión al mundo del trabajo supuso un importante avance, particularmente con respecto a su autonomía económica.

Sin embargo, esta incorporación al mercado laboral se ha realizado en una situación de desventaja que todavía hoy se manifiesta en un mayor desempleo, una mayor informalidad y una fuerte concentración en determinadas ocupaciones (segregación horizontal) y en la parte baja o media de la estructura jerárquica de las empresas (segregación vertical) e instituciones. Otra de las manifestaciones más evidentes de esta desventaja es la brecha salarial de género.

Al respecto, algunas autoras como Carrasco (2006) han planteado que el mercado laboral sigue asumiendo a las mujeres como esposas y como madres dentro de una familia en la que los hombres siguen siendo quienes ejercen el rol de *homo economicus* y quienes tienen, por lo tanto, la responsabilidad de ser los proveedores principales de ingreso. Así, se asume que el salario de las mujeres es un complemento de ese ingreso principal (Hartmann 1981, Folbre y Hartmann 1988, Pujol 1992, citados por Carrasco, 2006: 2).

Analizar y cuantificar la diferencia salarial entre mujeres y hombres entraña hoy importantes retos. Algunos indicadores generales que anteriormente han permitido una aproximación al problema, como contrastar los salarios mensuales promedio de mujeres con los salarios de los hombres, en la actualidad no permiten dar cuenta de la situación en su totalidad y complejidad. En este contexto, el presente estudio contribuye con información, datos y análisis, para ofrecer un diagnóstico más preciso sobre la desigualdad salarial por razones de género en América Latina y sus dinámicas. Se trata de un esfuerzo enmarcado en la iniciativa de la Coalición Internacional a favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC). EPIC es una iniciativa liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con el fin de contribuir a la consecución de la Meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) la cual se centra en la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

El primer capítulo presenta los principales alcances del Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración, enfatizando en el principio de igual salario por trabajo de

igual valor y los compromisos que asumen los Estados parte para lograr su cumplimiento efectivo. El segundo capítulo recoge distintas dimensiones del debate sobre la brecha salarial de género y los retos para su medición.

El tercer capítulo presenta un balance exhaustivo de los caminos normativos que han utilizado los países de la región para avanzar hacia la igualdad salarial, sea a través de la vía constitucional, la legislación o los reglamentos. En el cuarto capítulo se analiza el potencial que tienen los sistemas de fijación de salario mínimo y la negociación colectiva como herramientas para reducir la brecha salarial.

El quinto capítulo recoge datos generales sobre la estimación de la brecha salarial en América Latina y en el sexto se analiza con detalle la situación de la brecha en Costa Rica, México, Perú y Uruguay. Se diversifican en estos estudios las variables que se consideran en la estimación, como ingreso medio mensual, ingreso medio por hora, ingreso medio por hora y área de residencia, nivel educativo y ocupación, entre otras.

Por último, el capítulo 8 recoge experiencias que se han impulsado en la región y fuera de ella para reducir la desigualdad salarial. Estas experiencias incluyen aportes normativos, metodológicos y articulaciones público-privadas, entre otras. En el capítulo 9 se plantean las conclusiones del estudio y las recomendaciones.

1. Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración: Un hito en el camino hacia la igualdad salarial

La igualdad salarial es para la Organización Internacional del Trabajo una preocupación de larga data. El próximo año se cumplirá un siglo de la conformación de esta entidad tripartita y ya en aquel momento, en 1919, su constitución incorporaba el principio de “igual salario por trabajo de igual valor”.

Este principio supone un cuestionamiento a la discriminación salarial, y en particular, a los roles de género y a la división sexual del trabajo, a partir de los cuales se evalúan los empleos de mujeres y hombres dando como resultado que unas habilidades y competencias son más valoradas que otras (SNMT, 2010: 30). Así, el Convenio no solo asume que si dos personas realizan el mismo trabajo tienen derecho a percibir el mismo ingreso; también plantea que trabajos diferentes pueden tener el mismo valor. El establecimiento del valor de cada puesto de trabajo requiere de la evaluación de las capacidades que se esperan de la persona trabajadora, los esfuerzos que debe realizar, las responsabilidades que debe asumir y las condiciones en que debe laborar.

En la trayectoria de reconocimiento y protección de derechos de las mujeres trabajadoras por parte de la OIT se identifican dos etapas; en la primera, de 1919 a 1950, desarrolla instrumentos para favorecer la protección de las mujeres trabajadoras, principalmente con relación a la maternidad; a partir de 1950 fortalece el planteamiento de la igualdad de oportunidades en el trabajo (SNMT, 2010: 28). La aprobación del Convenio núm. 100 ocurre en el marco de esta segunda fase, en la que se aprueban también otros instrumentos relevantes como el Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) y se concreta la actualización del Convenio núm. 103 a través del Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad.

Para hacer efectivo el principio de igual salario por trabajo de igual valor el Convenio núm. 100 plantea que los Estados parte deben emplear diferentes medios (legislación nacional, sistemas para la fijación de la remuneración, contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o la acción conjunta de estos diversos medios) (Artículo 1 y 2, Convenio núm. 100).

Este Convenio define que la remuneración *comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el*

empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último (Inciso A, Artículo 1, Convenio núm. 100).

La norma ha sido ratificada por 33 países de América Latina y el Caribe¹. De los 187 Estados parte de la OIT 173 lo han ratificado, es decir, se trata de una ratificación casi universal. En lo que atañe a las brechas salariales de género, este sólido respaldo *revela el alto reconocimiento de los países de que la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor es un derecho fundamental* (SNMT, 2010: 28).

En 2003, con el lanzamiento del Informe global de la OIT sobre la discriminación, se abrió una amplia discusión sobre la desigualdad salarial que dio como resultado un plan de acción enfocado en este tema, que buscaba desarrollar el concepto de trabajo de igual valor y crear instrumentos para que esa valoración sea posible (SNMT, 2010: 28).

Por otro lado, en 2007 la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT señaló que la falta de entendimiento y aplicación del concepto "trabajo de igual valor" –piedra angular del Convenio núm. 100– es el principal obstáculo para avanzar hacia la igualdad salarial (SNMT, 2010: 30).

Si bien los planteamientos del Convenio núm. 100 representan un hito en el señalamiento de los sesgos de género en la retribución por el trabajo, la CEACR hace un llamado a la complementariedad de este convenio con el Convenio núm. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, ya que para confrontar estructuralmente la brecha salarial es necesario además, pensar en la situación de desventaja que enfrentan las mujeres en el mercado laboral.

... no puede alcanzarse la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en un contexto general de desigualdad. A fin de superar los obstáculos para la aplicación del Convenio, hacen falta medidas como las previstas en otros convenios, con inclusión de medidas relativas a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares (OIT, 2008: 291).

En este sentido, es claro que para erradicar la brecha de género en el salario, necesariamente se debe trabajar en reducir la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, para lo cual también es indispensable garantizar una distribución más justa de las responsabilidades familiares.

¹ Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname, Trinidad y Tobago, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela (Anexo I).

2. La brecha salarial, aportes desde la teoría

La división sexual del trabajo establece una serie de roles y mandatos sociales, políticos y económicos para hombres y otros para mujeres. Como resultado se otorga a los hombres la responsabilidad de ser los proveedores económicos de su grupo familiar, mientras que a las mujeres se les adjudica la responsabilidad sobre el cuidado. Este engranaje de desigualdad se completa cuando además, las tareas que realizan los hombres se sobrevaloran -social y económicamente- y se desvalorizan las que realizan las mujeres.

El mundo del trabajo está atravesado por esta lógica de la división sexual del trabajo. Esto se comprueba en las trayectorias laborales que siguen hombres y mujeres, en las ocupaciones que desempeñan, en el valor económico y simbólico que se otorga a sus trabajos. El ejercicio de identificar estas dinámicas permite develar desigualdades, así como las estrategias sutiles que socialmente se utilizan para naturalizarla, por ejemplo, nombrando de diferente forma el mismo trabajo cuando es realizado por mujeres o por hombres, y valorándolos de forma desigual. Tal es el caso de cocinera o chef, y costurera o sastre (Oeltz *et al.*, 2013: 23).

Sin embargo, la naturalización también ocurre de forma explícita cuando no se permite que una mujer desempeñe ocupaciones tradicionalmente realizadas por hombres, o cuando una norma establece salarios diferentes para la misma tarea si es realizada por un hombre o por una mujer².

Si bien estas formas explícitas de discriminación han ido disminuyendo, otras persisten, como es el caso de la desigualdad salarial. Al respecto Carrasco plantea que al estar depositado sobre los hombres el mandato del proveedor económico el salario de las mujeres es considerado un complemento de ese ingreso principal (Hartmann 1981, Folbre y Hartmann 1988, Pujol 1992, citados por Carrasco, 2006).

Este planteamiento explica en alguna medida el origen de la brecha salarial y la desvalorización económica del trabajo de las mujeres. Sin embargo, no es una afirmación que se pueda hacer en la normativa salarial. Por esa razón se han construido otras argumentaciones que pretenden justificar esta desigualdad, por ejemplo,

2 Esta práctica prevalece en algunos convenios colectivos e instrumentos de salario mínimo que definen tasas salariales diferentes para mujeres y hombres, por ejemplo en el sector agrícola (OIT, 2013 citado por OIT, 2017: 50).

que las tareas que desempeñan las mujeres son menos productivas (generan menos riqueza), que las mujeres trabajan menos horas, o bien, que entran y salen del mercado laboral y esto les impide acumular pluses salariales y méritos para escalar en la jerarquía de la empresa.

Sin embargo, este tipo de argumentaciones ocultan precisamente las razones que las generan. Es la división sexual del trabajo la que define el valor social y económico de las tareas que realizan hombres y mujeres, restándole valor a las que ellas realizan. Y la injusta organización social de los cuidados responsabiliza exclusivamente a las mujeres de las tareas domésticas y reproductivas. Estos mecanismos operando simultáneamente impiden que las mujeres puedan trabajar jornadas completas, o permanecer de forma ininterrumpida en el mercado de trabajo para acceder a pluses salariales o a las oportunidades de crecimiento.

Una encuesta realizada en los países del G20 donde participaron más de 9500 mujeres, señala que la igualdad en la remuneración es el segundo problema más frecuente que identifican. Destaca además que el problema más frecuente, identificado por el 44% de las mujeres, es el de la conciliación de la vida laboral y familiar. Como veremos a lo largo de este documento, la desigual distribución del trabajo de cuidados entre mujeres y hombres tiene un importante impacto en la desigualdad salarial (Ipsos MORI, 2015 citado en OIT, 2016: 5).

Otra dimensión que cobra gran relevancia para analizar la brecha salarial por razones de género es la segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo. La segregación vertical, también conocida como techo de cristal, hace referencia al tope que enfrentan las mujeres para acceder a los estadios superiores de la estructura jerárquica en el centro de trabajo, lo cual las concentra en los puestos técnicos, no estratégicos y de menor responsabilidad, por lo tanto, de menor remuneración (Celiberti & Ardache, 2011: 9).

La segregación horizontal, en cambio, concentra la participación de las mujeres en ciertas ocupaciones y la participación de los hombres en otras. Así, las mujeres están en las labores relacionadas con los cuidados y la reproducción de la vida, es decir, en labores social y económicamente desvalorizadas.

Este breve panorama evidencia la complejidad y la multicausalidad de la desigualdad salarial. En ocasiones la desigualdad salarial y sus causas resultan evidentes, sin embargo, en otras requiere de análisis más profundos, particularmente cuando lo que se busca es garantizar el principio de igual salario por trabajo de igual valor. En consecuencia, las políticas tendientes a alcanzar la igualdad salarial deben conside-

rar numerosas líneas de acción, que operen tanto a nivel general como a partir de estrategias focalizadas.

2.1 Retos para la cuantificación de la brecha salarial

La tarea de conceptualizar la brecha salarial por razones de género enfrenta retos que se agudizan cuando se trata de cuantificarla.

El indicador utilizado más frecuentemente para dimensionar la brecha es el que considera la diferencia entre el ingreso promedio mensual por trabajo de las mujeres y el de los hombres. Al respecto la OIT señala que la desigualdad salarial a menudo se entiende como la brecha que resulta de la diferencia entre los ingresos³ medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres, *si los ingresos medios mensuales de la mujer suponen un 70 por ciento de los ingresos medios mensuales del hombre, la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es de 30 puntos porcentuales* (Oeltz et al. 2013: 14).

Este tipo de indicadores hasta ahora han resultado útiles para estimar en términos generales la desventaja salarial que enfrentan las mujeres. Sin embargo, no permiten conocer la desigualdad salarial en diferentes contextos ni dimensionar su afectación a diferentes grupos de mujeres y limitan la posibilidad de diseñar políticas públicas eficaces que protejan a quienes más lo necesitan.

Por ejemplo, estos datos generales hacen referencia a ingresos por salario lo cual excluye a las personas autoempleadas. En América Latina las personas que trabajan por cuenta propia representaban para el año 2016 el 23,6% del total de personas ocupadas (OIT, 2017: 44)⁴. Según la CEPAL del total de mujeres ocupadas 18,5% son trabajadoras no asalariadas (CEPAL et al: 2013, 48)⁵, además, una buena parte de ellas están en la informalidad. Dificultades como la escasez de capital, la falta de acceso a crédito y el pequeño volumen de las actividades les impiden mejorar su productividad y alcanzar la formalización. Con este escenario, se puede prever que

3 Los ingresos incluyen: (a) la remuneración en metálico o en especie pagada a un empleado por el trabajo realizado, junto con la remuneración por el tiempo no trabajado; (b) los ingresos netos procedentes del empleo por cuenta propia; o (c) los ingresos totales del empleo por cuenta ajena y el empleo por cuenta propia (Oeltz et al. 2013: 14).

4 Desde el año 2012 se ha sostenido el crecimiento del empleo por cuenta propia que para ese año fue de 21,4%, para el año 2013 de 21,6%, para el año 2014 de 22,0%, para el año 2015 de 22,8%, 2015, llegando a 23,6% en el año 2016.

5 Datos de 2011.

estas trabajadoras también están enfrentando brechas en el ingreso con respecto a los hombres que realizan actividades por cuenta propia.

Desde el Informe Mundial de Salarios que realiza OIT de forma bianual se ha avanzado en otra propuesta de estimación a partir del análisis de la brecha en dos categorías, la parte explicable y la parte no explicable. La parte explicable identifica la parte de la brecha que deriva del hecho de que las mujeres se insertan en el mercado laboral en forma diferente a los hombres según variables observables como el nivel de escolaridad, la categoría profesional, la actividad económica y las horas trabajadas, entre otras (OIT, 2015: 50). Mientras que la *parte no explicada -o penalización salarial-* es lo que resta después del ajuste de estas características observables en relación con el mercado laboral que en principio debieran explicar las diferencias de remuneración (OIT, 2015: 50), es decir, es la que evidencia la discriminación salarial relacionada con el hecho de ser mujer.

Sin embargo, la OIT hace una precisión en la medición y el análisis de la brecha salarial al señalar que no solo se deben contrastar los ingresos de mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, sino que, para efectos de avanzar hacia una igualdad salarial real el salario debe ser el mismo cuando se realizan trabajos de igual valor.

El cumplimiento de este principio pasa necesariamente por la determinación del valor de cada empleo sobre la base de criterios comunes y objetivos, lo cual confronta la segmentación horizontal del mercado de trabajo que concentra a mujeres y a hombres en diferentes ocupaciones según los parámetros de la división sexual del trabajo. Frente a esto la OIT propone que los puestos de trabajo se evalúen a partir de los esfuerzos, las responsabilidades, las capacidades y las condiciones laborales.

3. Normativa para la igualdad salarial en los países de América Latina

La legislación relativa a la igualdad salarial es abundante en América Latina. Es importante señalar que todos los países de la región han ratificado el Convenio núm. 100. Tras la adopción de este convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 1951, México fue el primer país en ratificarlo tan solo un año más tarde. El Salvador, por su parte, ha sido el último país de la región en hacerlo en 2000.

Con el Convenio núm. 100 como marco los países han desarrollado diferentes estrategias e interpretaciones para trasladar las disposiciones de la norma a la legislación nacional. En este sentido, son dos los aspectos que presentan mayor interés. Por un lado, es relevante observar qué ámbitos ha escogido cada país para normar la igualdad salarial, así como el rango legal escogido para ello. Por otro lado, resulta de gran importancia determinar si en el traslado de la norma internacional a la nacional los países preservan el principio *igual salario por trabajo de igual valor* promulgado por el convenio u optan por el principio más restrictivo de *igual salario por igual trabajo*.

Buena parte de los países de la región otorgan rango constitucional a la igualdad salarial. Este es el caso de Argentina, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Bolivia, Ecuador y República Dominicana. Solo los textos constitucionales de los 3 últimos países, Bolivia, Ecuador y República Dominicana, consignan el derecho a igual salario por trabajo de igual valor. En este sentido, resalta que se trata de tres de los textos constitucionales más recientes del continente, ya que todos ellos han sido aprobados durante la última década. Las constituciones del resto de los países citados aluden al principio de *igual salario por igual trabajo*.

Por otro lado, las constituciones de Brasil, Chile y Uruguay también incluyen disposiciones generales relativas a la igualdad salarial, sin hacer referencia explícita a ninguno de los principios anteriormente señalados. La constitución brasileña establece en su artículo 7 *la prohibición de diferencias salariales, de ejercicio de funciones y de criterios de admisión por motivos de sexo, edad, color o estado civil*. Los textos constitucionales de Chile y Uruguay por su parte mencionan la justicia salarial en términos más generales (Anexo 2).

Sin embargo, ese reconocimiento constitucional al derecho a la igualdad salarial difícilmente se concreta en la práctica si no se acompaña de disposiciones concretas que lo hagan operativo. En este sentido, muchos países también incorporan aspectos vinculados a este ámbito en su legislación laboral. Así sucede en Argentina, Bolivia,

Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, R. Dominicana y Venezuela. En este caso, tan solo la Ley de Contrato de Trabajo (1974) de Argentina adopta el principio de *igual salario por trabajo de igual valor*.

La legislación para la promoción de la igualdad de género también es un ámbito que da cabida a la regulación de la igualdad salarial. Sin embargo, son pocos los países que han optado por este camino. Este ha sido el caso de El Salvador, Honduras, México, Colombia y Perú, siendo estos dos últimos países los únicos que incorporan el principio de *igual salario por trabajo de igual valor*.

El repaso realizado hasta el momento evidencia que, a pesar de que buena parte de la normativa mencionada fue aprobada tras la ratificación del Convenio núm. 100, hay una resistencia en la práctica a la incorporación del principio de *igual salario por trabajo de igual valor* que orienta dicha norma. Parte de esta resistencia podría estar vinculada a la dificultad para dar a entender de manera precisa los alcances de dicho principio y al importante reto que implica hacerlo operativo. De hecho, como se verá a lo largo de este documento, incluso la creación de mecanismos para la aplicación de la versión restringida del principio, igual salario por igual trabajo, no ha estado exenta de complicaciones y dificultades.

Por otro lado, la consignación del derecho a la igualdad salarial en códigos laborales y leyes de igualdad durante la segunda mitad del siglo XX no ha logrado en la práctica reducir sustancialmente esta forma de discriminación, las cifras dan cuenta de ello. Una de las razones de esta falta de éxito podría estar vinculada a que las disposiciones normativas han tendido a darle al Estado un papel eminentemente reactivo. Es decir, la inclusión del derecho a la igualdad salarial en la normativa laboral, a partir de cualquiera de los dos principios, ha habilitado formalmente la posibilidad de que quienes vean ese derecho violentado puedan realizar una denuncia. Sin embargo, se estaría partiendo de la premisa de que las trabajadoras y los trabajadores tienen amplio acceso a información acerca de las escalas salariales de sus centros de trabajo, cosa que no suele ser frecuente. Por otro lado, la enunciación en las leyes de los principios relativos a la igualdad salarial no ha estado acompañada de medidas específicas para su garantía o de sanciones concretas.

Con el fin de dejar atrás las limitaciones de estas primeras propuestas legales, algunos países de la región han optado por la promulgación de leyes dirigidas específicamente a alcanzar la igualdad salarial. Este es el caso de Chile, Colombia y Perú.

Tabla 1. América Latina (17 países) Normativa para la igualdad salarial

	Igual salario por igual trabajo	Igual salario por trabajo de igual valor
Rango constitucional	Argentina (1957), Brasil (1988)*, Chile (2005)*, Costa Rica (1949), El Salvador (1983), Guatemala (1985), Honduras (1982), México (1917), Panamá (1972), Paraguay (1992), Uruguay (1967)*.	Bolivia (2009), Ecuador (2008), R. Dominicana (2015).
Normativa laboral	Bolivia (1942) **, Costa Rica (1943), Ecuador (2005), Guatemala (1995), Honduras (1959), México (1970), Panamá (1971), Paraguay (1993), R. Dominicana (1992), Venezuela (2012).	Argentina (1974)
Normativa para la igualdad	El Salvador (2011), Honduras (2000), México (2006 y 2017).	Colombia (2003), Perú (2007)
Normativa específica para la igualdad salarial	Chile (2009), Perú (2017)	Colombia (2011)***

(*) Los textos constituyentes de Brasil, Chile y Uruguay establecen disposiciones generales con respecto a la justa remuneración, pero no hacen referencia explícita a los principios de igual salario por igual trabajo o igual salario por trabajo de igual valor.

(**) En Bolivia la Ley General de Trabajo señala que “el salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexos o nacionalidad” (Art. 52).

(***) La disposiciones de la ley colombiana resultan ambiguas, ya que aunque menciona el principio de igual salario por trabajo de igual valor, establece que “A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (Art. 7).

3.1 Normativa específica para la igualdad salarial

Como ya se ha señalado tres países de la región han avanzado en la aprobación de leyes específicas para garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres. A continuación se detallan algunas de sus características más relevantes. Es de destacar, sin embargo, que la implementación de estas normas también ha enfrentado dificultades y ha dejado importantes lecciones que se retoman en el apartado 8.1 de este documento.

Chile, un esfuerzo pionero en la región

El primer país en tomar la iniciativa para reforzar su normativa fue Chile con la aprobación en 2009 de la *Ley 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones*. El proceso que culminó en 2009 había iniciado años antes, en 2006, cuando un grupo de 10 diputados presentó una moción para la aprobación de dicha

ley. Estas palabras enunciadas durante el acto de su promulgación ilustran el espíritu de la ley:

Queremos que cada mujer sepa que su trabajo, su esfuerzo, su producción, valen lo mismo que el trabajo de su compañero. Queremos que toda trabajadora sepa que toda diferenciación injustificada es un abuso y, por ley, debe ser reparado (Henríquez & Riquelme, 2011: 17).

La aprobación de la Ley 20.348 introdujo una modificación del Código de Trabajo, principalmente mediante la incorporación del artículo 62 bis. Entre los aspectos más significativos contemplados en la reforma se reconoce el derecho de las trabajadoras a obtener igual salario que los hombres, eso sí, cuando ambos realicen el mismo trabajo. Este es el planteamiento de fondo de la ley y constituye una obligación para todos los empleadores.

Asimismo, se establecen las siguientes medidas específicas para favorecer su cumplimiento:

- ▶ Las empresas con diez trabajadores o más deben disponer un procedimiento interno para atender los reclamos debidos a una infracción por desigualdad salarial (art. 154, numeral 13).
- ▶ Las grandes empresas, de 200 empleados o más, además de cumplir con lo anterior, están obligadas a describir los diversos cargos o funciones que existen en la empresa, según sus características técnicas esenciales, con el objeto de permitir acreditar la infracción de la obligación legal. Tanto el procedimiento como el registro de los cargos deben ser parte del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de las empresas (art. 154, numeral 6).
- ▶ Ante reclamos realizados por las personas trabajadoras el empleador dispone de 30 días para dar respuesta escrita y justificada (art. 154, numerales 2 y 3).

(Henríquez & Riquelme, 2011: 17).

La ley también establece *que las denuncias ante los tribunales por infracción al principio que resguarda esta ley deberán ser sometidas al Procedimiento de Tutela Laboral, que contempla el Código del Trabajo, y que facilita al trabajador la prueba de la infracción a los derechos fundamentales que reclama.* (Henríquez & Riquelme, 2011: 17).

Colombia y la Ley 1946, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres

Dos años después de la aprobación de la ley chilena, en 2011, Colombia aprobó su texto normativo específico para la igualdad salarial entre mujeres y hombres: la *ley 1946, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones*.

Esta ley tiene como objetivo *garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral* (Art. 1).

Al igual que en el caso chileno la aprobación de esta ley implicó la realización de reformas al Código Sustantivo del Trabajo.

Es importante señalar que esta ley parte de reconocer que en materia de igualdad salarial existe tanto discriminación directa como discriminación indirecta. Así, según define la norma, la discriminación directa se refiere a *toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo* (Art. 3). La discriminación indirecta por su parte, alude a *toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, en materia de remuneración laboral que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género o sexo. [...]*(Art. 3).

Entre las medidas que la nueva ley incorpora para garantizar la igualdad salarial, destaca que *las empresas del sector público y privado tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración discriminando clase o tipo y forma contractual* (Artículo 5). Asimismo, se incluyen sanciones por el incumplimiento de esta medida.

Adicionalmente, el artículo 8 establece que el Gobierno Nacional tendrá la obligación de *desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor y de divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos. [...]*

Por último, es importante señalar que si bien la ley colombiana menciona el principio de igual salario por trabajo de igual valor, opera en la práctica a partir del principio de igual salario por igual trabajo, según se establece en el inciso 1 de su artículo 7:

A trabajo de igual valor, salario igual.

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

Perú y la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

La iniciativa legal más reciente en la región es la peruana. Se trata de la *Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres* que fue aprobada en noviembre de 2017. Concretamente, el artículo 1 de la ley señala que su objetivo es *prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.*

Es de destacar que, aun cuando contar con una ley específica es en sí mismo un avance, en este caso la nueva norma es más restrictiva con respecto al reconocimiento del principio a igual salario por trabajo de igual valor. Así, en 2007 la *Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* en su artículo 6 recogía dicho principio, mientras que la nueva ley se limita al principio de igual salario por igual trabajo.

La norma peruana es una ley escueta que se limita a definir algunos aspectos relevantes y establece algunas reformas a otras leyes. Por un lado, modifica la Ley de Productividad y Competitividad Laboral para que *la reducción de la categoría y de la remuneración o el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador* sean consideradas como actos de hostilidad equiparables al despido (Primera Disposición Complementaria Modificatoria). Por otro lado, modifica la Ley 26772⁶ para disponer que *los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo* (Segunda Disposición Complementaria Modificatoria).

Desde marzo de 2018 la Ley N° 30709 cuenta con un reglamento que contribuye a su concreción. En este sentido, el reglamento establece que las y los empleadores tienen la obligación de categorizar los puestos de trabajo *en cuadros de categorías y funcio-*

⁶ Ley 26772. Dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidad o de trato (1997).



nes aplicando criterios objetivos, en base a las tareas que entrañan, a las aptitudes necesarias para realizarlas y al perfil del puesto (Art. 3). Esta obligación es aplicable a la totalidad de empleadores, sin embargo, se establece que las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo brindarán asistencia a las micro y pequeñas empresas (Art. 3). Estos cuadros deben incluir información relativa a los puestos de trabajo incluidos en la categoría, la descripción general de las características de cada puesto y la justificación de su ubicación en una categoría determinada, y la jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica (Art. 4).

Asimismo, el reglamento establece que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) estará a cargo de la fiscalización del cumplimiento de estas obligaciones, para lo cual deberá emitir las directivas y protocolos necesarios (Cuarta Disposición Complementaria).

4. El salario mínimo y la negociación colectiva como herramientas para la igualdad salarial

Entre las herramientas efectivas para la reducción de la desigualdad salarial algunas no resultan evidentes, por no ser ese su propósito principal. Este es el caso de las políticas para la fijación del salario mínimo, cuyo potencial en este ámbito contribuye a mejorar los ingresos de las poblaciones laborales con menor capacidad de negociación (CEPAL, 2016b: 50).

El salario mínimo establece umbrales mínimos a partir de los cuales se debe ordenar la pirámide salarial, eleva el piso de la estructura salarial formal y sus beneficios alcanzan a otros sectores, por ejemplo, varias prestaciones sociales se expresan en función del salario mínimo (CEPAL, 2016: 50). En América Latina -excepto en México- la capacidad de compra del salario mínimo equivale al menos al valor de la línea de pobreza del país, es decir, es lo mínimo que una persona trabajadora requiere para reproducir su fuerza de trabajo (CEPAL, 2014 citado en CEPAL, 2016b: 50).

No obstante, el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) y el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) plantean que será cada Estado el que defina su propio sistema de fijación. A partir de este lineamiento se identifican dos tipos de sistema. Por un lado, los sistemas complejos donde aplican salarios mínimos diferenciados según las regiones geográficas, la rama de actividad o la ocupación. Por otro lado, los sistemas simples que establecen un salario mínimo de aplicación general a todas las personas trabajadoras asalariadas (Marinakís, 2011:1).

El salario mínimo tiene un alto potencial como herramienta para reducir la brecha salarial, particularmente en mercados laborales como los de los países de América Latina en los que buena parte de la mano de obra femenina se ocupa en actividades de baja remuneración. Como se verá en el apartado 8 de este documento las políticas específicas para la reducción de la brecha salarial tienden a ser limitadas con frecuencia. Se circunscriben a centros de trabajo específicos, ya que es la única forma de poder realizar una comparación suficientemente detallada de los puestos de trabajo. Las políticas de salario mínimo, sin embargo, pueden tener un impacto más generalizado (Grimshaw y Miozzo, 2003: 19).

De hecho, algunos estudios han señalado que las políticas de salario mínimo tienen efectos más inmediatos y más universales que las políticas específicas para la igualdad salarial (Grimshaw y Miozzo, 2003: 20). Sin embargo, también tendrían algunas limitaciones. Por ejemplo, no tienen impacto para las trabajadoras autoempleadas y no logran resolver los problemas de la estructuración salarial en los trabajos mejor pagados (Grimshaw y Miozzo, 2003: 19).

Dado el alto potencial de los salarios mínimos para reducir brechas salariales en el conjunto de la población asalariada, es necesario observar de qué manera los mecanismos para la fijación han venido en la práctica promoviendo u obstaculizando la igualdad salarial entre mujeres y hombres. De hecho, el impacto de las políticas de salario mínimo puede verse sustancialmente reducido o ser incluso contraproducente, si reproducen sesgos que persisten en la desvalorización del trabajo de las mujeres. Este es el caso de algunas ocupaciones feminizadas, como el trabajo doméstico, que podrían ver mejoras sustantivas en sus ingresos a partir de políticas adecuadas de salario mínimo como ha sucedido en algunos países de la región.

En los países que han adoptado sistemas complejos, con salarios mínimos diferenciados por ocupación, algunos han excluido ocupaciones feminizadas como el trabajo doméstico, tal es el caso de El Salvador, Honduras y República Dominicana (OIT, 2017b: 57). En otros han establecido salarios mínimos menores como en Paraguay, donde existe un régimen excepcional que asigna un monto inferior al salario del trabajo doméstico (OIT, 2016 citado en OIT, 2017b: 57). En Costa Rica sucede algo similar ya que *esta ocupación tiene el salario mínimo más bajo, incluso muy por debajo del fijado para trabajadores no cualificados* (Marinakis, 2014: 18 citado en OIT, 2017b: 57). Este sesgo en contra del trabajo doméstico también persiste en países que tienen un salario mínimo nacional por ejemplo, en Perú⁷.

La desvalorización económica de ocupaciones feminizadas no solo afecta al trabajo doméstico, también sucede con la maquila en Guatemala donde el salario mínimo establecido por hora es de 9,36 quetzales, mientras que en las actividades agrícolas y no agrícolas es de 10,23 quetzales (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo núm. 303-2015, citado en OIT, 2017b: 57). La misma situación se presenta en *El Salvador donde el salario mensual fijado para la maquila textil y confección era de 210 dólares, frente a los 241 dólares fijados para el resto de la industria* (Diario Oficial núm. 119, tomo 400 del 1 de julio de 2013, citado en OIT, 2017b: 57).

7 En Chile se establece un nivel nacional para los trabajadores asalariados del sector privado de 18 a 65 años y otro inferior para los menores de 18 años y mayores de 65 años y en Perú un nivel general de aplicación nacional para todos los asalariados del sector privado, tanto urbano como rural, excluyendo al trabajo doméstico (Marinakis, 2014: 15-16 citado en OIT, 2017: 57).

Este escenario evidencia la urgencia de posicionar el principio de igual salario por trabajo de igual valor en los sistemas de fijación de salario mínimo, para garantizar que *las políticas salariales no discriminen directa o indirectamente a los grupos vulnerables de trabajadores (por ejemplo, fijando salarios inferiores en sectores y ocupaciones donde predominan las mujeres, o excluyendo a los migrantes de la cobertura de la legislación en materia de salario mínimo)* (OIT, 2015 citado en OIT, 2017b: 56).

En este sentido, es importante señalar que para favorecer la eficacia de las políticas de salario mínimo se requiere, además, del fortalecimiento de la capacidad fiscalizadora de los ministerios de trabajo. Por lo tanto se hace fundamental consolidar la capacidad de la inspección para garantizar el cumplimiento del pago del salario mínimo y para detectar situaciones de discriminación salarial contra las mujeres (OIT, 2017b: 58).

Así también, para avanzar en el posicionamiento del principio de igual salario por trabajo de igual valor en las políticas de salario mínimo, se requiere el compromiso por parte de todos los actores involucrados en la negociación salarial. Por lo tanto, dado que las instancias de fijación de salarios son de carácter tripartito, además del Estado es esencial el rol del sector empresarial y el sector sindical. Por ello, se ha llamado también la atención sobre la importancia de aumentar y mejorar la participación de las mujeres en los mecanismos de negociación colectiva.

La negociación colectiva tiene un alto potencial con respecto al avance hacia la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Los espacios tripartitos de fijación de salarios son instancias idóneas para consolidar compromisos con la igualdad salarial, la revisión de los sistemas de clasificación y evaluación de los puestos de trabajo o para eliminar sesgos contra las ocupaciones feminizadas (ACTRAV - OIT, 2016: 101).

Recuadro 1. Potencial de la negociación colectiva para la igualdad salarial

- ▶ *Introducir el compromiso expreso de la correcta aplicación del principio de igual salario para trabajo de igual valor.*
- ▶ *Adoptar medidas de promoción en igualdad en las que se relacionen el sistema de clasificación y formación profesional, la formación y la retribución con el fin de eliminar diferencias salariales.*
- ▶ *Evaluar los puestos de trabajo y sus correspondientes remuneraciones, con un análisis de las diferencias entre mujeres y hombres, de manera que permita identificar discriminaciones directas e indirectas y corregir las tablas salariales para poder equiparar.*

(continúa...)

- ▶ *Incluir en las remuneraciones criterios que reconozcan las habilidades especialmente demandadas en puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres y que suelen estar infravalorados.*
- ▶ *Revisar los criterios utilizados para establecer complementos salariales y analizar el impacto de género que tienen debido a la segregación laboral, los periodos de ausencia de las mujeres por hacer un mayor uso de licencias, etc.*

(ACTRAV - OIT, 2016: 101).

Por otro lado, la baja representación de las mujeres en los espacios de negociación y toma de decisión, tanto empresariales como sindicales y la falta de compromiso explícito con la agenda de la igualdad podría tener efectos negativos. En este sentido, es probable que las ocupaciones masculinizadas se hayan visto beneficiadas en sus condiciones laborales y salariales no solo porque cuentan con un mayor reconocimiento social, sino también porque tienen una larga y consolidada historia de sindicalización, a diferencia de las ocupaciones más feminizadas (Broadway y Wilkins, 2017: 24). Por lo tanto, alcanzar la igualdad salarial pasa necesariamente por transversalizar el enfoque de género en el quehacer sindical y promover la participación de las mujeres en estos espacios.

A pesar de que en los últimos años se han realizado aportes en este sentido, es de destacar que aún se enfrentan limitaciones para la participación de las mujeres en los procesos de negociación colectiva y para que estos se consoliden en plataformas para la promoción de la igualdad de género. Así lo evidencian estudios recientes realizados por OIT. Concretamente, un estudio realizado en 2016 concluye que en el caso de América del Sur persisten limitaciones debido tanto al escaso conocimiento y conciencia sobre los temas de género, como al debilitamiento en general de los espacios de negociación colectiva (ACTRAV-OIT, 2016: 15). En Centroamérica y República Dominicana⁸ la situación no es muy diferente (ACTRAV, OIT, 2016: 15).

En el apartado 7.2 de este documento se recogen algunas experiencias positivas identificadas en la región para la promoción de la igualdad salarial a través de la negociación colectiva.

8 Realizado en Costa Rica, El Salvador, Honduras, Guatemala, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

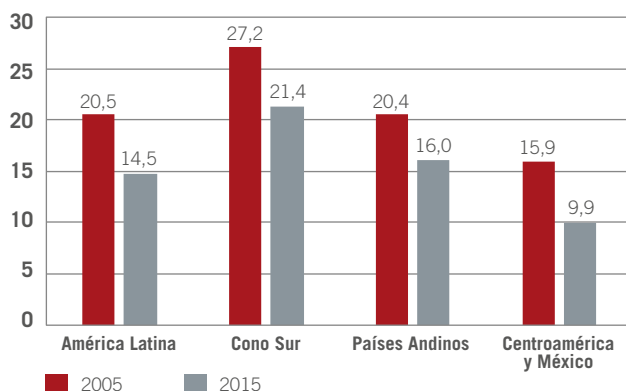
5. Igualdad salarial en América Latina

Como ya se ha señalado, las dificultades para dimensionar la brecha salarial de manera precisa son numerosas. Así, los resultados difieren según la fuente consultada, debido a las diferentes metodologías empleadas. Sin embargo, todas las fuentes coinciden al señalar la persistencia de la brecha en la remuneración entre hombres y mujeres. También coinciden en que, a pesar de su persistencia, la brecha ha venido disminuyendo en los últimos años.

Según los datos más recientes de OIT, en América Latina, la brecha salarial por mes se redujo de alrededor del 20% al 15% entre 2005 y 2015. Esta tendencia se presenta en las tres subregiones del continente, aunque en diferente intensidad. Así, la disminución más marcada, de 6 puntos porcentuales, se habría dado en Centroamérica y México, seguida del Cono Sur con una reducción de 5,8 puntos porcentuales (OIT, 2017: 76). En los Países Andinos la brecha se redujo 4,5 puntos porcentuales. Por otro lado, es en los países del Cono Sur donde se presenta una brecha salarial más marcada (Gráfico 1).

Debido a las dificultades para medir y evaluar trabajos de igual valor, para establecer la magnitud de la diferencia en remuneración entre las mujeres y los hombres OIT recurre a la brecha salarial de género, definida como la diferencia porcentual entre el salario promedio de las mujeres y el salario promedio de los hombres, obteniendo una aproximación básica para estimar la magnitud de esta desigualdad (OIT, 2017: 75).

Gráfico 1. América Latina: brecha salarial de género en salarios mensuales según subregión. 2005-2015. Porcentajes



Fuente: OIT, 2017: 76.

Cuando se revisan las cifras generales brindadas por otras fuentes se obtienen datos para la región similares a los mostrados anteriormente. Según los cálculos realizados por CEPAL, a partir de la comparación del salario promedio de las mujeres urbanas de 20 a 49 años que trabajan 35 horas y más por semana respecto del salario promedio de los hombres de iguales características, se obtuvo que en 2014 las mujeres asalariadas recibían en promedio el 83,9% del salario promedio que recibían los hombres (CEPAL, 2016), lo que representa una brecha de 16,1%.

Además de este cálculo general, las estimaciones de CEPAL consideran también el nivel educativo de las trabajadoras y los trabajadores, constatando que la brecha aumenta a mayor número de años de estudio. Concretamente, el salario promedio de las mujeres que tienen entre 0 a 5 años de estudio es el 77,9% el de los hombres con igual nivel de formación, mientras que el salario promedio de las mujeres con más de 13 años de estudio representa el 74,4% del de los hombres (CEPAL, 2016).

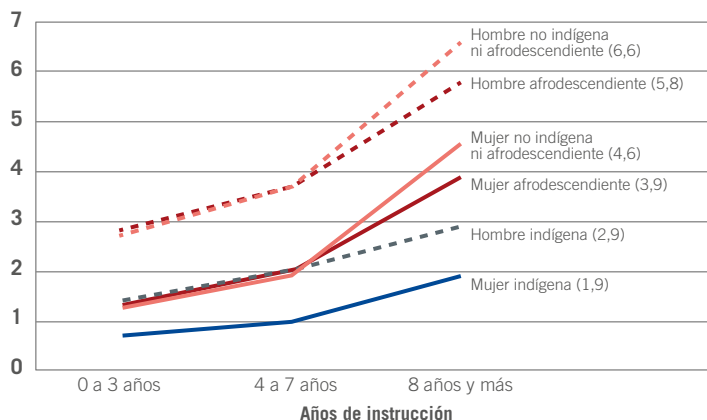
También los datos de CEPAL evidencian que en las últimas décadas la brecha se ha venido reduciendo, de manera que el salario promedio de las mujeres pasó de ser el 71,8% con respecto al de los hombres en 1990 a 83,9% en 2014 (CEPAL, 2016).

Contar con un diagnóstico acertado y pormenorizado de la brecha salarial es esencial para poder diseñar medidas eficaces para su erradicación. En este sentido, es fundamental lograr identificar los grupos más afectados por esta forma de discriminación. Las cifras disponibles evidencian que la brecha se acrecienta cuando se consideran otras variables como la etnia o la raza. Concretamente, son las mujeres indígenas las que reciben menores ingresos por su trabajo. Esto es así independientemente de su nivel educativo, pero también en este caso la brecha aumenta a mayor número de años de estudio.

Según cifras de CEPAL, en 2013 las mujeres indígenas, con 8 años de estudio o más, recibieron como pago de su trabajo⁹ en promedio el equivalente a 1,9 líneas de pobreza, mientras que mujeres afrodescendientes en promedio recibieron 3,9 y mujeres ni afrodescendientes ni indígenas 4,6. Tanto los ingresos promedio de hombres afrodescendientes como los de hombres no afrodescendientes ni indígenas superaron significativamente los de las mujeres, siendo de 5,9 y 6,6 líneas de pobreza respectivamente. De esta forma, se constata que el ingreso promedio de los hombres ni indígenas ni afrodescendientes es más del triple que el de las mujeres indígenas con los mismos años de estudio (Gráfico 2) (CEPAL, 2015: 37).

⁹ Aunque en este caso se trata de ingresos por trabajo, que incluye otras categorías de ingreso además del salario como los que generan el trabajo por cuenta propia, estas cifras aproximan a la discriminación por etnia en el mercado laboral.

Gráfico 2. América Latina (9 países): ingresos laborales, según sexo, raza/etnia y años de escolaridad, total nacional, alrededor de 2013. En múltiplos de líneas de pobreza



Fuente: CEPAL, 2015: 38.

Por otro lado, estudios realizados por OIT señalan que la maternidad es otro factor relevante a la hora de identificar los grupos de mujeres más afectados por la brecha salarial. Los datos evidencian la existencia de una disparidad salarial basada en la maternidad. Esto implica que los salarios de las mujeres que tienen hijos e hijas, o personas menores a su cargo, enfrentan una penalidad en sus ingresos con respecto a las que no están en esa situación. Además, la disparidad aumenta a mayor número de hijos (OIT, 2015: 52). Según las cifras disponibles para América Latina, el país que reporta una brecha mayor entre mujeres madres y no madres es México, con 33,2%. Argentina sería el país con una brecha menor, con un 16,8% (OIT, 2015: 53).

Entre algunas de las causas que pueden explicar esta disparidad, destaca que las posibilidades que ofrecen los países para que las madres para acceder a empleos de calidad bien remunerados son muy diferentes. Así, aspectos como el acceso a servicios de cuidado o a licencias por maternidad y paternidad son particularmente relevantes (OIT, 2015: 53).

Si bien por el momento no se cuenta con cifras regionales que den cuenta de manera más precisa de la brecha salarial, respondiendo al concepto de igual salario por trabajo de igual valor, se han realizado algunos esfuerzos en países específicos. En esta línea se encuentra la propuesta metodológica desarrollada y aplicada por la OIT en el Informe Mundial de Salarios 2015, donde se busca identificar una parte explicada y otra no explicada de la brecha salarial (Ver Capítulo 2). Dicha metodología parte de la premisa de que una parte de la brecha en el ingreso pueda explicarse por razo-

nes como diferencias entre mujeres y hombres en el nivel educativo, la experiencia laboral, la actividad económica que se realiza, la ubicación regional o las horas que dedican al trabajo remunerado. Sin embargo, esto no podría explicar la totalidad de la brecha. Esta parte no explicada correspondería a la discriminación laboral por la cual las mujeres reciben un menor ingreso por el hecho de serlo (OIT, 2015: 56). Las estimaciones realizadas en el Informe Mundial de Salarios para 38 países muestran que, al realizar los ajustes en relación con la brecha salarial *no explicada*¹⁰, *la disparidad salarial media casi desaparece o retrocede en cerca de la mitad de los países*. En el caso de los países latinoamericanos estudiados la disparidad salarial se revierte en Brasil, casi se anula en Chile y Uruguay y disminuye significativamente en Argentina, México y Perú (OIT, 2015: 56).

10 Aquella que no se puede explicar mediante elementos objetivos como (el nivel educativo, la carga horaria, etc.), si no que se debe a una situación de discriminación.

6. Estudio de caso de la evolución de la igualdad salarial en 4 países de América Latina

Otra estrategia de estudio de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres consiste en estudiar las brechas de género existentes en grupos particulares de población ocupada. En esta ocasión, el ejercicio se realiza para cuatro países de América Latina: México, Costa Rica, Perú y Uruguay.

Este análisis explora las brechas en grupos definidos según dos tipos de características, unas relativas a las ocupaciones y otras que corresponden a las personas trabajadoras. En las primeras se incluye zona, rama de actividad, calificación requerida y horas de trabajo a la semana; en las segundas, edad, nivel educativo, y en el caso de Perú y Uruguay, etnia.

Esta aproximación al problema permite identificar los grupos de trabajadoras más afectados por las brechas salariales de género y genera insumos para el diseño de propuestas de igualdad salarial orientadas a colectivos particulares. Por otra parte, aunque aún está lejos de ser una valoración del cumplimiento del principio de igual salario por trabajo de igual valor, en cierta medida aporta a una mirada enfocada a ese fin, ya que se trata de un análisis de las brechas salariales de género tomando en cuenta algunos de los elementos que deben ser considerados para esa valoración, como la calificación requerida y los niveles de formación de la persona trabajadora.

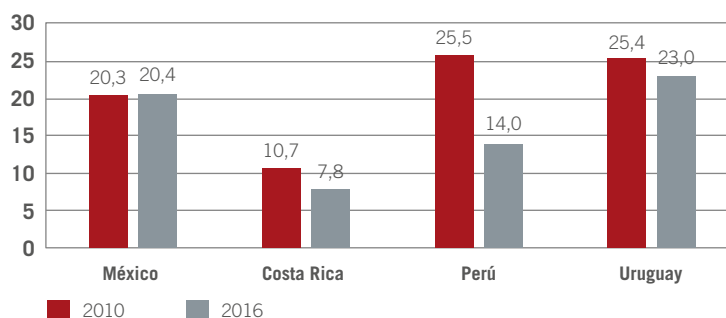
Disminuyen las brechas salariales de género medidas nacionalmente

Entre los años 2010 y 2016, en los cuatro países incluidos en este estudio predomina la tendencia a la disminución de las brechas salariales de género cuando se miden en el conjunto de la población ocupada. Se observa este comportamiento tanto en relación con los salarios mensuales como con los salarios por hora. Sin embargo, se presentan excepciones, así como diferencias significativas entre los países considerados.

En 2010 México, Perú y Uruguay tienen brechas de género en el salario mensual superiores al 20% (20,3%, 25,5% y 25,4% respectivamente), mientras que la de Costa Rica es de 10,7%. Para el año 2016, en Costa Rica, Perú y Uruguay las brechas se acortan, mientras que en México aumenta ligeramente a 20,4%. La disminución

en Perú es notable ya que la brecha se reduce a cerca de la mitad al ser de 14% en 2016; este país era el de mayor diferencia salarial al inicio del período y seis años más tarde se encuentra en la segunda mejor posición. En Uruguay la disminución es más modesta, ya que pasa del 25,4% a 23%, al igual que ocurre en Costa Rica, donde se acorta de 10,7% a 7,8%.

Gráfico 3. Brechas de género en salario mensual* en países seleccionados. 2010 y 2016. Porcentajes

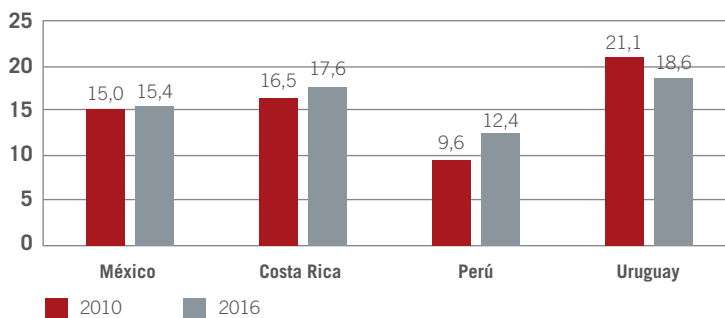


* En la ocupación principal.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE III trimestre de 2010 y 2016, ENAHO 2010 y 2016, ENAHO 2010 y 2016 y ECH 2010 y 2016.

Las brechas en el salario mensual no son el mejor indicador para estimar la discriminación salarial por condición de género, ya que las diferencias de los ingresos percibidos al mes por mujeres y por hombres en parte se deben a que ellas en promedio trabajan en forma asalariada menos horas que los hombres. Se trata de, considerando los dos años de referencia, alrededor de un 15% menos a la semana en México, 17% en Costa Rica, 10% en Perú y 20% en Uruguay. Salvo en este último país, estas diferencias han aumentado ligeramente entre 2010 y 2016.

Gráfico 4. Brecha de género en horas de trabajo a la semana en países seleccionados. 2010 y 2016. Porcentajes

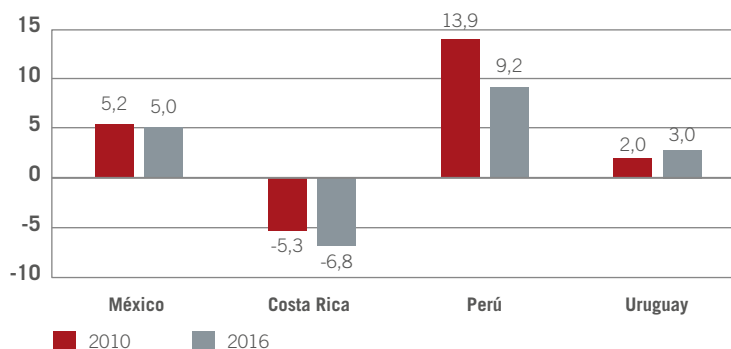


* En la ocupación principal.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE III trimestre de 2010 y 2016, ENAHO 2010 y 2016, ENAHO 2010 y 2016, y ECH 2010 y 2016.

La brecha de género en el salario por hora, cuando se mide en el conjunto de la población ocupada, también ha disminuido en estos países, exceptuando Uruguay, donde aumenta de 2% a 3%. En el caso de Perú la disminución es notable ya que pasa de 13,9% a 9,2%, mientras que en México la variación es menor, de 5,2% a 5%. En Costa Rica la brecha medida se invierte, es decir, las mujeres ganan en promedio más por hora que los hombres, y la diferencia se ha ampliado entre 2010 y 2016 de 5,3% a 6,8% a favor de ellas.

Gráfico 5. Brechas de género en salario por hora* en países seleccionados. 2010 y 2016. Porcentajes



* En ocupación principal.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE III trimestre de 2010 y 2016, ENAHO 2010 y 2016, ENAHO 2010 y 2016, y ECH 2010 y 2016.

Este resultado en Costa Rica, en particular, parece apuntar a que la tendencia en la región puede ser no solo acortar brechas sino cerrarlas, e incluso revertirlas. Sin embargo, análisis más detallados muestran que el panorama es más complejo.

Más allá de las cifras globales

Cuando se profundiza el análisis de las brechas salariales de género, y se consideran otras variables que permiten enfocar a diferentes poblaciones de trabajadoras y trabajadores, los resultados muestran mercados laborales muy heterogéneos en materia de igualdad salarial. No solo hay desigualdades notables entre mujeres y hombres; además, algunos grupos de mujeres son más castigados que otros y en ocasiones las brechas se amplían entre 2010 y 2016. La tendencia general, sin embargo, es a que las brechas de género se acorten, aunque en diferentes medidas, y ocasionalmente en algunos grupos la medición se revierte a favor de las mujeres.

Para este estudio más detallado sobre las brechas salariales de género se analiza únicamente la información correspondiente al ingreso por hora en la ocupación principal. Esta variable da mejor cuenta de la discriminación laboral que consiste en no reconocer ni valorar simbólicamente y económicamente el trabajo de las mujeres igual que el de los hombres que el ingreso por mes.

En la brecha de ingreso por mes se combina esta discriminación con el hecho de que, como ya se indicó, las mujeres trabajan en promedio menos horas que los hombres en forma asalariada. Esto último es resultado de otros tipos de desigualdades de género generadas dentro y fuera del mercado laboral, como la distribución injusta de los cuidados que limita la participación laboral de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres, o las prácticas culturales que aún mandatan a las mujeres a no trabajar fuera del hogar si hay hombres proveedores o los ingresos familiares son suficientes.

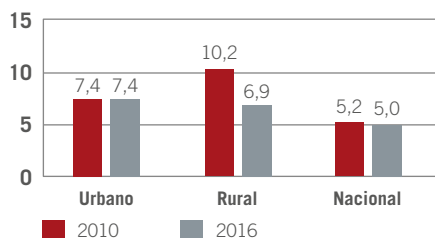
Brechas salariales de género por zona de residencia

Una de las diferencias más marcadas entre los salarios promedio por hora de las mujeres y los que perciben los hombres la establece la zona de residencia. En México y Perú, en el año 2010, las brechas son mayores en las zonas rurales, superando a las de zona urbana en 2,8 y 4,2 puntos porcentuales respectivamente.

Estas brechas en zona rural han disminuido en los dos países en el periodo considerado. En Perú bajó de 19,7% a 14,1%, y alcanzó una situación similar a la encontrada en 2010 en zona urbana, lo que puede verse como un rezago de seis años de la zona rural en esta materia; la brecha de salario por hora disminuye también sensiblemente

en zona urbana, de 15,5% a 10,3%. En México, por el contrario, la brecha en zona rural, que disminuye de 10,2% a 6,9%, es en 2016 menor que la encontrada en zona urbana, donde las diferencias de ingreso se mantuvieron en este periodo dando una brecha de 7,4%.

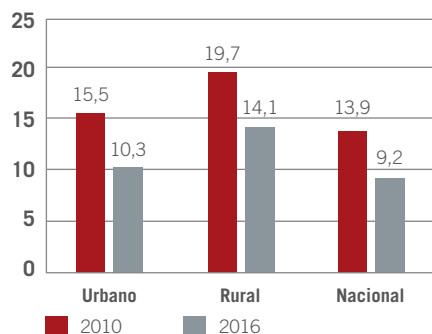
Gráfico 6. México. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según zona de residencia. Porcentajes



* En ocupación principal.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE III trimestre de 2010 y 2016.

Gráfico 7. Perú. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según zona de residencia. Porcentajes



* En ocupación principal.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENAHO 2010 y 2016.

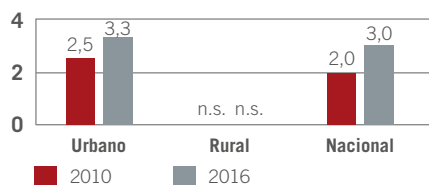
En Uruguay la situación es inversa. En zona rural no se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre los salarios promedio por hora de mujeres y de hombres¹¹ mientras que en zona urbana sí las hay, y la brecha creció en seis años de 2,5% a 3,3%.

En Costa Rica, el salario promedio por hora de mujeres y de hombres no muestran diferencias significativas en zona urbana en 2010 y tampoco en 2016. En zona rural, por el contrario, son notablemente mayores los salarios promedio de las mujeres respecto a los de los hombres y la diferencia ha aumentado en estos seis años ya que la brecha ha pasado de -15,8% a -20,1%.

11 Esto no quiere decir que no haya diferencias en estos salarios, sino que los márgenes de error de sus mediciones se solapan, lo que no permite asegurar que un salario sea mayor al otro ni en qué medida lo es.



Gráfico 8. Uruguay. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según zona de residencia. Porcentajes

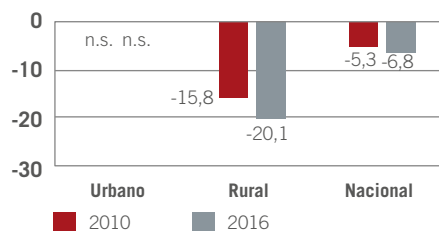


* En ocupación principal.

Nota: n.s. no se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio de mujeres y hombres.

Fuente: Elaboración propia a partir de ECH 2010 y 2016.

Gráfico 9. Costa Rica. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según zona de residencia. Porcentajes



* En ocupación principal.

Nota: n.s. no se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio de mujeres y hombres.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENAHO 2010 y 2016.

Es de notar que en México y Perú, para los dos años estudiados, las brechas de género en ingreso por hora en cualquiera de las zonas de residencia son mayores que las medidas nacionalmente. Esto muestra que este indicador, cuando es calculado sobre el conjunto de la población ocupada, puede invisibilizar desigualdades y dar como resultado una lectura inadecuada, en este caso más favorable al cierre de brechas de lo que muestra un análisis menos agregado.

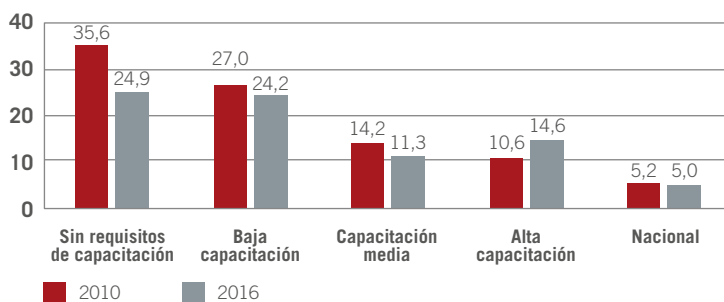
Conocer las diferencias existentes en las brechas salariales de género según zona de residencia es de utilidad para conocer mejor y prever políticas adecuadas a mujeres de áreas rurales, ya que usualmente las políticas se diseñan pensando en las mujeres en general, pero la referencia práctica suelen ser las mujeres urbanas. Igualmente, cuando se implementan iniciativas de desarrollo local es importante conocer las brechas salariales de género en la región, para evitar que nuevas oportunidades de empleo para las mujeres no vayan acompañadas de discriminación salarial.

Brechas por grupos ocupacionales

El análisis por grupos conformados de acuerdo con los niveles de capacitación que requieren las ocupaciones muestra un panorama desigual en cada uno de los países y entre los cuatro estudiados. En general las brechas de género por salario diario han disminuido entre 2010 y 2016, pero esta mejora no siempre ha favorecido a todos los grupos de mujeres trabajadoras, o no lo ha hecho en forma similar, y ocasionalmente para otros la brecha ha aumentado.



Gráfico 10. México. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según grupo ocupacional. Porcentajes



* En ocupación principal.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE III trimestre de 2010 y 2016.

En México, en 2010 se observa una marcada disminución de las brechas a medida que aumentan los requisitos de calificación de las ocupaciones; la relativa a aquellas que no requieren capacitación más que triplica la correspondiente a las de alta capacitación (35,6% y 10,6% respectivamente). En el año 2016 las brechas se acortan para todos los grupos excepto para el de ocupaciones de alta calificación, que aumenta a 14,6%. Es notable la disminución para las ocupaciones sin requerimientos de capacitación, 10,7 puntos porcentuales. En ambos años y en todas las categorías, las brechas son mayores a la correspondiente al total de la población ocupada.

Gráfico 11. Uruguay. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según grupo ocupacional. Porcentajes



* En ocupación principal.

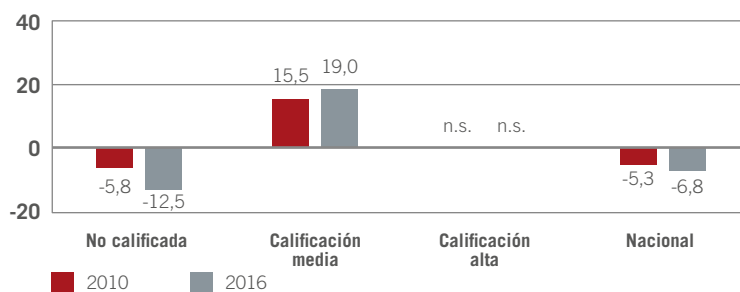
Nota: n.s. no se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio de mujeres y hombres

Fuente: Elaboración propia a partir de ECH 2010 y 2016.

En Uruguay se encuentra esa misma relación inversa entre requisitos de capacitación y brecha de género en salario por hora exceptuando las ocupaciones que no requieren calificación. En aquellas de baja calificación la brecha en 2010 más que triplica la correspondiente al grupo de ocupaciones profesionales con requisitos de alta capacitación (31,9% y 10,6% respectivamente) y esta relación se mantiene en 2016 (23,5% y 7,4% respectivamente). En las ocupaciones sin requisitos de calificación la brecha medida está invertida, ganando en promedio las mujeres un 11,6% más que los hombres en 2010, porcentaje que asciende a 12,7% en 2016. En ocupaciones de dirección y gerenciales la relación en 2010 es también favorable a las mujeres, y la brecha es elevada, 41,9%; en 2016 no se encuentran diferencias significativas en esta categoría. A lo largo de los seis años comprendidos entre 2010 y 2016 los salarios promedio de las mujeres mejoraron en relación a los de los hombres en todas las categorías.

En Costa Rica se cuenta con información de tres categorías únicamente, en las que la brecha de género en salario por hora se comporta en forma muy diversa. En las ocupaciones que no requieren calificación la brecha medida está invertida y en 2010 las mujeres ganan en promedio 5,8% más que los hombres, valor que aumenta a 12,5% en 2016. En las ocupaciones de calificación media la brecha es desfavorable a las mujeres y de 15,5% en 2010 aumenta en 2016 a 19%. En las ocupaciones de alta calificación no se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio por hora de mujeres y hombres.

Gráfico 12. Costa Rica. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según grupo ocupacional. Porcentajes



* En ocupación principal.

Nota: n.s. no se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio de mujeres y hombres

Fuente: Elaboración propia a partir de ENAHO 2010 y 2016.

En Perú, se cuenta con una mayor desagregación de categorías que no siempre están relacionadas con los requerimientos de capacitación de la ocupación. Por esta razón no se incluye en esta sección.

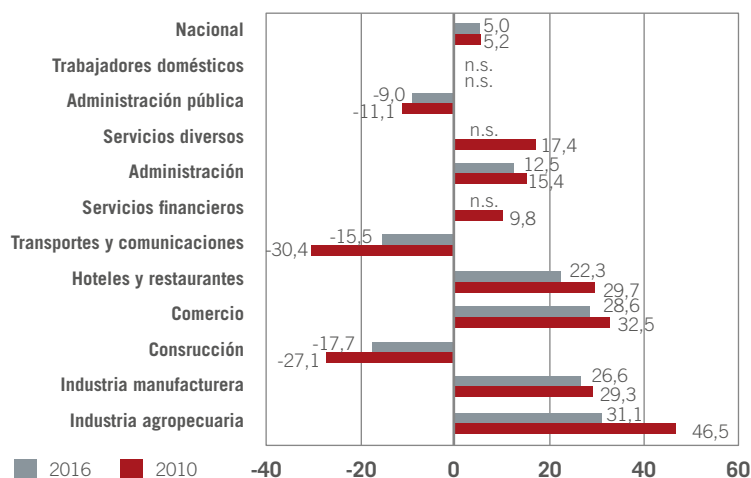
El análisis de brechas de género en salario por hora según capacitación requerida en la ocupación es de particular relevancia. Estos requerimientos forman parte de los elementos que OIT plantea que hay que examinar para valorar el cumplimiento del principio de igual salario por trabajo de igual valor. Lo que las cifras anteriormente analizadas muestran es que, en general, los países considerados, aunque han hecho avances en esta materia, aún distan de valorar económicamente igual el trabajo de mujeres y de hombres cuando ejecutan trabajos de niveles similares de preparación.

Brechas por ramas de actividad

El examen de las brechas de género en salario por hora considerando las ramas de actividad muestra en cada país un panorama muy desigual. En México, donde la brecha medida en el conjunto de la población ocupada es desfavorable para las mujeres en alrededor del 5%, se identifican ramas en las que la medición de la brecha resulta negativa y alcanzando valores muy altos, como 30,4% en el caso de Transportes y comunicaciones en el año 2010, o 27,1% en Construcción en ese mismo año. Por otra parte, en otras ramas las brechas son desfavorables a las mujeres con valores en 2010 igualmente altos, como Industria agropecuaria, donde alcanza 46,5%, Comercio con 32,5%, Hoteles y restaurantes con 29,7% e Industria manufacturera, rama en la que la brecha es de 29,3%.

Un dato positivo es que en este país todas las brechas se han acortado entre 2010 y 2016, tanto las positivas como las negativas. En 2016 las brechas desfavorables para las mujeres se encuentran en un rango de 12,5% a 31,1% mientras que las favorables se encuentran entre 9% y 17,7%. Algunas disminuciones son muy notables, como la de 15,4 puntos porcentuales en Industria agropecuaria, o la de 14,9 puntos de Transporte y comunicaciones.

Gráfico 13. México. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según rama de actividad. Porcentajes



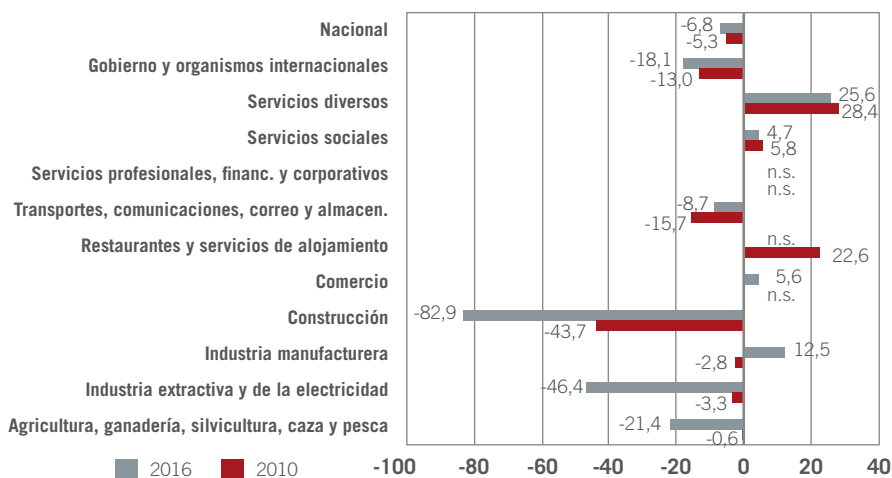
* En ocupación principal.

Nota: n.s. no se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio de mujeres y hombres

Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE III trimestre de 2010 y 2016.

En Costa Rica se encuentra un panorama así mismo desigual, aunque la evolución entre 2010 y 2016 no es tan positiva. En el caso de Construcción la brecha medida es muy favorable a las mujeres y aumentó de 43,7% a 82,9%, mientras que en Industria extractiva y de electricidad pasó de ser un 3,3% a 46,4% en ambos casos ventajosa para las mujeres. Las brechas también se amplían aún más para las mujeres en el caso de Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca, donde pasa de 0,6% a 21,4% favorable a las mujeres, y en Gobierno y organismos internacionales con una variación de 13% a 18,1% siempre a favor de las mujeres. Por otra parte, hay ramas donde las diferencias salariales son desventajosas para las mujeres, como Servicios diversos, con una variación de 28,4% en 2010 a 25,6% en 2016, restaurantes y servicios de alojamiento con una brecha de 22,6% en 2010, e Industria manufacturera, que pasa de una brecha negativa de 2,8% a una positiva de 12,5%.

Gráfico 14. Costa Rica. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según rama de actividad. Porcentajes

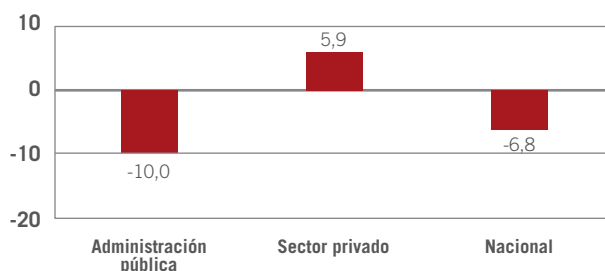


* En ocupación principal.

Nota: n.s. no se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio de mujeres y hombres

Fuente: Elaboración propia a partir de ENAHO 2010 y 2016.

Gráfico 15. Costa Rica. 2016. Brecha de género en salario por hora* según sector económico. Porcentajes



* En ocupación principal.

Fuente: Elaboración propia a partir de OIT 2018, pg. 11¹².

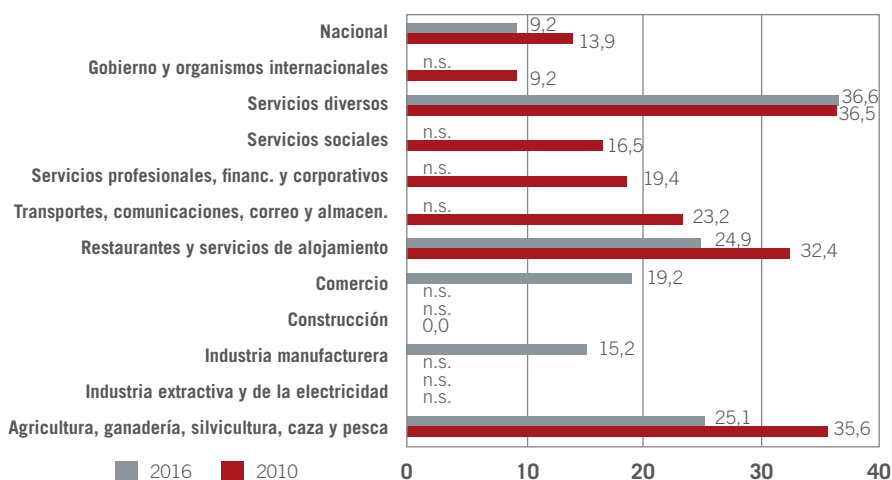
Por otra parte, comparando en Costa Rica las brechas salariales de género en el sector público y en el sector privado para el año 2016, se aprecia una diferencia significativa entre ambos sectores económicos. En el primer caso la brecha es nega-

12 OIT. (2018). La brecha salarial en América Latina. Estimaciones para cuatro países (Costa Rica, México, Perú y Uruguay). Lima: OIT.

tiva, es decir favorable para las mujeres y en el segundo la situación es la inversa. Sin embargo, como se verá más adelante, este panorama no es tan claro cuando se analizan estos valores según nivel educativo.

En Perú, todas las brechas que se han podido dimensionar son positivas, es decir, desfavorables para las mujeres. Las mayores se encuentran en Servicios diversos, con 36,5% en 2010 y 36,6% en 2016, Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca con 35,6% y 25,1% respectivamente, y Restaurantes y servicios de alojamiento con brechas de 32,4% y 24,9%. En todas las ramas las brechas medidas son mayores a las encontradas en el conjunto de la población ocupada.

Gráfico 16. Perú. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según rama de actividad. Porcentajes



* En ocupación principal.

Nota: n.s. no se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio de mujeres y hombres

Fuente: Elaboración propia a partir de ENAHO 2010 y 2016.

Para Uruguay la información disponible no permitió hacer un análisis similar, por lo que no se incluye en esta ocasión.

No es de extrañar que las brechas por rama presenten grandes disparidades. Por una parte, en algunas de ellas se plasma la segregación horizontal por sexo del mercado laboral; hay ramas donde predomina la presencia masculina, como es Construcción, y otras donde hay una fuerte presencia de mujeres, como Restaurantes y servicios de alojamiento. Por otra parte, las ramas reúnen diferentes tipos de ocupaciones, y ahí se expresa también la segregación vertical. Los resultados son

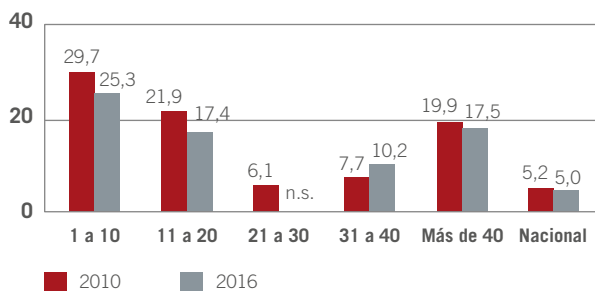
complejos; en una rama como Construcción, las mujeres tienen escasa presencia y se ocupan más frecuentemente que los hombres en trabajos de administración y ellos más en tareas no especializadas, por lo que no es de extrañar que en algunos países las brechas en esta rama sean muy favorables a las mujeres. En contraste, en ramas de alta presencia femenina, como es Hoteles y restaurantes, es usual que las mujeres desarrollen los trabajos no especializados y los hombres los de carácter más técnico y de dirección, por lo que las brechas suelen ser desfavorables para las mujeres.

Debido a estas relaciones complejas, el análisis de las brechas salariales de género por rama no es tan útil para aproximar una valoración del cumplimiento del principio de igual salario por trabajo de igual valor. Sin embargo, sí puede proporcionar insumos importantes para profundizar en diversas dinámicas discriminatorias como la segregación horizontal, la segregación vertical y la discriminación salarial de género en cada rama. Puede ser de particular interés cuando la organización de trabajadores y trabajadoras se encamina a la sindicalización por rama o industria.

Brechas por duración de jornada laboral

El análisis de las brechas de género en salario por hora considerando las horas de trabajo a la semana muestra algunas tendencias similares en México y en Perú. En estos países las brechas disminuyen cuando aumentan las horas para luego crecer en las jornadas más largas. En ambos las brechas han disminuido entre 2010 y 2016 con la excepción de la franja de 31 a 40 horas en el caso de México y la franja de 11 a 20 horas en el caso de Perú.

Gráfico 17. México. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según horas de trabajo semanales. Porcentajes

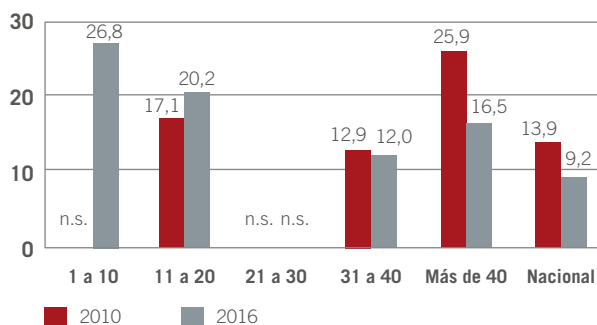


* En ocupación principal.

Nota: n.s. no se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio de mujeres y hombres

Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE III trimestre de 2010 y 2016.

Gráfico 18. Perú. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según horas de trabajo semanales. Porcentajes



* En ocupación principal.

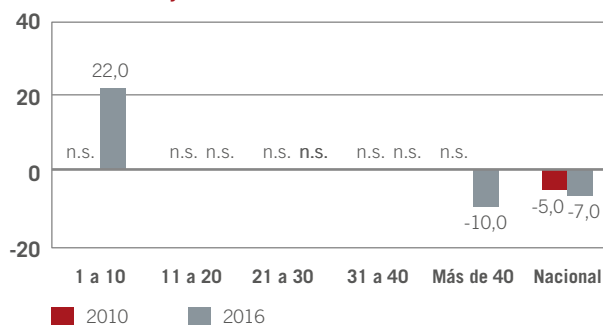
Nota: n.s. no se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio de mujeres y hombres

Fuente: Elaboración propia a partir de ENAHO 2010 y 2016.

En ambos países, en la mayoría de las franjas de horas, las brechas de género son mayores que las que se encuentran en el conjunto de la población ocupada en cada año. Destacan las correspondientes a 1 a 10 horas de trabajo semanales, por ser en el caso de México en ambos años más del quíntuple que la de más de 40 horas, y alrededor del triple en Perú en el año 2016.

En Costa Rica, se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio por hora de mujeres y de hombres únicamente para el año 2016 y solo en las franjas extremas, menos de 10 horas de trabajo semanales y más de 40 horas. En el primer caso la brecha es desfavorable a las mujeres y alcanza el 22%, mientras que para más de 40 horas de trabajo a la semana la medición de la brecha se invierte y es de 10% favorable a las mujeres. Se trata de un fuerte contraste, y coincide con lo encontrado en México y Perú; las mujeres que trabajan 10 horas o menos a la semana son las más afectadas por la discriminación salarial.

Gráfico 19. Costa Rica. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según horas de trabajo semanales. Porcentajes



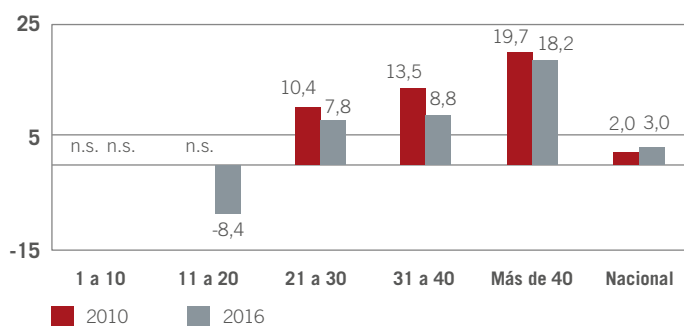
* En ocupación principal.

Nota: n.s. no se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio de mujeres y hombres

Fuente: Elaboración propia a partir de ENAHO 2010 y 2016.

En Uruguay el panorama es diferente. La brecha de género en salario por día crece a medida que aumenta el número de horas trabajadas. Para el año 2016 en el rango de 11 a 20 horas de trabajo semanal esta brecha es negativa, -8,4%, es decir favorable a las mujeres. A partir de la jornada de 21 a 30 horas, para ambos años, la brecha se vuelve positiva y sube paulatinamente hasta alcanzar en la franja de 40 horas y más valores de 19,7% en 2010 y 18,2% en 2016. A partir de jornadas de 21 horas las brechas salariales de género han disminuido en el tiempo, sin embargo, se mantienen notablemente mayores a las encontradas en 2016 en el conjunto de la población ocupada.

Gráfico 20. Uruguay. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según horas de trabajo semanales. Porcentajes



* En ocupación principal.

Nota: n.s. no se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio de mujeres y hombres

Fuente: Elaboración propia a partir de ECH 2010 y 2016.

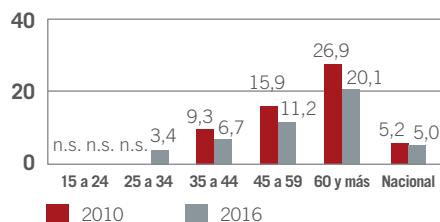
Estos comportamientos tan diferentes en lo relativo a la brecha de género en salario por hora cuando se consideran las horas trabajadas a la semana, parecen indicar que los mercados laborales cuentan en cada país con lógicas diferentes a la hora de asignar salarios a hombres y mujeres según la duración de la jornada laboral. La presencia de patrones similares en los años 2010 y 2016 en México, Perú y Uruguay apuntaría a que en esos países esas lógicas no han cambiado en estos seis años. Se trata de un campo que requiere mayores y más detallados análisis, que tienen particular relevancia dados los diferentes patrones de mujeres y de hombres a la hora de definir (por escogencia o posibilidad de acceso) las horas destinadas al trabajo asalariado.

Brechas por edad

Cuando se considera la edad de trabajadoras y trabajadores, la brecha de género en salario por hora muestra un comportamiento similar en México y en Uruguay. En ambos países esta brecha aumenta con la edad y esta es una tendencia común a los dos años de estudio.

En el caso de México esta tendencia es más marcada; para el año 2016, la brecha casi se duplica en cada paso a la siguiente franja etaria, aumentando en total de 3,4%, para edades de 25 a 34 años, a 20,1% cuando se trata de 60 años y más. En Uruguay el crecimiento es menor; en 2010 para quienes tienen entre 16 y 24 años la brecha es de 5,5% y para aquellas con 60 años y más es de 7,4%. En 2016 se pasa de 2,6% para quienes tienen de 25 a 34 años, a 8,3% para la franja de 60 años y más.

Gráfico 21. México. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según grupo de edad. Porcentajes

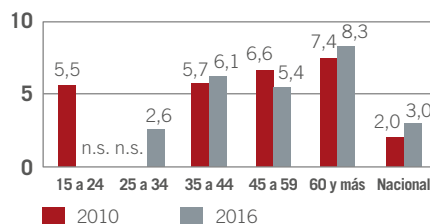


* En ocupación principal.

Nota: n.s. no se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio de mujeres y hombres.

Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE III trimestre de 2010 y 2016.

Gráfico 22. Uruguay. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según grupo de edad. Porcentajes



* En ocupación principal.

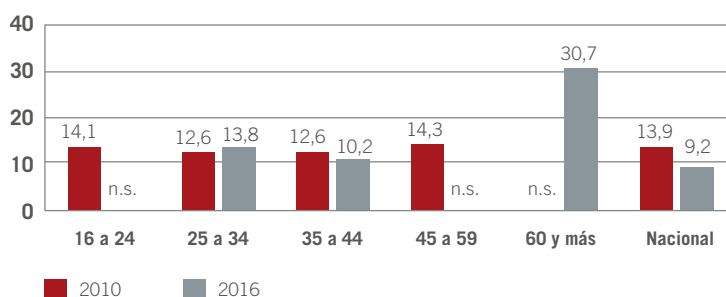
Nota: n.s. no se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio de mujeres y hombres.

Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de ECH 2010 y 2016.

Contrasta entre estos dos países el hecho de que en México en el periodo de seis años las brechas se acortan en las tres franjas de edad donde se cuenta con datos confiables, que cubren edades a partir de 35 años. En Uruguay, no todas las brechas se acortan; lo hace en la franja etaria de 45 a 59 años, pero entre 2010 y 2016 aumentan para quienes tienen 35 a 44 años y 60 años y más.

En Perú la edad no parece ser relevante para las brechas de género en salario por hora. Salvo en el año 2016, en el caso de 60 años y más en el que la brecha es de 30,7%, en general los valores medidos se mantienen entre 10% y 14% para todas las franjas etarias. Solo se cuenta con información de dos de ellas para conocer la evolución entre 2010 y 2016. Entre 25 y 34 años la brecha aumenta de 12,6% a 13,8%, y entre 35 y 44 años disminuye de 12,6% a 10,2%.

Gráfico 23. Perú. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según grupo de edad. Porcentajes



* En ocupación principal.

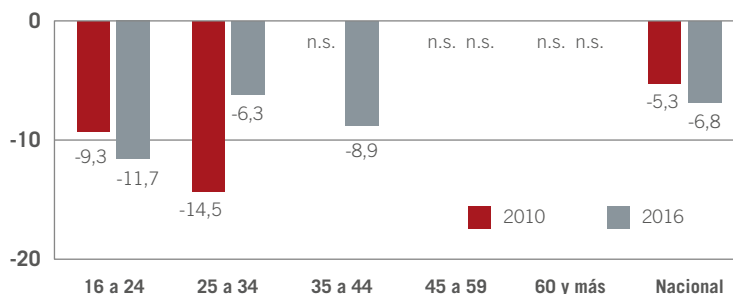
Nota: n.s. no se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio de mujeres y hombres

Fuente: Elaboración propia a partir de ENAHO 2010 y 2016.

En Costa Rica, en las franjas etarias para las que se cuenta con información suficiente, las mediciones de las brechas de género en salario por hora resultan negativas, es decir, favorables para las mujeres. En 2010 las mujeres entre 16 y 24 años y las que tienen entre 25 y 34 años tienen salarios que en promedio superan a los de los hombres en 9,3% y 14,5% respectivamente. En 2016, para las primeras la brecha se amplía a 11,7%, mientras que para las segundas se acorta a 6,3%, y para las que tienen entre 35 y 44 años la brecha favorable es de 9,8%. Por carecer de información suficiente no se pueden apreciar tendencias del período en este país.



Gráfico 24. Costa Rica. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según grupo de edad. Porcentajes



* En ocupación principal.

Nota: n.s. no se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio de mujeres y hombres

Fuente: Elaboración propia a partir de ENAHO 2010 y 2016.

Es de resaltar que en algunos países las brechas salariales de género aumentan con la edad. Esta situación merece una atención especial porque podría ser una manifestación de la interseccionalidad de la discriminación de género y la etaria. Estudios en este campo pueden mostrar cómo operan e interactúan en el mercado laboral de cada país dinámicas de exclusión y penalización salarial de las mujeres a lo largo del ciclo de vida. Estas dinámicas parten de una visión desigual de mujeres y hombres, como el hecho de que las tareas de crianza se consideran responsabilidades femeninas, -lo que repercute en la edad reproductiva de ellas pero no de ellos-, o cuando se trata de mujeres jóvenes no se las contrata para tareas técnicas o de responsabilidad, aunque estén capacitadas para ello, o bien se las valora por su presencia física, lo que no se hace usualmente con los hombres.

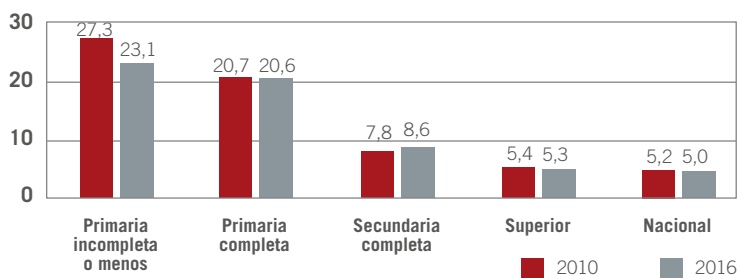
Brechas por nivel educativo

En dos de los países incluidos en este estudio, México y Perú, existe una relación significativa entre las brechas de género en salario por hora y la educación de las personas trabajadoras. Estas brechas disminuyen a medida que aumentan los niveles formativos alcanzados, y esta relación se presenta tanto en 2010 como en 2016.

En México, para el año 2010, la disminución es de 27,3%, valor de la brecha entre quienes no tienen primaria completa, a 5,4% que corresponde a quienes tienen educación superior; estas cifras en 2016 son 23,1% y 5,3% respectivamente. Entre estos dos años las brechas disminuyen más de 4 puntos porcentuales para quienes tienen menos de primaria completa y menos de un punto porcentual para quienes tienen primaria completa o estudios superiores, salvo en el caso de secundaria incompleta que aumenta de 7,8% a 8,6%. En todos los niveles educativos y en los dos años, las brechas son mayores que las encontradas entre toda la población ocupada.



Gráfico 25. México. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según nivel educativo. Porcentajes

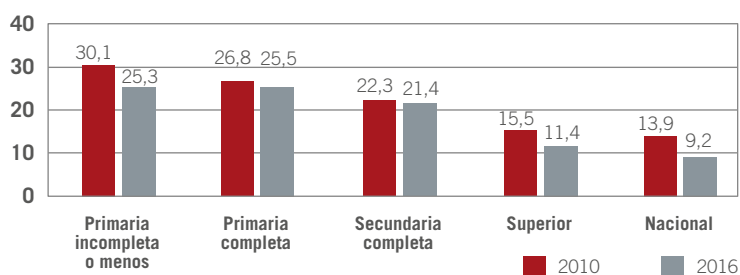


* En ocupación principal.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENOE III trimestre de 2010 y 2016.

En Perú el panorama es muy similar, aunque con brechas mayores a las encontradas en México y menos caída de las diferencias salariales cuando aumentan los niveles de educación formal. Para 2010 la brecha entre quienes tienen menos de primaria completa es de 30,1% y disminuye a 15,5% entre quienes tienen formación universitaria. En el año 2016 los valores respectivos son 25,3% y 11,4%.

Gráfico 26. Perú. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según nivel educativo. Porcentajes

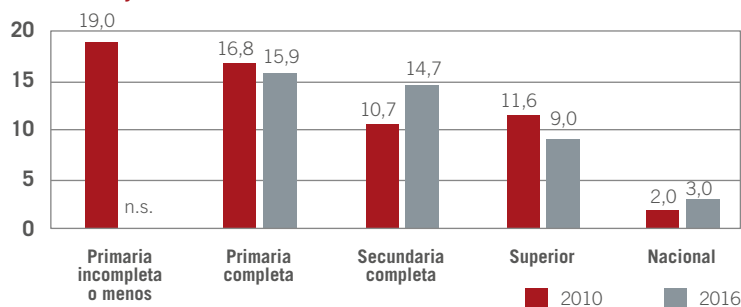


* En ocupación principal.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENAHO 2010 y 2016.

En Uruguay, se observa una tendencia similar, aunque menos marcada. No hay tanta diferencia entre brechas según nivel educativo; el rango en 2010 recorre de 19% para quienes no completan primaria, a 11,6% para quienes tienen estudios universitarios, y en 2016 de 15,9% para quienes cuentan con primaria incompleta y 9% para quienes tienen estudios superiores. Como ocurre en México la brecha se agranda entre 2000 y 2016 para quienes tienen secundaria completa, y disminuye en el resto de las categorías en las que se cuenta con información.

Gráfico 27. Uruguay. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según nivel educativo. Porcentajes



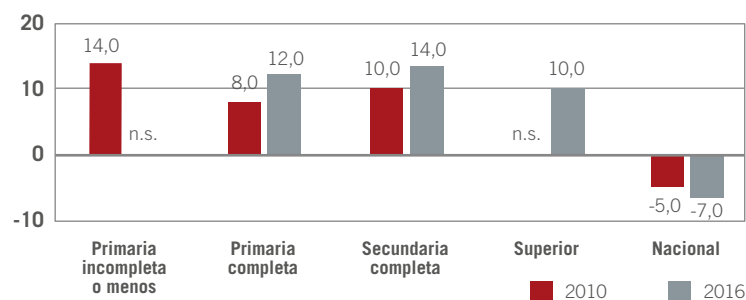
* En ocupación principal.

Fuente: Elaboración propia a partir de ECH 2010 y 2016.

En estos tres países, México, Perú y Paraguay, la falta de educación formal de las mujeres ocupadas es castigado con un incremento de la brecha de género en salario por hora. En el primero de ellos, las brechas de quienes no tienen primaria completa son cuatro y cinco veces la correspondiente a quienes tienen estudios universitarios, y en los otros dos la duplica.

En Costa Rica no se observa esta relación tan clara entre la brecha de género en salario por hora y los niveles de educación formal. Por el contrario, al pasar de primaria completa a secundaria completa las brechas aumentan en los dos años de estudio. En estos niveles intermedios, sin embargo, las brechas se mantienen por debajo de la correspondiente a primaria incompleta (en el año 2010), y por encima de la de estudios universitarios (para el año 2016).

Gráfico 28. Costa Rica. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según nivel educativo. Porcentajes



* En ocupación principal.

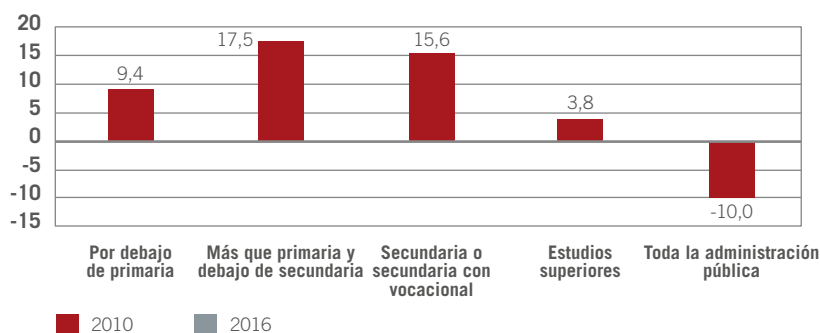
Nota: n.s. no se encuentran diferencias significativas en los salarios promedio de mujeres y hombres

Fuente: Elaboración propia a partir de ENAHO 2010 y 2016.

Es de notar que, en el caso de Costa Rica, en todos los niveles de educación formal en los que se han encontrado diferencias significativas entre los salarios promedio de las mujeres y los de los hombres las brechas son positivas, es decir desfavorables para las mujeres, mientras que la medida en el conjunto de la población ocupada es negativa, indicando salarios en promedio mayores entre ellas.

La misma situación se presenta en el caso de la brecha salarial de género en el sector público. Como se señaló anteriormente, medida esta brecha en el conjunto de las personas ocupadas en instituciones públicas resulta ser negativa, es decir, favorable a las mujeres en un 10%. Sin embargo, cuando se desagrega la información según nivel educativo, las brechas en todos los grupos son positivas, algunas de ellas particularmente elevadas. Este es el caso de quienes tienen un grado superior a la primaria e inferior a la secundaria y de quienes tienen grado de secundaria o vocacional.

Gráfico 29. Costa Rica. 2016. Brecha de género en salario por hora* en administración pública según nivel educativo. Porcentajes



* En ocupación principal.

Fuente: Elaboración propia a partir de OIT 2018, pg. 11¹³.

Esta aparente contradicción entre los valores parciales y el valor total se explica por la composición de los agregados; las mujeres se concentran más en empleos de mayor cualificación y remuneración contrario a lo que ocurre con los hombres.

Estos hallazgos reafirman la necesidad de examinar con más detalle el indicador de brecha de género en salario por hora, ya que un resultado general positivo para el conjunto de las mujeres puede enmascarar el hecho de que la discriminación salarial que opera sobre ellas se presenta en todos los grupos particulares que se analizan.

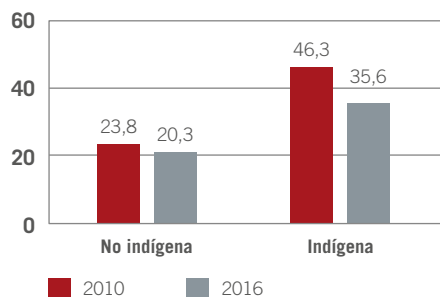
13 OIT. (2018). La brecha salarial en América Latina. Estimaciones para cuatro países (Costa Rica, México, Perú y Uruguay). Lima: OIT.

En este caso en particular, en el que se consideran los niveles de educación formal, el análisis es particularmente relevante, porque a falta de información para realizar un examen sobre la desigualdad salarial en trabajos del mismo valor, las brechas en grupos de hombres y mujeres con igual formación (un componente central de sus capacidades) pueden representar una aproximación a la discriminación salarial por condición de género. Aunque siempre hay que considerar que estas brechas son expresión final de diversas formas de discriminación, como el subempleo invisible, que se contrate a las mujeres para ocupaciones para las que están sobrecualificadas, y la preferencia de escoger hombres para puestos de igual cualificación pero mayor responsabilidad.

Brechas por etnia

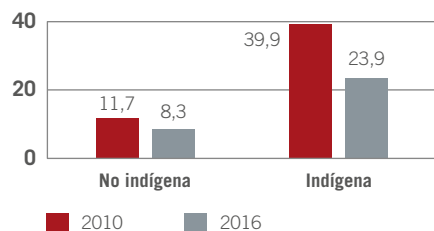
En Perú y en Uruguay se cuenta con información sobre brechas salariales de género considerando la etnia de trabajadoras y trabajadores. En Perú, tanto en el salario mensual como en el salario por hora, estas brechas son considerablemente mayores en la población indígena, aunque se han acortado entre 2010 y 2016.

Gráfico 30. Perú. 2010 y 2016. Brecha de género en salario mensual* según condición de etnicidad. Porcentajes



* En ocupación principal.
Fuente: Elaboración propia a partir de ENAHO 2010 y 2016.

Gráfico 31. Perú. 2010 y 2016. Brecha de género en salario por hora* según condición de etnicidad. Porcentajes



* En ocupación principal.
Fuente: Elaboración propia a partir de ENAHO 2010 y 2016.

En los dos años la brecha de género en salario por hora es alrededor de tres veces mayor en el caso de las personas indígenas que en el de las no indígenas, con valores respectivos de 39,9% y 11,7% en 2010 y de 23,9% y 8,3% en 2016. Aunque la correspondiente a personas indígenas se ha acortado en 16 puntos porcentuales, -notablemente más de los 3,4 puntos que lo ha hecho la brecha entre no indígenas-, aún sigue siendo mucho más elevada, y duplica en 2016 la que tenía la población no

indígena en 2010. En el caso de Perú, el hecho de ser indígena expone a las mujeres más a la discriminación salarial que el hecho de ser mujeres.

En Uruguay la situación difiere notablemente ya que en la mayoría de las etnias no se encontraron diferencias significativas entre los salarios promedio por hora de mujeres y de hombres. La única ocasión en la que se identifican claramente brechas de género es entre la población blanca, que pasa de ser 1,8% en 2010 a 3,3% en 2016.

Cuadro 1. Uruguay. 2010 y 2016. Salario promedio por hora* por año y sexo según etnia

Etnia	2010		2016	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Asia	95,7	86,7	180,6	136,9 ^{1/}
Blanco	77,0	75,6	160,5	155,2
Indígena	75,1	69,1	151,5	151,1
Afro	59,2	58,5	130,9	126,8

* En ocupación principal.

1/ Datos estimados con 23 casos.

Fuente: Elaboración propia a partir de ECH 2010 y 2016.

En este país, existen jerarquías salariales asociadas a la etnia que operan tanto para mujeres como para hombres. Al igual que lo señalado en Perú, la pertenencia a una etnia expone a las mujeres más a la discriminación salarial que el hecho de ser mujeres.

El análisis de brechas salariales de género considerando la etnia es de fundamental importancia y requiere ser profundizado ya que para las mujeres indígenas y afrodescendientes los espacios laborales asignados históricamente, y que se han llegado a naturalizar a lo largo de siglos, tienen que ver muy frecuentemente con los pasados esclavistas y serviles del continente. Las altas diferencias salariales entre mujeres y hombres indígenas podrían estar vinculadas a mayores dificultades de movilidad laboral de ellas, y la existencia de techos y paredes de vidrio propias que persisten con el paso de los años.

7. Experiencias regionales para avanzar en la igualdad salarial

Como se indicó anteriormente, todos los países de América Latina al ratificar el Convenio núm. 100, han asumido el principio de igual salario por trabajo de igual valor. Este Convenio plantea que los Estados parte deben utilizar diferentes medios para hacerlo cumplir, por ejemplo, *legislación nacional, sistemas para la fijación de la remuneración, contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o la acción conjunta de estos diversos medios* (Artículo 2, Convenio núm. 100). Sin embargo, más de sesenta años después de su entrada en vigor, la región poco ha avanzado en el diseño y la implementación de esos medios necesarios para hacerlo cumplir, tanto en los centros de trabajo públicos como en los privados.

A continuación se hace repaso por algunas experiencias regionales y extra regionales con el propósito de visibilizar sus aportes y limitaciones para enriquecer rutas innovadoras y eficientes que permitan concretar, finalmente, las aspiraciones del Convenio núm. 100.

7.1 Las reformas legales como experiencias relevantes en el camino hacia la igualdad salarial

Como ya se ha señalado, un grupo importante de iniciativas para la igualdad salarial tiene que ver con las reformas legales que se enfocan de manera específica en la erradicación de esta forma de discriminación. Según se recoge en el apartado 4 de este documento, en la región tan solo Chile, Colombia y Perú cuentan con este tipo de normativas. En el caso de Perú la aprobación de la norma es demasiado reciente como para sacar conclusiones sobre sus alcances y resultados. La experiencia chilena y la colombiana, sin embargo, sí han dejado importantes lecciones. Destaca que muchas de estas lecciones tienen que ver con limitaciones que se han evidenciado durante la aplicación de dichas normas. Sin embargo, tomar nota de las dificultades enfrentadas es de particular relevancia en este momento, ya que muchos países buscan ampliar sus recursos legales para avanzar hacia la igualdad salarial.

7.1.1 Resultados de la aplicación de la normativa específica para la igualdad salarial

Resultados de la aplicación de la norma chilena

Además de ser pionero en la búsqueda de legislación específica para la igualdad salarial, el caso de Chile destaca también por su compromiso en el seguimiento y la evaluación de los resultados de la ley. Sin duda, siempre es importante incorporar este aspecto, el de la evaluación, en las políticas públicas. Es además de particular relevancia en el caso de las acciones para la erradicación de la brecha salarial, ya que el debate sobre cuáles son los pasos a seguir en esa dirección es aún incipiente.

En este sentido, en el caso de Chile la evaluación ha apuntado importantes limitaciones tanto en la aplicación de la ley como en sus alcances. Buena parte de los problemas señalados tienen que ver con la falta de divulgación de sus contenidos, y por tanto con el desconocimiento de la población, con las dificultades para poner denuncias y con la falta de procedimientos claros (Lorenzini *et al.*, 2013: 58).

Un estudio realizado tan solo un año después de la aprobación de la ley, señalaba que el conocimiento de esta norma era dispar y en ocasiones insuficiente, incluso en el caso de actores importantes como representantes del sector sindical o del sector empresarial (Henríquez & Riquelme, 2011: 19). Esto a su vez se traducía en la práctica en que, a pesar de la obligatoriedad, muchas empresas no habían establecido políticas formales de protección en contra de esta discriminación laboral. Así, según una encuesta realizada en 2010, 53% de las empresas consultadas no habían establecido un procedimiento de reclamo por infracción a la igualdad de remuneraciones de acuerdo con la ley (Henríquez & Riquelme, 2011: 19).

Evaluaciones posteriores han constatado la persistencia de esta debilidad. Una encuesta realizada en 2012 arrojaba que tan solo 37% de la población sabía de la existencia de la Ley (Lorenzini *et al.*, 2013: 48).

Por otro lado, las evaluaciones también plantean que el mecanismo establecido para la realización de denuncias opera en la práctica como desincentivo. Concretamente, se señala que la Ley *presenta obstáculos prácticos, que perjudican su ejecución* (Lorenzini *et al.*, 2013: 56). En este sentido, la obligatoriedad de tener que iniciar el proceso de reclamo ante el propio empleador sería el primer escollo. Esto coloca a las trabajadoras y los trabajadores en situación de desventaja, ya que podría optar por no denunciar por temor a represalias (Lorenzini *et al.*, 2013: 57). Por otra parte, supone una suerte de penalidad al principio de igual remuneración, ya que este reclamo previo no se requiere en otras situaciones de discriminación o violación de los derechos laborales (Lorenzini *et al.*, 2013: 52).

Otro aspecto importante tiene que ver con el hecho de que se asume que las trabajadoras cuentan con *información oficial relativa al monto de las remuneraciones percibidas por los o las compañeros(as) de trabajo*. Sin embargo, en la práctica esto no suele ser así, de manera que la posibilidad real de realizar denuncias sería escasa.

Adicionalmente, la baja afiliación sindical en el país, particularmente de mujeres, también es un factor adverso. El respaldo sindical podría ser un recurso de apoyo relevante en los procesos de denuncia, sin embargo, son pocas las trabajadoras que podrían contar con el (Lorenzini *et al.*, 2013: 57).

La falta de parámetros objetivos para realizar una fiscalización también es una limitación. En este sentido, *el haber sustituido el principio de 'trabajo de igual valor', contemplado en el Convenio núm.100, por el concepto de 'un mismo trabajo', tiene consecuencias importantes con respecto a la instalación y eficacia del procedimiento de denuncia* (Lorenzini *et al.*, 2013: 57). Concretamente, la fiscalización se dificulta ya que el carácter restrictivo del principio de igual salario por igual trabajo no da cabida a una comparación detallada de puestos diferentes.

Finalmente, la evaluación ha señalado que se trata de una ley que carece de un procedimiento que garantice la equiparación de los salarios. Es decir, la norma establece multas a los empleadores cuando se comprueba el incumplimiento, *pero no entrega una solución al problema que generó la denuncia* (Lorenzini *et al.*, 2013: 58). Por otro lado, tampoco contempla incentivos de buenas prácticas en ámbitos estrechamente vinculados a la igualdad salarial como la protección a la maternidad o la corresponsabilidad (Lorenzini *et al.*, 2013: 58).

Además de todo lo apuntado por las evaluaciones, es importante señalar que la norma chilena no ha logrado ir más allá de la lógica reactiva. Es decir, el centro de la ley son las denuncias realizadas por trabajadoras individuales. Ya se han señalado cuales son las limitaciones de esta lógica, por ello es de esperar que las denuncias recibidas sean escasas. En efecto, así lo confirman las cifras de la Dirección General del Trabajo. Según los datos aportados por esta instancia, entre los años 2011 y 2013 tan solo se recibieron 24 denuncias. Sin embargo, entre 2012 y 2013 se establecieron 437 multas en fiscalizaciones realizadas por la Dirección del trabajo por infracción a la ley de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Esto evidencia que las iniciativas no centradas en las denuncias, en ciertas condiciones, pueden tener una mayor efectividad.

Con el objetivo de subsanar las debilidades señaladas, en 2014 un grupo de senadoras presentó una nueva moción parlamentaria para la modificación del Código de Trabajo. Dicha propuesta incluye medidas como la ampliación del principio de igualdad remuneratoria más allá de los trabajos idénticos, la consideración de aspectos

tanto de discriminación directa como de discriminación indirecta y el establecimiento de la voluntariedad del proceso de reclamo al interior de la empresa (Gobierno de Chile *et al.*, 2018: 23).

Por otro lado, en 2016 otro grupo de diputadas presentó otra moción parlamentaria, también con el fin de mejorar los mecanismos para garantizar la igualdad salarial. En este caso, también se retoma una versión más amplia del principio de igual remuneración, haciendo mención específica al principio de igual salario por trabajo de igual valor. Asimismo, establece que las denuncias realizadas directamente por las afectadas tendrán carácter confidencial. También se contempla que una vez comprobada la situación de discriminación, además del establecimiento de la multa, *el juez adoptará todas las medidas que sean necesarias para corregir las arbitrariedades detectadas* (Gobierno de Chile *et al.*, 2018: 24).

Otra de las medidas previstas es la ampliación a empresas con más de 50 trabajadores de la obligatoriedad de contar con un registro de puesto de trabajo, actualmente establecida para empresas con más de 200 trabajadores. Por último, en situaciones de despido las trabajadoras tendrán derecho a que su indemnización se calcule en base a un *trabajo al que se le atribuye un mismo valor*.

Ambas mociones se encuentran en la actualidad en trámite legislativo. Sin duda, su aprobación es relevante para favorecer una mejor aplicación de la ley. Sin embargo, por las razones ya señaladas, el hecho de que se siga manteniendo la centralidad de las denuncias individuales como estrategia para la reducción de la desigualdad salarial podría continuar limitando la obtención de resultados positivos.

Lecciones aprendidas a partir de la experiencia colombiana

En el caso de Colombia el proceso ha sido más lento y complejo que en Chile. Por un lado, la ley aprobada en 2011 establecía disposiciones generales, pero no concretaba los medios para su cumplimiento. Esto fue así en el entendido de que la ley estaría acompañada de un reglamento que, sin embargo, aún no está disponible. Por otro lado, como se señala en el apartado 4, el texto legal es ambiguo con respecto a la aplicación del principio de *igual salario por trabajo de igual valor*. Así lo ha señalado en 2016 la CEARC en una Observación.

En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la adopción de la ley núm. 1496, de 2011, que dispone en su artículo 7 que «a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual...». En dicha ocasión, la Comisión consideró que dicha definición era más restrictiva que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de valor igual previsto en el

*Convenio y pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para que la legislación reflejara adecuadamente dicho principio, en particular cuando se adoptara el reglamento de aplicación de la mencionada ley.*¹⁴

Con el fin de subsanar esta situación la CEACR solicitó al país adoptar las *medidas necesarias para que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor sea adecuadamente reflejado en el proyecto de modificación de la ley núm. 1496 de 2011. La Comisión pide al Gobierno que envíe información sobre toda evolución a este respecto*¹⁵.

Posterior a esta observación, en 2017, el Ministerio de Trabajo emitió la resolución 970 por la cual se desarrollan criterios para la aplicación de los factores de valoración salarial de que trata el artículo 4º de la Ley 1496 de 2011. Sin embargo, esta resolución no sustituye al reglamento aún pendiente.

El Ministerio de Trabajo había venido trabajando en este sentido, para llegar a la conclusión de que una correcta aplicación del Convenio núm. 100 y una buena implementación de la normativa requería, previo a la elaboración del reglamento, una reforma a la Ley¹⁶.

La Ley cuando la concibieron no tuvieron en cuenta factores de valoración salarial reales y objetivos (...) ya cuando se va a la práctica son muy difíciles de reglamentar (Entrevista, Karen, Varela)¹⁷.

Con el fin de enmendar esta situación y de contar con una mejor norma previo a la elaboración del reglamento, en 2014 el Ministerio de Trabajo impulsó un proyecto de ley para la reforma de la Ley 1496. Sin embargo, el proyecto fue archivado.

En la actualidad, el ministerio está trabajando en un nuevo proyecto de ley. En la elaboración de este proyecto participa la Subcomisión de género de la Comisión de políticas salariales y laborales (2016). Además, se cuenta con el apoyo de un Comité técnico a cargo de garantizar que los factores de valoración salarial que se establezcan sean medibles. Finalmente, es importante señalar que el proyecto está siendo además consensuado tanto con el sector sindical como con el sector empresarial.

¹⁴ Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3298492

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ Entrevista a Karen Varela. Grupo interno de trabajo para víctimas y la equidad laboral con enfoque de género. Ministerio de Trabajo.

¹⁷ Integrante del Grupo interno de trabajo para víctimas y la equidad laboral con enfoque de género. Ministerio de Trabajo.

La experiencia colombiana hace evidente la importancia de que los mecanismos para implementar la normativa en la práctica sean claros y realistas. Si no, se corre el riesgo de redundar en errores pasados que impiden traducir la legislación en medidas concretas.

El potencial de la norma peruana

Como ya se ha señalado la reforma legal en Perú es demasiado reciente como para sacar lecciones de su implementación. Sin embargo, el texto normativo y su reglamento contienen algunos elementos de interés. Si bien se restringe al principio de igual salario por igual trabajo, incluye un componente dirigido al fortalecimiento de la fiscalización. Esta es una medida que por primera vez se incluye de manera específica en la normativa de un país de la región. Por ello, es importante dar seguimiento a los resultados que se puedan obtener.

7.1.2 Hacia legislaciones proactivas para la erradicación de la discriminación salarial

Las barreras para la igualdad salarial persisten más allá de América Latina, la brecha salarial da buena cuenta de ello. En consecuencia, los países enfrentan a nivel global el reto de construir marcos legales que más allá de la legitimación formal de la igualdad salarial logren concretarla en la práctica.

Muchos de los intentos que se identifican a nivel mundial han seguido trayectorias similares a las de los países de América Latina, de manera que sus primeros marcos legales se restringieron a aspectos generales y más recientemente han avanzado hacia el desarrollo de medidas que garanticen su cumplimiento.

Al igual que en el caso de América Latina muchos de estos esfuerzos son muy recientes. A efectos de este estudio, interesan particularmente aquellas experiencias que han buscado involucrar de manera más activa a las empresas, pasando de esperar a dar respuesta a denuncias a exigir que los centros de trabajo demuestren su responsabilidad con la igualdad salarial. Por ello, a continuación se recogen las experiencias de Quebec (Canadá), Islandia y el Reino Unido, ya que las medidas adoptadas en esos países pueden contribuir a esclarecer aspectos importantes en el debate sobre las normativas para la igualdad salarial en América Latina.

El caso Quebec, Canadá

La primera iniciativa legal específica para la igualdad salarial en Quebec data de 1996, año en el que fue aprobada la Ley para la igualdad salarial¹⁸. La norma tenía como

18 Loi sur l'équité salariale.

objetivo corregir la brecha salarial entre mujeres y hombres, considerando particularmente la desvalorización de las ocupaciones con alta participación femenina (Art. 1).

Aquella primera versión de la Ley establecía la obligación para las empresas de un determinado tamaño de garantizar la igualdad salarial. Asimismo, creó la Comisión de la Igualdad Salarial (CNESST, 2017: 6). Sin embargo, con el fin de mejorar su aplicación y de avanzar hacia la erradicación de la discriminación salarial, en 2009 se aprobó una reforma que incorporaba nuevas medidas (CNESST, 2017: 6).

A partir de esta nueva reforma todos los empleadores tienen la obligación de calcular y reportar anualmente el número de trabajadores y trabajadoras de sus empresas. Dependiendo del tamaño de la empresa se establecen una serie de responsabilidades diferenciadas. Concretamente todas las empresas con más de 10 personas empleadas tienen en un periodo de 4 años un examen de igualdad salarial. Este examen tiene el objetivo de garantizar que los puestos de trabajo con mayor presencia femenina no se valoran y se remuneran peor que los puestos de trabajo con más presencia masculina (CNESST, s.f.: 1). Por otro lado, los resultados de ese examen deben ser publicados y deben estar disponibles para las y los trabajadores (CNESST, 2017: 6).

A partir de esta primera evaluación las empresas deben realizar auditorías quinquenales de igualdad salarial. Asimismo, las empresas que emplean a más personas deben contar con un programa de igualdad salarial (CNESST, s.f.: 1).

Posteriormente, en 2016, se conformó la Comisión de normas, igualdad, salud y seguridad en el trabajo (CNESST por sus siglas en francés), que sustituye a la Comisión de la igualdad salarial como organismo responsable de la aplicación de la Ley (CNESST, 2017: 6).

La CNESST, y anteriormente la Comisión de Igualdad Salarial, presenta anualmente informes de gestión en los que evalúa a partir de una completa lista de metas previamente establecidas el desempeño de todas sus acciones. En este sentido, algunas de las cifras más generales ya dan cuenta de la relevancia del trabajo que se ha venido realizando. Por ejemplo, para 2016, el 87,1% de los empleadores con obligación de realizar su examen de igualdad salarial cumplieron con esa disposición (CNESST, 2017b: 7). Este porcentaje viene además en crecimiento desde 2013, año en que eran 75,8% de las empresas las que presentaban esta situación (CNESST, 2016: 25).

La propuesta islandesa

Islandia es conocido por ser uno de los países que encabeza las escalas de igualdad de género a nivel mundial y por sus buenas prácticas con respecto a la promoción y la garantía de los derechos de las mujeres. Siguiendo esta trayectoria, y partiendo

del hecho de que la normativa rigurosamente definida no ha garantizado la igualdad salarial en la práctica, en los últimos años ha emprendido nuevas acciones en este sentido (Ólafsson, 2017: 1).

Concretamente en junio de 2017 se aprobó una enmienda a la ley igualdad de derechos entre hombres y mujeres¹⁹ con el fin de reforzar sus disposiciones. Se trata de una reforma similar a la de Quebec enfocada en que la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de la igualdad salarial recaiga eminentemente sobre las y los empleadores. Así, establece que las empresas con 25 o más personas empleadas deben obtener obligatoriamente el Certificado de Igualdad Salarial, y este deberá ser renovado cada 3 años (Ólafsson, 2017: 1). Los certificadores deberán entregar una copia de su reporte y los resultados del proceso al Centro para la Igualdad de Género (Ólafsson, 2017: 1).

La aprobación de esta reforma legal no ha estado exenta de críticas. Por un lado, las organizaciones de empleadores mostraron su oposición haciendo referencia al aumento de los costos y de los trámites. También señalaron una excesiva intervención del Estado en el mercado laboral. Justamente, atendiendo a las demandas relativas a las dificultades que implica la aplicación de estas medidas se decidió excluir a las empresas con menos de 25 personas empleadas (Ólafsson, 2017: 1).

Esta reforma entró en vigor el 1 de enero de 2018, por lo que aún es pronto para evaluar su desempeño u observar resultados concretos.

El caso del Reino Unido

También en 2017 el Reino Unido aprobó la reglamentación con respecto a la igualdad salarial para la Ley de Igualdad (The Equality Act) de 2010. Dicha reglamentación dispone la obligación de reportar información sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres para empresas de más de 250 empleados y empleadas. La medida implica el envío de un reporte anual al servicio de registro de la brecha salarial (gender pay gap reporting service) a través de una plataforma digital. Asimismo, tienen la obligación de publicar los datos sobre la brecha salarial y un informe escrito en su página web (UK Government, 2018).

Por otro lado, se han puesto a disposición de las empresas una serie de herramientas y manuales dirigidos a facilitar el proceso. Además, se cuenta con una lista detallada de los aspectos que debe incluir el reporte, la información requerida para ello y la metodología para su procesamiento (UK Government, 2018).

19 Legislation on equal position and equal rights of females and males (2008).

Si bien no se cuenta con información global acerca del impacto de la medida, la Oficina Gubernamental de Igualdad recoge en su página web²⁰ artículos que dan cuenta de lo que ha supuesto este proceso para empresas específicas. Asimismo, las empresas ofrecen consejos acerca de las mejores estrategias para abordar e implementar acciones para erradicar la brecha salarial.

7.2 Políticas y acciones para la igualdad salarial

En los últimos quince años la desigualdad salarial entre hombres y mujeres ha captado paulatinamente la atención de diversos actores. En algunos países ha sido el Estado quien ha fortalecido su papel en la inspección laboral. En otras ocasiones el sector privado y entidades estatales están participando de alianzas público-privadas con el objetivo de cerrar brechas de género. También se identifican iniciativas lideradas por las organizaciones sindicales e incluso algunas iniciativas impulsadas por gobiernos locales.

A continuación se presenta una recopilación de las principales medidas impulsadas en América Latina. Aunque este tipo de iniciativas han proliferado en los últimos años, los países no las adoptan aún de manera generalizada y en la mayoría de los casos se trata de esfuerzos incipientes. Además, es poco frecuente que se realicen evaluaciones o se cuente con mecanismos de seguimiento que permitan conocer su impacto real en el avance de la igualdad. Por ello, con el fin de ofrecer un panorama más completo de las medidas que pueden emprenderse, también se ha incluido información de experiencias realizadas en países de otras regiones del mundo.

7.2.1 Desarrollo de herramientas metodológicas para la evaluación de la igualdad salarial en empresas públicas y privadas

En la línea de implementar el principio de igual salario por trabajo de igual valor, un paso obligado ha sido la creación de herramientas metodológicas para evaluar los diferentes puestos de trabajo. En este sentido, casi de forma paralela, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la OIT formularon dos guías que apuntan a este objetivo.

En 2006 la ISP elaboró la guía *Reducir la brecha salarial de género: Aplicando sistemas de evaluación de puestos para revalorizar el trabajo tradicional de mujeres. Una guía práctica para las organizaciones sindicales y gremiales del sector público*, que

20 <https://equalities.blog.gov.uk/category/gender-pay-gap/>

tiene como propósito implementar un sistema de evaluación de puestos sin sesgos de género (Green, 2006: 18).

Esta propuesta metodológica plantea etapas generales para evaluar los puestos de trabajo. Primero, señala la importancia de conformar un Comité Paritario donde haya representación del empleador y de las personas trabajadoras, y prioriza la capacitación y sensibilización para que este Comité sepa identificar sesgos de género históricamente naturalizados (Green, 2006: 20-21).

Posterior a este proceso de inducción, la metodología plantea que el Comité estaría en condiciones de impulsar la evaluación de puestos. Para proceder con dicha evaluación la ISP acoge los principios rectores que propone la Comisión de Derechos Humanos de Canadá (CDHC), entre los cuales destaca la identificación de cuatro criterios o factores para evaluar puestos de trabajo sin sesgos de género. Cabe indicarse que la guía propuesta por OIT suscribe estos mismos factores que son:

- ▶ Las competencias. Son las aptitudes mentales y destrezas físicas necesarias para ejecutar el trabajo (Green, 2006: 22).
- ▶ Las responsabilidades. Son las que demanda el puesto de trabajo sobre los recursos humanos, efectos sobre las personas, recursos materiales, información, y finanzas (Green, 2006: 22).
- ▶ Esfuerzos. Son las exigencias mentales o físicas que requiere el puesto de trabajo (Green, 2006: 22).
- ▶ Condiciones de trabajo. Se relaciona con el contexto habitual en el que se desempeñan las tareas, incluyendo la exposición, o no, a condiciones desagradables -no dañinas-, el grado de riesgo de enfermedad o lesión (tomando en cuenta las medidas de prevención disponibles para reducir el riesgo), y los elementos estresantes inherentes al trabajo (Green, 2006: 23).

Siguiendo el método propuesto por la CDHC, la ISP plantea que cada centro de trabajo debe identificar los subfactores que permitan precisar la evaluación, ponderarlos y asignarles un puntaje; para que, posteriormente se puedan comparar los puestos evaluados a partir de dichos puntajes.

Otro aspecto importante que señala la ISP, es que este proceso debe ser liderado por el Comité Paritario, quien debe generar las condiciones, planificar e implementar la evaluación, y mantener una comunicación clara y fluida con las partes involucradas (Green, 2006: 44).

Dos años después de que la ISP publicara su propuesta metodológica, la OIT elaboró la guía *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos*, dirigida a responsables patronales y sindicales, personas expertas y personal docente. Esta guía recoge los principales planteamientos ya realizados por la ISP y profundiza en el detalle de sus etapas para concretar un método planificado y estructurado de evaluación de puestos de trabajo, determinar su valor y estimar la remuneración que deben recibir las personas que lo desempeñan. Este proceso se denomina *Programa de igualdad salarial* y comprende siete etapas:

1. La selección de los empleos con predominio de mujeres y con predominio de hombres que se van a comparar;
2. La elección del método de evaluación;
3. La elaboración de instrumentos para acopiar datos sobre los empleos y la recolección de esos datos;
4. El análisis de los resultados;
5. La determinación del valor de los empleos;
6. El cálculo de las diferencias salariales entre empleos de igual valor y
7. El pago de los ajustes para lograr la igualdad salarial (OIT, 2008: 5).

Cada una de las etapas del Programa de Igualdad Salarial se debe adaptar a la realidad de los centros de trabajo, es decir, en un centro pequeño se pueden simplificar mientras que en otros más grandes se deben cumplir de forma detallada.

De acuerdo con esta Guía, el Comité Paritario se denomina Comité de Igualdad Salarial pero igualmente está conformado por representantes del empleador y representantes de las personas trabajadoras. Este Comité puede estar acompañado además por actores externos (especialistas en temas específicos, personas consultoras o asesoras). Entre las múltiples responsabilidades asignadas a este Comité destacan algunas como la capacitación para hacer la evaluación de puestos, la toma de decisiones técnicas, la implementación de las diferentes etapas del Programa y brindar información tanto al empleador como a las personas trabajadoras sobre los avances y resultados que van obteniendo.

Siendo que la evaluación de los puestos es el eje principal del Programa de Igualdad Salarial, la escogencia del método de evaluación es crucial para *determinar, por medio de criterios comunes, las características de los empleos de una empresa para establecer su valor relativo* (OIT, 2008: 25).

Tanto la propuesta de la ISP como el Programa de la OIT optan por utilizar métodos analíticos para hacer la evaluación de los puestos de trabajo. Estos métodos son más recomendables que los métodos globales ya que analizan los empleos a partir de componentes o factores y les asignan una puntuación. Con este procedimiento se procura evitar sesgos de género. Los métodos globales, en cambio, comparan, clasifican y jerarquizan los empleos a partir de los requisitos de contratación, por lo tanto no permiten detectar los prejuicios que desvalorizan las ocupaciones donde se concentran las mujeres (OIT, 2013: 5).

7.2.2 Implementación de Herramientas metodológicas para la evaluación de la igualdad salarial en empresas públicas

Las guías metodológicas elaboradas por la ISP y la OIT se han llevado a la práctica a través de experiencias piloto realizadas en varios países. Estas experiencias han servido para validarlas como recursos metodológicos en la concreción del principio de igual salario por trabajo de igual valor, y para que empresas -sobre todo públicas- avancen en operativizar este principio en su quehacer.

Empleo Público en el Ecuador: Una mirada desde el género

En el Congreso Mundial del año 2002 la ISP comenzó a posicionar de forma sostenida la igualdad de género y la igualdad salarial como ejes estratégicos de su accionar. En ese Congreso formalizó el compromiso de avanzar hacia la paridad de género en todas las instancias de dirección de la organización, desde el nivel global hasta el nacional. Asimismo, se aprobó la *Campaña Mundial Equidad de Remuneración ¡Ya!* con el propósito de divulgar los alcances del Convenio núm. 100 y promover su cumplimiento en el sector público (Entrevista, Verónica Montúfar)²¹.

A partir de este antecedente, en el año 2008 se llevó a cabo el estudio *Empleo Público en el Ecuador: Una mirada desde el género*²². Dicho estudio tuvo como propósito conocer la situación del empleo público en Ecuador, caracterizando el acceso y condiciones laborales de hombres y mujeres e identificando la existencia de brechas que obstaculizan el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres en igualdad de oportunidades y el avance hacia servicios públicos de calidad (Armas, 2008: 14).

21 Entrevista realizada el 25 de abril de 2018. Coordinadora Mundial para Cuestiones de Género y Equidad de la ISP.

22 En la realización de este estudio participó el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), el Concejo Nacional de las Mujeres (CONAMU), la Fundación Friedrich Ebert (FES) y la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES).

La experiencia de realizar este estudio le planteó a la ISP dos líneas de análisis fundamentales para continuar con la visibilización de la desigualdad salarial. Por un lado, la necesidad de profundizar en el estudio del impacto de la segregación horizontal y vertical en la desigualdad salarial. Por otro lado, se hizo manifiesta la necesidad de ahondar en la segregación intersectorial. Es decir, según plantea ISP en los sectores de la economía donde hay mayor participación masculina el sistema de remuneraciones es mejor que en aquellos sectores donde hay mayor participación femenina. Por ejemplo, una persona con formación técnica que trabaja en el sector petrolero es mejor remunerada que otra que tiene el mismo perfil y labora en el sector salud o educación (Entrevista, Verónica Montúfar).

Estas dos líneas de análisis han marcado las acciones que la ISP ha liderado desde entonces. Por ello, su trabajo se ha enfocado en reducir la brecha salarial desde el principio de igual salario por trabajo de igual valor, pero también en la revalorización social y económica de los trabajos que históricamente se han asignado a las mujeres (Entrevista, Verónica Montúfar).

La legislación debe aplicarse de forma interseccional, de lo contrario solo se favorece a un sector de mujeres, esto pasa por revalorizar social y económicamente los trabajos de cuidados (Entrevista, Verónica Montúfar).

Posterior al estudio de Ecuador, la ISP ha liderado en otros países dos procesos para la evaluación de puestos en empresas públicas desde el principio de igual salario por trabajo de igual valor.

Perú: la experiencia en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque (EPSEL)

En el año 2013 inició la primera puesta en práctica de los recursos metodológicos elaborados por la ISP y la OIT para impulsar una evaluación institucional de los puestos de trabajo. El propósito de esta iniciativa llamada *Aplicación del Convenio núm. 100 (igualdad de remuneración, 1951) de la OIT sobre equidad salarial y trabajo decente en la empresa pública del agua Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque (EPSEL)*, fue reordenar el categorizador salarial de la empresa para eliminar los sesgos de género y mejorar las condiciones salariales de funcionarias y funcionarios (OIT, 2015b). El proyecto fue diseñado e implementado por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la Oficina Regional de OIT con el apoyo de la ISP y la Federación de Trabajadores del Agua Potable y Alcantarillado del Perú (FENTAP). En la ejecución también participaron autoridades de EPSEL y el Sindicato Único de Trabajadores del Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lambayeque (SUTSELAM) (OIT, 2015b).

Para el diseño e implementación de la evaluación, se contó con el apoyo de una especialista externa que hizo una adaptación de la metodología propuesta por la ISP y la OIT (ambas descritas anteriormente) a la realidad laboral de EPSEL. Siguiendo estas metodologías, el primer paso fue conformar el Comité Paritario integrado por representantes del Sindicato y del departamento de Recursos Humanos de la empresa. También se realizó el proceso de capacitación para que pudieran evaluar los puestos de trabajo desde el enfoque de género (OIT, 2015b).

Con la capacitación concluida y los instrumentos técnicos adaptados, se procedió con la evaluación de una muestra de 23 puestos a manera de experiencia piloto (Green, 2013: 8). Los resultados de esta evaluación fueron validados con la empresa y con el sindicato para afinar el balance final.

En palabras de la especialista que lideró esta experiencia, los principales logros fueron:

- ▶ Comprobar que con la debida capacitación un Comité Paritario puede hacer la evaluación de puestos.
- ▶ Validar una herramienta metodológica para evaluar puestos de trabajo, que visibiliza y valora los trabajos que realizan las mujeres.
- ▶ Validar los instrumentos para replicar la evaluación en la totalidad de los puestos de trabajo de la empresa, son 240 en total. (OIT, 2013)²³.

Como se indicó anteriormente, un factor de evaluación en esta metodología son las condiciones de trabajo. A partir de la experiencia desarrollada en EPSEL en el análisis de este factor se identificaron condiciones laborales de alto riesgo para las trabajadoras y los trabajadores. A raíz de estos hallazgos se hizo una evaluación complementaria sobre seguridad y salud en el trabajo y se elaboró *un mapa de riesgos para prevenir los riesgos y accidentes en el lugar de trabajo y disminuir el impacto ambiental de las operaciones que realiza la empresa* (ISP, 2015).

Estos hallazgos representan una fortaleza importante de la metodología, ya que no solo consigue su propósito inicial, evaluar los puestos de trabajo, sino que además contribuye a mejorar el entorno laboral de todas las personas trabajadoras.

Chile: el caso del Instituto de Seguridad Laboral de Chile (ISL)

En julio del año 2015 el Gobierno de Chile, representado por el Ministro de Hacienda, la Ministra de Trabajo y Previsión Social, la Agrupación Nacional de Empleados

23 Video sobre la Metodología de evaluación de puestos de trabajo en EPSEL. Daina Green para el Seminario Aplicación del Convenio 100 - Convenio de Cooperación ISP-OIT-EPSEL. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=6iMMJdHZlro>

Fiscales (ANEF) y la ISP; suscribieron un Protocolo de Acuerdo que incluyó entre sus compromisos la realización de un diagnóstico y la posterior evaluación y adaptación de instrumentos internacionales que permitieran avanzar en la implementación efectiva en el sector público de la *Ley N° 20.348 Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones* (Gobierno de Chile et al. 2018: 27).

Como resultado de este acuerdo se diseñó e implementó un estudio para visibilizar en una dependencia del gobierno chileno la brecha salarial de género, a partir del principio de igual salario por trabajo de igual valor establecido en el Convenio núm. 100. Luego de un diagnóstico se acordó realizarlo en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL)²⁴.

Las autoridades del ISL y representantes de la Asociación Nacional de Trabajadores/as del Instituto de Seguridad Laboral (ANATISEL)²⁵ trabajaron de forma conjunta con el apoyo de la ANEF, el equipo de ACTRAV de la OIT y especialistas en equidad de remuneración y evaluación de puestos y en equidad de género.

Al igual que en Perú, el propósito de este proceso fue aplicar un plan piloto para revisar los perfiles de puestos de trabajo e identificar cuales tienen el mismo valor, según lo establece el Convenio núm. 100. Este proceso también inició conformando y capacitando al Comité Paritario. Posteriormente el Comité, con apoyo de especialistas externos estudió los cargos de la institución, su descripción y su distribución; adaptó y validó instrumentos, recogió la información necesaria y evaluó los primeros 40 cargos. El procedimiento se replicó hasta completar 86 cargos. Sin embargo, el análisis de las comparaciones entre puestos se limitó a los 11 que cuentan con más de cinco personas, de los cuales 4 concentran a más mujeres trabajadoras, 4 concentran a más hombres trabajadores y 3 se consideran neutros (Bentancor & Ureta, 2018: 16).

A partir de esta experiencia se comprobó la fortaleza metodológica de las herramientas para identificar desigualdades salariales a partir de la evaluación de puestos feminizados y masculinizados. Sin embargo, para profundizar en las distintas dimensiones de la desigualdad este estudio avanzó más allá de las brechas intrapuesto, considerando también el estamento y el grado de cada puesto de trabajo (Bentancor & Ureta, 2018: 27-28).

24 Entidad pública encargada de administrar el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Es un servicio público que pertenece al Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile.

25 Esta asociación está afiliada a la ANEF, y a través de la ANEF, a la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT).

Un balance desde la formulación metodológica y su puesta en práctica

Esta revisión de Herramientas metodológicas para evaluar puestos de trabajo y su puesta en práctica, permite identificar algunas fortalezas a tomar en cuenta para su replicabilidad.

Los recursos propuestos por la ISP y la OIT se caracterizan por ser flexibles y adaptables a diferentes perfiles de empresas. Además, coinciden en que el método analítico que asigna puntaje a los puestos de trabajo es el más adecuado para evitar sesgos de género. También coinciden en los factores para estructurar la evaluación: capacidades, esfuerzos, responsabilidades y condiciones laborales, dando margen para que cada centro de trabajo pueda definir los subfactores que considere más relevantes de acuerdo con su especificidad. Sin embargo, las propuestas de la ISP y la OIT suponen un alto nivel de complejidad en su implementación y una inversión importante de recursos técnicos, económicos y de tiempo, que no necesariamente todas las empresas pueden dedicar.

De acuerdo con la experiencia impulsada en las empresas EPSEL de Perú y el ISL de Chile se identifica como una fortaleza metodológica la conformación del Comité Paritario/ Comité de Igualdad Salarial. Este acierto, además de reconocer que son los empleadores y personas trabajadoras quienes mejor conocen el quehacer del centro de trabajo, responde al principio de diálogo social. Así, genera las condiciones para que el empleador y organización trabajen sobre una propuesta conjunta y puedan tomar acuerdos. En este sentido, tal y como señalan Bentancor y Ureta, el compromiso y disposición de este tipo de comités es clave para que la evaluación prospere satisfactoriamente (Bentancor & Ureta, 2018: 24).

Con relación a la replicabilidad de experiencias piloto, se puede concluir que no parece necesario evaluar todos los puestos de trabajo. A partir de las experiencias analizadas, se considera imprescindible que en la planificación se identifiquen los puestos que resultan de mayor interés tomando en cuenta la cantidad de personas trabajadoras en cada puesto, y los que concentran más hombres, más mujeres, o bien, mantienen una participación equilibrada. (Bentancor & Ureta, 2018: 24).

7.2.3 Iniciativas impulsadas por los Ministerios de Trabajo para la igualdad salarial

En los últimos años, algunos Ministerios de Trabajo han fortalecido su papel en la inspección laboral, sobre todo para fiscalizar el cumplimiento del pago del salario mínimo. Como ya se ha señalado, para la reducción de las brechas salariales, el fortalecimiento y cumplimiento del salario mínimo es determinante, ya que busca

garantizar ingresos mínimos y –si se define adecuadamente- ese mínimo protege a las poblaciones laborales en mayor desventaja.

Son tres las iniciativas que se identifican en este sentido: Costa Rica en el año 2010, México en 2014 y El Salvador en 2016.

Si bien estas las tres experiencias se extendieron por pocos meses, algunos datos evidencian su relevancia para las mujeres. Esto se puede analizar con más detalle en Costa Rica donde en el año 2013 se realizó una evaluación de impacto que permite extraer conclusiones importantes con relación a sus efectos en los ingresos de las mujeres trabajadoras.

Por otro lado, también en el caso de Costa Rica, se identifica otra experiencia para el fortalecimiento de la inspección laboral en materia de igualdad de género, donde se incluyen también aspectos relacionados con la igualdad salarial.

Costa Rica. Campaña Nacional de Salarios Mínimos

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) impulsó en el año 2010 una Campaña Nacional de Salarios Mínimos. Esta Campaña tuvo dos componentes, uno dirigido a la difusión de información a través de medios de comunicación y otro enfocado al aumento de la inspección laboral.

El objetivo de esta Campaña fue reducir el incumplimiento del salario mínimo en el sector privado creando conciencia entre patronos y trabajadores sobre la importancia de cumplir con ese precepto legal, alentando a los trabajadores a denunciar a los empleadores que incumplen y aumentando las inspecciones de trabajo enfocadas a detectar las violaciones a los salarios mínimos (Gindling *et al.*, 2013: V).

Un primer hallazgo de la evaluación de impacto realizada fue confirmar que son las mujeres, las personas jóvenes, las personas con menos años de escolaridad, las que trabajan en la microempresa y en el sector agrícola quienes enfrentan mayor incumplimiento de su derecho al salario mínimo (Gindling *et al.*, 2013: 19).

En este sentido, los resultados sugieren logros importantes con relación a la mejora de los salarios en general y de las mujeres en particular. Con respecto a los logros en el nivel de cumplimiento, la evaluación señala que *la proporción de empleados a tiempo completo del sector privado con salarios por debajo del 95% del salario mínimo cayó del 33% en el 2010 al 31% en el 2011* (Gindling *et al.*, 2013: 25-26).

En términos salariales, las personas que percibían menos del salario mínimo vieron aumentados sus ingresos en aproximadamente un 10%; esto es más que el aumento de ingresos de quienes ganaban por encima del salario mínimo (Gindling *et al.*, 2013:

27-28). Esta mejora en los ingresos es notable en las poblaciones que usualmente se ven más perjudicadas por el incumplimiento del salario mínimo. En el caso de los ingresos de las mujeres la mejora se estima entre el 16% y el 27%, mientras que para los hombres fue de solo el 5% y el 9%, y estadísticamente no significativo. En las personas jóvenes sus ingresos mejoraron entre el 11% y 18%, lo cual también representó un aumento mayor que para las personas de más edad. Por último, para las personas trabajadoras con educación primaria o secundaria también fue positivo, mientras que para las que tenían educación universitaria la mejora no fue estadísticamente significativa (Gindling *et al.*, 2013: 31-32).

De acuerdo con la evaluación realizada la Campaña tuvo otros logros que son relevantes para favorecer la igualdad salarial. Por ejemplo, *no se encontró evidencia de que la Campaña tuviera un impacto negativo sobre el empleo de los trabajadores a tiempo completo cuyos salarios aumentaron* (Gindling *et al.*, 2013: 45). Además, aunque el objetivo estaba enfocado en mejorar el cumplimiento del salario mínimo, se consiguió también un aumento en el cumplimiento de otros derechos laborales no salariales, por ejemplo, *el acceso a la Seguridad Social (seguros de salud y pensiones), pago de horas extras, vacaciones y permisos por enfermedad pagados, apoyando la evidencia de que la Campaña no promovió un aumento del empleo informal* (Gindling *et al.*, 2013: 45).

Campañas de inspección en México y El Salvador

En México en el año 2014 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), con apoyo del Instituto Nacional de las Mujeres, impulsó el operativo especial de Inspección *Salario Mínimo e Igualdad Salarial*. El objetivo de este operativo fue *verificar que en las empresas con jurisdicción federal, no exista diferencia en el salario entre trabajadores y trabajadoras que desempeñen el mismo puesto y que ningún trabajador perciba un ingreso inferior al salario mínimo general*.²⁶ En este contexto se realizaron 5.604 inspecciones, alcanzando a 503.424 personas trabajadoras de las cuales las mujeres representaron el 32,8% (STPS, s.f.)²⁷.

Más recientemente, en enero del año 2016, en El Salvador el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) impulsó el Plan Temporal Brecha Salarial. En este mes se realizaron 88 inspecciones específicas para detectar brechas salariales, alcanzando

26 Nota de prensa. EDOMEX. 15 de marzo de 2014. Recuperado de: <http://www.edomexaldia.com.mx/2014/03/implementa-secretaria-del-trabajo-operativo-salario-minimo-e-igualdad-salarial/>

27 Datos en línea. Instituto Nacional de las Mujeres. Gobierno de la República de México. Recuperado de: <http://siapirefessat.stps.gob.mx/inmujeres/>

a 3.649 personas trabajadoras de las cuales 1.207 fueron mujeres (MTPS, 2016: 19 – 20).

Costa Rica. Guía para la Inspección del Trabajo con Enfoque de Género

Otra iniciativa reciente desarrollada en Costa Rica ha sido la elaboración de una Guía para la Inspección del Trabajo con Enfoque de Género. En su formulación trabajaron de forma conjunta la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo y la Unidad de Equidad de Género del MTSS y el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) apoyados por la OIT. Esta Guía fue aprobada en el segundo semestre del año 2017 por lo que aún no se cuenta con informes o evaluaciones de su implementación.

Esta Guía se realizó con el propósito de orientar al personal de la inspección laboral para que realice entrevistas a personas trabajadoras y a empleadoras considerando -desde el enfoque de género- aspectos en la contratación, ascensos y evaluación del desempeño, salarios, hostigamiento sexual, maternidad, lactancia, salud ocupacional y riesgos laborales. En este sentido es importante indicar que de acuerdo con la normativa nacional la discriminación salarial es considerada una infracción laboral.

Cabe destacar que previo a la implementación de la Guía para la Inspección del Trabajo con Enfoque de Género se ha llevado a cabo un proceso de sensibilización para que representantes de todas las oficinas regionales de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo se familiaricen con su uso y con el enfoque de género como una herramienta para hacer inspección laboral.

7.2.4 Iniciativas para la promoción de la igualdad salarial desde la negociación colectiva

Como ya se ha señalado, estudios recientes han evidenciado que si bien persisten limitaciones para la inclusión de la igualdad de género en la negociación colectiva, y por ende para la promoción de la igualdad salarial desde los espacios tripartitos, se identifican experiencias positivas desarrolladas en la región.

Desde las centrales sindicales de la región se han impulsado diferentes acciones a partir de seis líneas estratégicas: formular declaraciones explícitas de políticas de igualdad de género, fomentar y ampliar la sindicalización de mujeres, promover la participación de mujeres en todos los niveles de la estructura sindical, elaborar planes de igualdad a lo interno de las organizaciones sindicales, diseñar e implementar campañas de sensibilización, difusión e incidencia política; y establecer plataformas y propuestas para la negociación colectiva con perspectiva de género (ACTRAV-OIT, 2016: 72). El conjunto de estos lineamientos tiene como propósito reivindicar el principio de igual salario por trabajo de igual valor, tal y como lo plantea el Convenio núm. 100.

En términos más específicos, destacan las experiencias desarrolladas en Uruguay y Argentina. En el caso de Uruguay el Plenario Intersindical de Trabajadores-Convencción Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) negoció un sistema de evaluación de puestos de trabajo con el objetivo de eliminar las diferencias entre mujeres y hombres. Por otro lado, en Argentina se han creado comisiones mixtas para la evaluación de los puestos de trabajo (ACTRAV-OIT, 2016: 101).

También en Uruguay, en el marco del sistema de establecimiento de salarios a través de diálogo social, se negoció en 2010 la fijación de mejoras salariales para las trabajadoras más desfavorecidas. Esta medida se adoptó en el marco del *Consejo Salarial del grupo 21 Trabajadoras Domésticas*. Concretamente, implicó un aumento salarial del 37,6% para las trabajadoras con los salarios más bajos, un 26,6% para aquellas con salarios medios y de un 13,7% para aquellas con los salarios más altos, propiciando así el cierre de brechas dentro del propio colectivo (ACTRAV-OIT, 2016: 102).

También se identificó una experiencia positiva en Colombia. En dicho país el *Acuerdo Nacional del Sector Público* estableció la creación de la *Subcomisión de género* dentro de la *Comisión Permanente de Concertación*, con el fin de que proponga la reglamentación para la Ley 1496 de 2011 sobre igualdad salarial entre hombres y mujeres (ACTRAV-OIT, 2016: 102).

Finalmente, en países como Argentina o México se identifican medidas puntuales para garantizar la igualdad salarial en el pago de complementos salariales. En este sentido, en el caso de Argentina el *Convenio de trabajadores y trabajadoras de la energía de 2007* busca compensar las desigualdades de género presentes en complementos salariales por antigüedad. Para ello se reconoce la mayor dificultad de las mujeres para mantener trayectorias laborales ininterrumpidas y acumular años de servicio. En consecuencia, se establecen criterios de acción afirmativa estableciendo un número inferior de años para que las mujeres puedan acceder al beneficio de antigüedad. Una medida similar a esta se aplica también en el *Contrato Colectivo de la Universidad Nacional Autónoma de México* (ACTRAV-OIT, 2016: 103).

7.2.5 Iniciativas público-privadas para la igualdad salarial

Chile, Argentina y Panamá. Iniciativa de Paridad de Género (IPG)

Otra experiencia que se desarrolla recientemente en la región es la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) que impulsan el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial. Las IPG son iniciativas público-privadas que trabajan a partir de un Plan de acción conjunto con un periodo de vigencia de tres años. El propósito de las IPG es *asegurar una mayor y mejor participación de la mujer en la*

fuerza laboral, reducir las brechas salariales entre hombres y mujeres por trabajos similares, e incrementar la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo (BID, 2016, 2017 y 2018).

Chile fue el primer país en América Latina que impulsó esta Iniciativa en el año 2016. Para ello, creó un Grupo de Liderazgo donde participan representantes de empresas, autoridades de gobierno y actores de la sociedad civil. Actualmente se han inscrito más de 100 empresas públicas y privadas y cada una *cuenta con una línea de base de indicadores de género y comparten mejores prácticas, como las metodologías para calcular las diferencias salariales, a la vez que establecen sus metas para los próximos dos años* (BID, 2016, 2017 y 2018).

Concretamente en la experiencia de Chile la IPG comprende en total 10 medidas. Algunas de ellas están específicamente dirigidas a visibilizar y reducir la brecha salarial. Este es el caso de la medición y corrección de brechas salariales de género en el sector público y privado; el establecimiento de alianzas; la difusión y promoción de avances en los reportes de las normas 385 y 386 de la Superintendencia de Valores y Seguros; y la realización de una propuesta para reformar la Ley de Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres (IPG, 2018)²⁸.

A continuación de detalle de su propuesta de abordaje:

28 Iniciativa de Paridad de Género. Recuperado de <http://iniciativaparidadgenero.cl/>

Medición y corrección de brechas salariales de género en ambos sectores

Tipo de medida	Líneas de acción	Actividades
<p>Es una iniciativa pública y privada que puede ser promovida a corto plazo por la IPG.</p> <p>Surge del diagnóstico sobre la persistencia de una brecha salarial de género que responde, entre otras cosas, a prejuicios de género sobre el desempeño de las y los trabajadores, a la ausencia de criterios objetivos y rigurosos para definir cómo remunerar el trabajo y al desconocimiento sobre la actual Ley de Igualdad Salarial.</p>	<p>Desarrollar una metodología estandarizada de análisis y medición de brechas salariales de género para ser utilizada en las empresas privadas.</p>	<p>Instauración de una mesa de trabajo para estandarizar una metodología para la medición y análisis de las brechas salariales de género.</p> <p>Pilotear la metodología estandarizada para la medición y el análisis de las brechas salariales de género en algunas empresas.</p>
	<p>Analizar la medición de brechas salariales de género en el sector público en el marco del plan piloto “Evaluación de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género en la administración pública”.</p>	<p>Análisis de la metodología y los resultados de la medición de brechas salariales de género realizada en el Instituto de Seguridad Laboral, con foco en la identificación de facilitadores y obstaculizadores de este proceso.</p>
	<p>Fomentar prácticas organizacionales para medir y reducir las situaciones de brecha salarial de género.</p>	<p>Sensibilización respecto de la importancia de medir sostenidamente y reducir las brechas salariales de género.</p> <p>Disposición de programas de apoyo para la implementación de la metodología estandarizada para la medición y el análisis de las brechas salariales de género.</p>

Alianza para difundir y promover avances en los reportes de las normas 385 y 386 de la Superintendencia de Valores y Seguros

Tipo de medida	Líneas de acción	Actividades
<p>Es una alianza público-privada que puede ser facilitada a mediano plazo por la IPG. Responde al diagnóstico sobre la necesidad de uniformar el criterio para medir la brecha salarial de género entre las empresas que reportan las normas 385 y 386.</p>	<p>Difundir los resultados de las normas 385 y 386 entre las empresas, bajo la modalidad de “cumpla o explique”.</p>	<p>Difusión en medios de comunicación de las normas 385 y 386 y los resultados de su segundo reporte (mediados de 2017), comparación con los del 2016 (año de entrada en vigencia) y visibilización de avances y retrocesos (ranking).</p>
	<p>Instaurar una discusión profunda respecto a qué metodología podría ser mejor para la medición de brechas salariales de género entre las empresas que reportan a la Superintendencia de Valores y Seguros.</p>	<p>Evaluación de metodologías utilizadas para la medición de las brechas salariales de género en los reportes a la norma 386 el año 2017.</p> <p>Diseño y propuesta a la Superintendencia de Valores y Seguros de una nueva planilla de reporte a la norma 386.</p>

Propuesta para el próximo gobierno de modificación de la Ley de Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres

Tipo de medida	Líneas de acción	Actividades
Es una propuesta de modificación legal que puede ser impulsada a mediano plazo por la IPG para el próximo gobierno. Responde al diagnóstico sobre la ineficacia de la Ley de Igualdad Salarial producto de la ausencia de mecanismos legales que faciliten su aplicación y la reversión de la brecha salarial de género.	Implementar, de cara a una próxima administración de gobierno, una mesa de trabajo para revisar y proponer modificaciones y mejoras a la Ley de Igualdad Salarial.	<p>Compilación de evidencia sobre la efectividad de la Ley de Igualdad Salarial.</p> <p>Desarrollo de recomendaciones para la mejora de la Ley de Igualdad Salarial.</p> <p>Presentación ante las futuras autoridades del Ejecutivo y Legislativo de la necesidad de mejora de la Ley y las propuestas diseñadas para ello.</p>

Fuente: <http://iniciativaparidadgenero.cl/wp-content/uploads/2018/01/Documento-Ejecutivo-IPG-Chile.pdf>
a/ Descrito anteriormente.

Sin embargo, por lo reciente de esta iniciativa aún no se cuenta con información con respecto a sus resultados e impactos. Se espera que durante 2018 otros países de la región se sumen a la propuesta de IPG.

7.2.6 Iniciativas para la certificación de la igualdad salarial

Las iniciativas para la certificación de la igualdad en el ámbito laboral, aunque no se limitan de manera exclusiva a la igualdad salarial, incluyen en su mayoría aspectos relativos al salario. Así, resultan plataformas oportunas para avanzar en este sentido. Por otro lado, contribuyen a dar a conocer las iniciativas positivas que se realizan desde el sector empresarial, que con frecuencia no han sido sistematizadas y no se conocen.

Sellos de la igualdad de Género

Actualmente 12 países de la región –Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Uruguay– participan en la iniciativa “Sellos de Igualdad de Género” liderada por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). La iniciativa tiene como objetivo promover la igualdad de género en el ámbito laboral en la región (América Latina Genera, 2018).

En el marco de este programa, a partir de normas y estándares específicos definidos en cada país, la empresas participantes obtienen un sello que certifica el alcance de dichos estándares para la promoción de la igualdad de género. En este sentido, la

eliminación de la brecha de género es una de las áreas clave de los sellos de igualdad (PNUD, 2018).

Los Sellos suelen proponer distintas modalidades de adhesión y procesos graduales, por lo tanto no necesariamente todas las empresas que participan adoptan medidas específicas sobre las remuneraciones. Sin embargo, algunas experiencias ilustran como pueden funcionar los sellos con respecto a la igualdad salarial. Este es el caso de la certificación las empresas colombianas del sector eléctrico CODENSA y EMGESA, que en 2015 obtuvieron la distinción de plata de sello “Equipares” La adopción de una estrategia de equidad laboral para la eliminación de brechas en ámbitos como reclutamiento y selección, remuneración y salario, capacitación, etc., les permitió obtener en 2018 la distinción de oro del mismo sello. Concretamente con respecto a la igualdad salarial, para 2017 la empresa reportaba una brecha en contra de las mujeres de 4,3%, cifra 4 veces inferior la brecha salarial promedio del país según cifras de la propia empresa. Asimismo, la brecha se habría reducido en los últimos años gracias a la estrategia desarrollada pasando de 6% en 2015 a 4,3% en 2017 (Codensa, 2018).

Economic Dividends for Gender Equality (EDGE)

Con el fin de cerrar brechas salariales cuando se realiza el mismo trabajo, en el año 2017 el BID *Invest* y *EDGE Certified Foundation* realizaron una alianza para apoyar a las empresas que deseen certificarse en materia de igualdad de género. *EDGE Certified Foundation* creó la norma *Economic Dividends for Gender Equality* (EDGE) (Dividendo Económico de Igualdad de Género) que incluye criterios de evaluación *en todos los niveles de la organización, igualdad salarial, eficacia de las políticas y prácticas para garantizar flujos de carrera equitativos, además de una cultura inclusiva* (BID, 2017: 1).

Entre las experiencias sistematizadas en este proceso destacan dos por las acciones impulsadas desde las empresas concretamente para la promoción de la igualdad salarial.

En primer lugar, la empresa agrícola DANPER, ubicada en Perú, se certificó con este programa en el año 2014 y dos años después se recertificó. En materia salarial DANPER creó *franjas salariales específicas para cada posición y se adhirió estrictamente a ellas en el momento de cubrir posiciones con nuevas contrataciones (tanto hombres como mujeres)* (BID, 2017: 21). Asimismo, la empresa emplea un índice de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para evaluar la situación en esta materia (DANPER, 2016: 40).

En el año 2016 se certificó la empresa ecuatoriana ALDECA que produce acero a partir de chatarra. El 99% del personal de ALDECA son hombres, por esta razón su plan de acción se centró en crear un mecanismo para que las mujeres puedan ingre-

sar y avanzar en la escala corporativa de la empresa. Para esto revisó sus políticas de contratación, sobre todo en la selección, capacitación y compensación. Además, realizó un análisis para identificar brechas salariales entre hombres y mujeres que no estuvieran explicadas por factores objetivos (BID, 2017: 23).

7.2.7 Iniciativas para la igualdad salarial impulsadas desde los gobiernos locales

Brasil. Institucionalización de mecanismos para la igualdad de género y la igualdad salarial en el Ayuntamiento Quixadá

En el año 2003 la ISP realizó una primera investigación en Brasil para analizar las brechas salariales en el sector público a partir de su metodología para evaluar puestos de trabajo (ISP, 2018: 2).

A partir los hallazgos de este estudio el Sindicato dos Servidores Públicos Municipais (SINDSEP) de Quixadá e Região a través de la Federación de los Trabajadores en el Servicio Público Municipal (FETAMCE), se comprometió con la *Campaña Internacional de la ISP Equidad de Remuneración ¡Ya!*, y asumió como propia la reivindicación de la igualdad salarial en el Ayuntamiento de Quixadá (ISP, 2018: 3).

En este proceso, el primer paso fue sensibilizar al SINDSEP y a las mujeres trabajadoras sobre las implicaciones de la desigualdad salarial. En 2004 se lanzó la Campaña a nivel municipal y se promovió un proceso de sensibilización hacia la Administración Municipal. En 2005 el Ayuntamiento de Quixadá creó la Comisión Permanente de Negociación Colectiva donde participan representantes del Poder Ejecutivo y del Sindicato (Ordenanza n° 084/2005). Asimismo, se creó el Comité de Equidad de Remuneración de Quixadá (Ordenanza n° 085), primero de este tipo en América Latina. En 2008 este Comité se formalizó en la ley municipal como Comité de Equidad de Género y Remuneración y se definió

... como un órgano paritario de deliberación colectiva, vinculado a la Secretaría de Administración del Ayuntamiento Municipal de Quixadá, con autonomía político-administrativa, teniendo por objetivos principales:

- ▶ *discutir el mejoramiento de las condiciones de trabajo del servidor/a;*
- ▶ *Adoptar políticas que tengan por objeto la discusión sobre las cuestiones de género;*
- ▶ *Mejora de acciones que vislumbre la equidad en la Administración Municipal*
- ▶ *Evaluar los puestos de trabajo (ISP, 2018: 3).*

Estos objetivos superaron la responsabilidad inicial que se le había delegado al Comité de discutir e implementar la evaluación de los puestos de trabajo. Por ello, el Comité contó con procesos de capacitación como el Seminario Nacional de Igualdad de Remuneración en São Paulo, el Seminario Internacional de Equidad de Remuneración en Quixadá (CE), y de intercambio con la Oficina de Equidad de Remuneración en São Luís (MA), y otros a nivel internacional (SMNT, 2010: 40).

Este Comité cuenta con su propio plan de trabajo a partir de tres ejes estratégicos: evaluación de puestos de trabajo, eliminación de barreras y monitoreo de las políticas públicas del municipio.

Esta experiencia que inició con el propósito de reducir la brecha salarial tuvo un efecto multiplicador e impulsó iniciativas para avanzar en la igualdad de género en el Ayuntamiento de Quixadá. En este contexto, en el año 2007 se aprobó la Ley de Equidad (N° 2.280) donde se establece la protección del derecho a la maternidad (licencia y no despido en caso de embarazo), se reduce la jornada laboral para padres y madres con hijas e hijos que tienen algún tipo de discapacidad. Además, la ley establece cuotas de género en procesos de capacitación, el derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor y combate el acoso sexual y moral en el lugar de trabajo y la discriminación por color, raza, etnia, religión, género y orientación sexual (ISP, 2018: 4).

Con relación al principio de igual salario por trabajo de igual valor, a partir de la aprobación de esta Ley se avanzó en la evaluación de 62 de los 98 puestos, siguiendo la metodología propuesta por la ISP. También en esta ocasión, se propuso un modelo de evaluación de puestos adaptado a la administración municipal en Quixadá (SMNT, 2010: 41).

Es importante indicar que con los cambios políticos en la Administración del Ayuntamiento algunos de estos avances se debilitaron, incluso se interrumpieron. No obstante, más recientemente se ha dinamizado el proceso y hay expectativas de que las acciones emprendidas anteriormente se consoliden en los próximos meses.

7.2.8 Campañas, estrategias de sensibilización y capacitación para la igualdad salarial

Brasil. Campanha Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical

Otra línea de acción para promover la igualdad de género y la igualdad salarial ha sido el uso de campañas informativas y de sensibilización. En este sentido destaca *la Campanha Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindi-*

ca²⁹ impulsada por la Central Única dos Trabalhadores (CUT) en Brasil, entre 1995 y el año 2000. Es de destacar, que por la vigencia y relevancia de los temas planteados se relanzó en 2009 (SMNT, 2010: 7-8).

El objetivo de esta Campaña fue posicionar a lo interno del movimiento sindical diferentes aspectos relativos a la desigualdad de género en el trabajo y sus consecuencias. Asimismo, se buscó visibilizar la relevancia de la defensa de los derechos de las mujeres frente a diferentes actores. La Campaña estuvo dirigida principalmente a trabajadoras y trabajadores, sociedad civil organizada, formadores de opinión, diputadas y diputados, funcionariado público y al propio movimiento sindical (SMNT, 2010: 9).

La igualdad salarial y el principio de igual salario por trabajo de igual valor fueron los temas priorizados en las actividades desarrolladas en el marco de esta campaña. Entre las actividades más relevantes destacan: la realización de estudios sobre la situación salarial de las mujeres; la conformación de un grupo de trabajo para debatir, elaborar y proponer una metodología de estudio de caso y definir los sectores a ser estudiados; la elaboración de cartillas sobre los convenios núm. 100, núm. 111 y núm. 156; y el impulso de proyectos de ley sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres (SMNT, 2010: 8-9).

7.2.9 Iniciativas para la igualdad salarial desarrolladas en países de otras regiones del mundo

Como se evidencia a lo largo de este repaso a las iniciativas para la igualdad salarial, las acciones identificadas no son muy numerosas. Se trata, además, en muchos casos de esfuerzos muy focalizados sin posibilidades de alcanzar impactos generalizados. Con el fin de ampliar el abanico de experiencias se han sondeado algunos esfuerzos realizados fuera de la región. En este sentido, a continuación, se recoge una experiencia realizada en España y otra en Suiza.

España. Recursos de autodiagnóstico para el análisis de la brecha salarial y la evaluación de puestos

Las metodologías para la evaluación de puestos planteadas por la ISP y la OIT son propuestas metódicas, detalladas y cuidan detalles relevantes para garantizar el éxito de la evaluación, desde la conformación y sensibilización del Comité que lidera el proceso, hasta la rigurosidad en el método de evaluación. Sin embargo, estas valiosas cualidades pueden transformarse en debilidades cuando se trata de un centro de trabajo que dispone de pocos recursos técnicos y económicos o poco tiempo para

29 Campaña Igualdad de Oportunidades en la Vida, en el Trabajo y en el Movimiento Sindical.

hacer la evaluación. Frente a este escenario el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de España cuenta con un paquete de herramientas metodológicas flexibles, económicas y accesibles para diversos perfiles de empresas.

El Instituto cuenta con el *Programa Empresas. Asesoramiento para la igualdad* cuyo propósito es facilitar a las empresas recursos metodológicos y asesoría técnica para promover una cultura de igualdad de oportunidades (MSSSI)³⁰. En el marco de este Programa el Instituto ha diseñado el sitio web igualdadenlaempresa.es donde coloca herramientas para asesorar a las empresas en diversos ámbitos relativos a la igualdad de género.

Concretamente con respecto a la igualdad salarial se identifican dos recursos fundamentales de autoevaluación: la *Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género* y el *Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género*. Se trata de dos recursos que buscan que cada empresa -independientemente del tamaño y la actividad que desarrolla- pueda detectar y corregir la brecha salarial de género en función del principio de igual salario por trabajo de igual valor.

Ambos recursos son gratuitos, están disponibles en el sitio web, son confidenciales y pueden ser utilizados por cualquier persona que tenga experiencia en el uso de Excel.

Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género

Esta herramienta fue creada en el año 2015 como resultado de un proceso de consulta donde participaron grandes empresas. El proceso de consulta se hizo en dos momentos. Primero se realizó una encuesta para conocer las herramientas y metodología empleada por las empresas para detectar, analizar y corregir la brecha salarial. Posteriormente, se realizó la jornada técnica "Iniciativas para reducir la brecha salarial de género". Herramientas de autodiagnóstico. En dicha jornada se compartieron de forma presencial prácticas exitosas que se han ensayado para reducir la brecha salarial de género (MSSSIb, 2014).

A partir de estas consultas se elaboró la herramienta de autodiagnóstico que permite analizar el sistema de remuneraciones que tiene la empresa. A través de una plantilla en Excel cada empresa ingresa la información salarial de un periodo de referencia. Con base en esta información, la plantilla genera una serie de resultados que permiten comparar los salarios de hombres y mujeres para detectar y analizar desigualdades salariales que se puedan estar presentando. La herramienta cuenta, además,

30 Recuperado de <http://www.igualdadenlaempresa.es/presentacion/home.htm>

con recursos de apoyo: una guía de uso; un ejemplo realizado; un tutorial en video; un caso práctico; un acuerdo de adhesión que suscribe voluntariamente la empresa con el Instituto de la Mujer; spots informativos; y un documento de *Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género* que recoge acciones correctivas para revertir prácticas discriminatorias en la estructura empresarial (MSSSI, 2014).

Sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) en las empresas con perspectiva de género

Este Sistema responde a una de las principales propuestas del documento *Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género* para que las empresas puedan determinar el valor que aporta cada puesto de trabajo y diseñar un régimen de salarios justo, evitando sesgos de género.

Este Sistema también se basa en el uso de una plantilla de Excel que la empresa completa con su información y genera automáticamente la evaluación de los puestos. Para completar esta plantilla se debe contar con información actualizada sobre los grupos profesionales, departamentos y puestos de trabajo que existen en la empresa, las características principales, tareas que desempeña y requisitos para la implementación de cada puesto, así como todos los salarios desagregados por puesto y por persona (MSSSI, 2014). Para completar toda esta información en la plantilla, el Instituto también pone a disposición una guía de uso que orienta a la persona usuaria y un ejemplo de plantilla ya completada (MSSSI, 2014).

Cabe indicar que este Sistema también acoge la recomendación de la ISP y la OIT, sobre evaluar los puestos de trabajo a partir de un método de punteo, y parte de los mismos cuatro factores que utilizan en sus metodologías de evaluación (capacidades, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo).

Según lo planteado por el Instituto, tanto la Herramienta como el Sistema contribuyen a promover en empresas de diferente perfil -pero sobre todo en pequeñas y medianas- una cultura de autodiagnóstico y evaluación- de sus políticas, a partir de recursos de fácil uso, gratuitos y confidenciales.

Suiza. Sistema de compras públicas basado en la igualdad salarial

Suiza implementa una de sus principales medidas para combatir la desigualdad salarial en el sistema de compras públicas. Concretamente, establece la obligatoriedad de garantizar la igualdad salarial como requisito para las empresas que participen en procesos de compras o licitaciones públicas. Esta medida busca, además de proteger los derechos de las mujeres, evitar situaciones de competencia desleal en la que

empresas puedan reducir sus costos de producción a costa de pagar salarios menores a las mujeres (FOGE, s.f.: 1).

Dicha medida cuenta con respaldo legal, ya que está incorporada en el artículo 8 de la ley de adquisiciones públicas y en artículo 6 de la ordenanza de compras públicas (FOGE, s.f.: 1).

La medida opera a partir de dos disposiciones concretas. En primer lugar, las empresas que participan en los procesos de concurso público deben firmar una declaración confirmando que cumplen con la igualdad salarial. Adicionalmente, las empresas con más de 50 personas empleadas deben indicar de qué manera comprueban que en efecto cumplen con este requerimiento y presentar evidencias de ello. Para demostrar este aspecto tienen tres opciones: presentar un autocontrol de la empresa, un control realizado por una tercera entidad o un control efectuado por la Confederación, los cantones o las municipalidades. Dicho control debe haberse realizado dentro de un periodo máximo de 36 meses para ser considerado válido (FOGE, s.f.b: 1).

Por otro lado, también se realizan controles aleatorios para verificar que la información aportada por las empresas es real. Dicho control está a cargo de la Oficina Federal para la Igualdad de Género y se realiza solamente a las empresas con más de 50 personas empleadas. Si se comprueba que las empresas no están cumpliendo con la igualdad salarial pueden ser excluidas temporalmente de los procesos de compra y se le puede requerir la adopción de acciones correctivas. Además, si el incumplimiento persiste pueden ser excluidas de los procesos de compras públicas de manera permanente (FOGE, s.f.b: 2).

8. Conclusiones

Estimar las brechas salariales de género, un reto siempre vigente

Uno de los principales retos para dimensionar las desigualdades salariales tiene que ver con cómo llevar a la práctica el principio de igual salario por trabajo de igual valor. Determinar el valor del trabajo requiere de un análisis detallado de cada puesto, lo que implica disponer de información que no se encuentra en las estadísticas sobre mercado laboral usualmente generadas. Se trata por tanto de un reto que no puede ser resuelto con las herramientas de medición actuales.

Esto, sin embargo, no resta valor a las mediciones tradicionales de las brechas salariales de género, ya que también aportan información relevante que puede orientar de manera más adecuada el diseño de políticas públicas. Por ejemplo, la persistencia en el tiempo o entre países de significativas diferencias salariales entre mujeres y hombres, aunque no esté reflejando si se trata de empleos de igual o diferente valor, da cuenta de una situación de discriminación que se mantiene. Asimismo, un análisis a profundidad de las brechas salariales de género puede evidenciar desigualdades significativas entre diferentes grupos de mujeres, señalando así hacia donde deben priorizarse las acciones. Esto se ha evidenciado en este documento.

Los análisis sobre brechas salariales de género pueden abordarse desde diversas estrategias, a las que corresponden diferentes metodologías. La ruta que evidencia que hay una parte *explicable* de la brecha medida en el conjunto de la población ocupada, -originada en el hecho de que las mujeres no ocupan las mismas posiciones en el mercado laboral que los hombres--, permite mostrar que hay una parte *no explicable* que responde exclusivamente a la discriminación salarial que viven las trabajadoras por el hecho de ser mujeres.

En este estudio se apostó por otra ruta; se han analizado las brechas salariales de género en grupos particulares de población ocupada en cada país, lo que ha producido resultados esperables, pero también importantes sorpresas. Entre las esperables, la constatación de que los mercados laborales son muy heterogéneos y que hay grupos particulares de mujeres que se están quedando atrás. Entre las sorpresas, una de las más llamativas es que al dividir toda la población según diferentes características, cada uno de estos grupos puede tener brechas mayores a la que tiene el conjunto; incluso tener brechas positivas, es decir, desfavorables a las mujeres cuando el conjunto tiene una brecha negativa. Esto obliga a tener precaución frente a mediciones globales que parecen indicar grandes avances en materia de acortamien-

to, o incluso inversión de la brecha salarial de género, ya que este resultado puede estar enmascarando situaciones sistemáticas de discriminación para las mujeres.

En definitiva, para desentrañar las dinámicas que permiten la supervivencia de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, y enfrentarla en forma efectiva, se hace evidente la necesidad de considerar tanto los análisis de brechas salariales de género como los análisis detallados puesto a puesto. Por un lado, se deben seguir mejorando los sistemas para la estimación de las brechas y desarrollando análisis más detallados que permitan obtener imágenes más complejas y realistas de la situación en cada país. Por otro lado, se trata de avanzar en la implementación de metodologías que busquen la comparación de puestos en empresas y centros de trabajo para dar respuesta específica al principio de igual salario por trabajo de igual valor promulgado en el Convenio núm. 100.

La discriminación en el origen de la brecha salarial

Entre los esfuerzos realizados en los últimos años para mejorar la medición de la brecha salarial, destacan aquellos dirigidos a determinar que parte de la brecha se debe a la discriminación directa y que parte de la brecha se debe a otras causas verificables. Es decir, se trata de establecer que parte obedece a pagos de salarios diferentes cuando las condiciones en las que se trabaja (horario, nivel educativo, etc.) son similares. Este es, sin duda, un esfuerzo de gran relevancia ya que contribuye a cuantificar uno de los núcleos más duros de la brecha salarial, aquel en el que se considera que pagar a las mujeres menos, por el hecho de serlo, es legítimo.

Sin embargo, es importante no perder de vista que la otra porción de la brecha - aquella que responde a aspectos objetivos vinculados a condiciones diferenciadas - también es, en buena medida, producto de la discriminación. El hecho de que las diferencias salariales se deban a menores niveles educativos o a jornadas laborales inferiores no puede entenderse como una justificación. Por ello, es esencial visibilizar que una buena parte de la brecha salarial tiene que ver justamente con las condiciones desiguales en las que las mujeres acceden al mercado laboral. La falta de corresponsabilidad en el cuidado o la segregación que excluye a las mujeres de los mejores puestos y los sectores mejor pagados serían algunos de los factores que evidencian que la brecha explicada también surge de la discriminación.

Los retos normativos en el camino hacia el igual salario por trabajo de igual valor

El camino para consolidar normativas que respondan a los mandatos del Convenio núm. 100 ha sido largo. Son pocos los países que han impulsado iniciativas para la creación de legislación moderna que logre por fin llevar la igualdad salarial de la

norma a la práctica. Las limitaciones de estos esfuerzos se han hecho ya evidentes y abren el debate acerca de qué tipo de normativa puede resultar más eficiente.

Concretamente, la legislación centrada en dar respuesta a denuncias individuales habría demostrado tener resultados limitados. Habiendo llegado a esta conclusión, países de otras regiones del mundo han optado por desarrollar propuestas que buscan invertir la responsabilidad de la acción, de manera que sean las empresas las que tengan que demostrar que garantizan la igualdad salarial. Se trata de procedimientos que aplican principalmente a las empresas de mayor tamaño, que incluyen procesos de auditoría y mecanismos para hacer pública la información relativa a las planillas.

La implementación exitosa de este tipo de estrategias normativas requiere de una importante inversión de recursos por parte de las empresas y de capacidad de fiscalización por parte de los Estados. En algunos casos incluso, los países que han seguido esta vía han optado por crear entes específicos para dar seguimiento al cumplimiento de las disposiciones de la ley.

Acciones incipientes en la lucha contra la desigualdad salarial

Las experiencias que se identifican en la región dirigidas específicamente a la reducción de la brecha salarial no son muy numerosas. Se trata con frecuencia de experiencias dispersas y focalizadas que en su mayoría no han logrado gran arraigo institucional.

Algunas de estas acciones retoman la lógica de las normativas más avanzadas y buscan su puesta en práctica en empresas privadas y públicas que tengan la disposición de asumir esa responsabilidad de manera voluntaria. Las experiencias analizadas evidencian que estos procesos han permitido afinar y validar en práctica metodologías para valoración de puestos de trabajo, así como el desarrollo de estrategias para su adaptación a diferentes contextos. Aunque los resultados de este tipo de acciones pueden ser importantes dentro de esos espacios laborales, sin embargo, su potencial de impacto a nivel general es muy limitado.

También son incipientes los esfuerzos que buscan promover la igualdad salarial mejorando la capacidad fiscalizadora de los Ministerios de Trabajo en este ámbito. Esta es una estrategia con una alta potencialidad, así lo demuestran algunas de las cifras disponibles para el caso de México y El Salvador. En este sentido, dotar de herramientas para la identificación de la discriminación salarial al funcionariado a cargo de la inspección laboral debería ser una prioridad.

Estrategias para la igualdad salarial pensadas para mercado laborales formales

Países del norte como Canadá, Islandia o Suiza han desarrollado sus propias rutas para alcanzar la igualdad salarial. Las lecciones aprendidas en esos países inspiran y

orientan los pasos de los países que desde América Latina también buscan avanzar en este mismo sentido. Si bien esas experiencias resultan relevantes, los países de la región enfrentan el reto adicional de desarrollar estrategias propias que respondan a las particularidades de sus mercados de trabajo.

Las estrategias legales y buena parte de las acciones mencionadas han sido diseñadas para ser implementadas en mercados laborales formales. Los altos niveles de informalidad que caracteriza el empleo en los países de la región hacen que las medidas dispuestas tengan un potencial limitado ya que solo lograrían dar respuesta a un segmento de la población. En este sentido, la formalización del trabajo en sí misma es una estrategia necesaria para la reducción de la brecha salarial.

Estrategias indirectas, un eje central para la igualdad salarial en América Latina

Las ya mencionadas particularidades de los mercados laborales de América Latina hacen que medidas que no han sido específicamente diseñadas para la reducción de la desigualdad salarial puedan tener un alto potencial. Uno de los ejemplos más claros de esto es el de las campañas para el cumplimiento del salario mínimo.

La experiencia recogida en el caso de Costa Rica demuestra el alto potencial de este tipo de iniciativas. Así, la evaluación realizada a la Campaña de salarios mínimos evidenció una mayor mejoría en el ingreso de las mujeres.

Por ello, para los países de la región corregir los sesgos que desvalorizan el trabajo de las mujeres en las escalas salariales y desarrollar campañas para garantizar el respeto del salario mínimo debería ser prioritario.

La igualdad salarial, un derecho que debe hacerse visible

Si bien en los últimos años el debate social entorno a la igualdad salarial es cada vez más frecuente aún son necesarios esfuerzos para la sensibilización. El análisis de la ley chilena da buena cuenta de ello. Así, con frecuencia las propias trabajadoras no saben que pueden exigir este derecho.

También es necesario dar a conocer de manera específica y pedagógica los alcances del principio de igual salario por trabajo de igual valor. Se trata de posicionar que dos trabajos diferentes pueden tener un igual valor, haciendo evidente que las actividades tradicionalmente femeninas han sido injustamente desvalorizadas y, en consecuencia, las mujeres que se ocupan en ellas peor pagadas.

Las campañas públicas de información y sensibilización deben acompañar el resto de iniciativas que se realizan para la igualdad salarial. De manera que, por un lado, contribuyan a dar a conocer este derecho y sus alcances, y por otro, avancen en la valoración del trabajo de las mujeres.

Bibliografía

ACTRAV, OIT (2016) Negociación colectiva y promoción de la igualdad de género en América Latina. En prensa.

América Latina Genera (2018). Sellos de Igualdad. <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/iniciativas-destacadas/empresas-por-la-igualdad/sellos-de-igualdad>

Armas, Amparo (2008). *Empleo Público en el Ecuador: Una mirada desde el género*. Quito, Ecuador. CONAMU, ILDIS-ISP, SENRES. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/06816.pdf>

Bentancor, Andrea, Ureta, Camila (2018). Resultados del Proyecto Piloto “Promoviendo el Diálogo Social en Chile: Evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de Género, para la disminución de brechas salariales en el Estado. Santiago, Chile. Disponible en: http://www.dipres.gob.cl/598/articles-171745_doc_.pdf

BID (2016). *Chile lanza la primera “Iniciativa para la Paridad de Género” con apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo y el Foro Económico Mundial*. Disponible en: Recuperado de <https://www.iadb.org/es/noticias/comunicados-de-prensa/2016-12-06/iniciativa-de-paridad-de-genero-en-chile%2C11671.html>

____ (2017). *El poder de la igualdad de género en el lugar de trabajo. Crecimiento sostenible y desarrollo económico, inclusivo en América Latina y el Caribe*. BID Invest & EDGE. Disponible en https://www.iic.org/sites/default/files/documents/pub/es/el_poder_de_la_igualdad_de_genero_0.pdf

____ (2018). *Las mujeres como motor de la prosperidad en el siglo XXI*. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/y-si-hablamos-de-igualdad/2018/04/18/las-mujeres-como-motor-de-la-prosperidad-en-el-siglo-xxi/>

Broadway, Barbara; Wilkins, Roger. 2017. *Probing the Effects of the Australian System of Minimum Wages on the Gender Wage Gap. Working Paper Series. Working Paper No. 31/17*. Melbourne Institute. Applied Economic & Social Research. Disponible en https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au/__data/assets/pdf_file/0011/2586359/wp2017no31.pdf

Carrasco, Cristina (2006). *La Economía Feminista: una apuesta por otra economía*. Disponible en http://www.americalatinagenera.org/newsite/images/documents/U1La_econom%C3%ADa_feminista.pdf

- Celiberti, Lilián, Ardanche, Melissa** (2011). *Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011*. Montevideo, Uruguay. Cotidiano Mujer / ONUMUJERES. Disponible en http://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub_trabajo11baja.pdf
- CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT** (2013). *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf
- CEPAL** (2015). *Panorama Social 2015*. Santiago de Chile. CEPAL. Disponible en http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39965/4/S1600175_es.pdf
- _____ (2016). *Nota para la Igualdad N° 18*. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile. CEPAL. Disponible en https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/nota_18_brechas_salarios.pdf
- _____ (2016b) Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf
- Chicha, Marie-Thérèse** (2008). *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada*. Ginebra, Suiza. OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101326.pdf
- CNESST** (2016). *La CNESST en bref. Année 2016*. Disponible en <http://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1047-11web.pdf>
- _____ (2017). Guide pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien. Disponible en <http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/guidedetaille.pdf>
- _____ (2017b). *Rapport annuel de gestion 2016 de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*. Disponible en <http://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/400/Documents/DC400-2032-10web.pdf>
- _____ (s.f.). *Employers' obligations under the Pay Equity Act*. Disponible en <http://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/publications/Documents/ES100-104Aweb.pdf>
- Codensa** (2018). Codensa y Emgesa, primeras empresas del sector eléctrico del país en alcanzar el Sello de Oro de Equidad Laboral – Equipares. Disponible en <http://corporativo.codensa.com.co/ES/PRENSA/COMUNICADOS/Paginas/Code>

nsayEmgesa,primerasempresasdelsectoreléctricodelpa%C3%ADsenalcanzareel SellodeOrodeEquidadLaboral-Equipares.aspx

DANPER (2016). Reporte de sostenibilidad. Disponible en https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/349811/original/Sustainability_Report_-_Danper_2015.pdf?1482768707

FOGE (s.f.) *The monitoring of compliance with wage equality between women and men in federal procurement*. Disponible en https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/en/dokumente/lohngleichheit/themen/leitlinien_kontrollereinhaltungderlohngleichheitszwischenfrauun.pdf.download.pdf/guidelines_the_monitoringofcompliancewithwageequalitybetweenwome.pdf

____ (s.f.b) *Mécanismes de contrôle du respect de l'égalité salariale dans les marchés publics*. Disponible en https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/fr/dokumente/veranstaltungen/aktuell/Faktenblatt_Mechanismen_zur_Kontrolle_Lohngleichheit.pdf.download.pdf/Fiche%20d'information%20Mécanismes%20de%20contrôle%20du%20respect%20de%20l'égalité%20salariale%20dans%20les%20marchés%20publics.pdf

Gindling, Tomas, Mossaad, Nadwa, Trejos, Juan Diego (2013). *Las consecuencias del aumento en la observancia del salario mínimo legal en Costa Rica. Una evaluación del impacto de la campaña Nacional de Salarios Mínimos*. San José. Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas (IICE), Universidad de Costa Rica. Disponible en: http://www.iice.ucr.ac.cr/LIBROS/Salario_minimo_2.pdf

Gobierno de Chile, ANEF, ISP, OIT (2018). *Memoria. Evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de género, para la disminución de brechas salariales en el Estado*. Santiago, Chile. Disponible en <http://anef.universoweb.cl/contenido/noticia.php?varbajada=10328>

Green, Daina (2006). *Reducir la brecha salarial de género: Aplicando sistemas de evaluación de puestos para revalorizar el trabajo tradicional de mujeres. Una guía práctica para las organizaciones sindicales y gremiales del sector público*. Quito, Ecuador. ISP. Disponible en: http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/sp_reduciendo_la_brecha_salarial.pdf

____ (2013). *Informe final de la consultora a la OIT-ACTRAV*. Disponible en http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2013/documentos/obj04_act05_2013_c100_informefinal.pdf

- Grimshaw, D. & Miozzo, M.** (2003). *Minimum wages and pay equity in Latin America*. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_20_en.pdf
- Henríquez, Helia & Riquelme, Verónica** (2011). *El derecho a ganar lo mismo. Ley 20.348: Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres*. Santiago, Chile. Disponible en http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99443_recurso_1.pdf
- ISP** (2015). *Hacia la equidad salarial en el sector público del agua en Perú*. Disponible en: <http://www.world-psi.org/es/hacia-la-equidad-salarial-en-el-sector-publico-del-agua-en-peru>
- ____ (2018). *La equidad de género y la remuneración y la construcción de mecanismos para la potenciación de la mujer. Experiencia de la Ciudad Quixadá (Brasil). 2003*. Disponible en: <https://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/quixada-brasil.pdf>
- Lorenzini, Pablo, Ceroni, Guillermo, De Urresti, Alfonso, Gutiérrez, Hugo, Gutiérrez, Romilio, Monckeberg, Nicolás, Robles, Alberto, Sepúlveda, Alejandra** (2013). *Evaluación de la Ley N°20.348, resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones*. Disponible en <http://www.evaluaciondelaley.cl/ley-n-20-348-que-resguarda-el-derecho-a-la-igualdad-en-las-remuneraciones/foro-ciudadano/2013-03-25/153119.html>
- Marinakís, Andrés** (2011). *Sistemas de Salarios Mínimos Múltiples o Simples. Seminario Internacional sobre el Salario Mínimo*. Asunción, Paraguay. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_177999.pdf
- MSSSI** (2014). *Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnóstico. III Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa"*. Madrid, España. Disponible en: http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Informe_final_III_JT_Red_DIE._Igualdad_salarial.pdf
- MTPS** (2016). *Informe estadístico, enero 2016*. San Salvador, El Salvador. Disponible en <http://www.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/descargas/InformesEstadisticos/mtps-informe-estadistico-enero-2016.pdf>
- Oelz, Martin; Olney, Shauna; Tomei, Manuela** (2013). *Guía introductoria. Igualdad salarial*. Ginebra, Suiza. OIT. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

- OIT** (2008). *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf
- ____ (2015). *Informe mundial sobre Salarios 2014/2015, Salarios y desigualdad de ingresos*. Ginebra, Suiza. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_343034.pdf
- ____ (2015b). *Aplicación de Convenios OIT sobre equidad salarial y trabajo decente en la empresa pública del Agua EPSEL – Perú*. Disponible en: Recuperado de http://www.ilo.org/actrav/events/WCMS_570700/lang--es/index.htm
- ____ (2016). *La iniciativa del Centenario relativa al futuro del trabajo. Nota Informativa 2*. Disponible en https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Notes_02_web.pdf
- ____ (2017). *Panorama Laboral 2017. América Latina y El Caribe*. Lima, Perú. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf
- ____ (2017b). OIT y la Agenda 2030. La Agenda 2030 y la autonomía económica de las mujeres (en prensa).
- Ólafsson, Stefán** (2017). *Iceland: Equal pay certification legalised*. Disponible en <https://bit.ly/2Fuy28c>
- PNUD** (2018). Sello de Igualdad de Género – Programa de certificación para instituciones públicas y privadas. Disponible en <http://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/our-projects-and-initiatives/sello-de-igualdad-de-genero--programa-de-certificacion-para-inst.html>
- SNMT** (2010). *Igualdade de remuneração entre homens e mulheres Experiências e desafios*. Sao Paulo, Brasil. Central Única dos Trabalhadores (CUT) y Fundação Friedrich Ebert (FES). Disponible en <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/07822.pdf>

Material audiovisual

Video sobre la Metodología de evaluación de puestos de trabajo en EPSEL. Daina Green para el Seminario Aplicación del Convenio 100 - Convenio de Cooperación ISP-OIT-EPSEL. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=6iMMJdHZIro>

Documental Equidad salarial y trabajo decente en la empresa pública del Agua EPSEL – Perú. Disponible http://www.ilo.org/actrav/media-center/video/WCMS_420205/lang--es/index.htm

Entrevistas realizadas

Entrevista a Karen Varela. Grupo interno de trabajo para víctimas y la equidad laboral con enfoque de género. Ministerio de Trabajo.

Entrevista Verónica Montúfar. Coordinadora Mundial para Cuestiones de Género y Equidad de la Internacional de Servicios Públicos.

Anexos

ANEXO I. América Latina (17 países). Ratificación del Convenio núm. 100 sobre la igualdad de remuneración

País	Fecha de ratificación
Argentina	1956
Brasil	1957
Bolivia	1973
Chile	1971
Colombia	1963
Costa Rica	1960
Ecuador	1957
El Salvador	2000
Guatemala	1961
Honduras	1956
México	1952
Panamá	1958
Paraguay	1964
Perú	1960
R. Dominicana	1953
Uruguay	1989
Venezuela	1982

Fuente: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245:NO

**ANEXO II. Disposiciones normativas para la igualdad salarial en América Latina (17 países)**

País	Norma	Disposiciones
Argentina	Constitución política	ARTÍCULO 14 bis.- <i>El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo, vital móvil, igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público;</i>
	Ley de Contrato de Trabajo (1974)	Art. 172. —Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio. <i>La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.</i> En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.
	Constitución Política	Art. 48 <i>V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.</i>
Bolivia	Ley General del Trabajo	Art. 52 <i>Remuneración o salario es lo que percibe el empleado u obrero, en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos del trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexos o nacionalidad.</i>
	Constitución Política	Artículo 16. <i>La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. [...]</i>
Brasil	Constitución Política	Art. 7. <i>30. la prohibición de diferencias salariales, de ejercicio de funciones y de criterios de admisión por motivos de sexo, edad, color o estado civil;</i>
Chile	Constitución Política	Artículo 16. <i>La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. [...]</i>

(continúa...)

País	Norma	Disposiciones
Chile	Ley 20348 Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones (2009)	<p>Artículo 1. Introdúcense las siguientes enmiendas en el Código del Trabajo:</p> <p>1. Agrégase el siguiente artículo 62 bis, nuevo: "Artículo 62 bis. El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad. Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6 del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa.". [...]</p> <p>3. Agrégase, en el artículo 511, el siguiente inciso final: "Los empleadores que no presenten diferencias arbitrarias de remuneraciones entre trabajadores que desempeñen cargos y responsabilidades similares, podrán solicitar la rebaja del 10% de las multas adicionalmente a lo que se resuelva por aplicación de los incisos precedentes, en tanto las multas cursadas no se funden en prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales.".</p> <p>Artículo 2. Intercálase, en el artículo 10 del decreto con fuerza de Ley 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, Estatuto Administrativo, el siguiente inciso cuarto, nuevo: "En los empleos a contrata la asignación a un grado será de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y con la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien sirva dicho cargo y, en consecuencia, les corresponderá el sueldo y demás remuneraciones de ese grado, excluyendo toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.". [...]</p>
		<p>Artículo 5. <i>Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno Nacional deberá:</i> 1. <i>Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo [...]</i></p>
Colombia	Ley 1496. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones (2011)	<p>Artículo 1. <i>Objeto. La presente ley tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.</i></p> <p>Artículo 2. <i>El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</i> Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma a retribución, el género a sexo salvo las excepciones establecidas para la ley.</p>

(continúa...)

País	Norma	Disposiciones
Colombia	Ley 1496. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones (2011)	<p>Artículo 3. <i>Definiciones.</i></p> <p><i>Discriminación directa en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo.</i></p> <p><i>Discriminación indirecta en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: Toda situación de trata diferenciada injustificada, expreso o tácito, en materia de remuneración laboral que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género a sexo. [...]</i></p> <p>Artículo 5. <i>Registro. Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración discriminando clase o tipo y forma contractual.</i></p> <p><i>El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción por imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).</i></p> <p><i>Parágrafo. Al inicio de cada legislatura, el Gobierno Nacional, a través de la autoridad que delegue, presentará a las Comisiones Séptimas Constitucionales del Congreso de la República informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de, empleo, remuneración y formación de mujeres y hombres en el mercado laboral. El informe podrá ser complementado con indicadores que tengan en cuenta la situación particular de las empresas o entidades. [...]</i></p> <p>Artículo 7. <i>El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</i></p> <p>Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.</p> <p>1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.</p> <p>2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.</p> <p>3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.</p> <p>Artículo 8. <i>El artículo 5. De la Ley 823 de 2003 quedará así:</i></p> <p>Artículo 5. <i>Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno Nacional deberá:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral. [...]</i> <i>2. Divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos. [...]</i>

(continúa...)

País	Norma	Disposiciones
Costa Rica	Constitución Política	Art. 57. <i>Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.</i>
	Código de Trabajo	Artículo 167. <i>Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.</i> A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos por cuota diaria, cuando las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.
	Constitución Política	Artículo 33. <i>El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.</i> Artículo 326. <i>El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: [...]</i> 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. Artículo 331. <i>El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.</i>
Ecuador	Código de trabajo	Artículo 79. <i>Igualdad de remuneración. A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de [...], sexo, [...], o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.</i>
	Constitución Política	Artículo 38. <i>El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes: 1. En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad.</i>
El Salvador	Decreto 645 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres (2011)	Artículo 25. <i>El Estado deberá aplicar los siguientes lineamientos en sus políticas de empleo y acciones de inserción laboral, tomando en consideración la brecha entre lo rural y lo urbano y las condiciones de trabajo para superar desventajas para las mujeres: a) Incluir en las políticas de empleo las disposiciones contenidas en la presente ley, a fin de lograr la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales de mujeres y hombres. [...] g) La eliminación de cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral.</i>

(continúa...)



País	Norma	Disposiciones
Guatemala	Constitución Política	Art. 102 <i>c. Igualdad de salario para igual trabajo</i> prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
	Código de Trabajo	Artículo 89. <i>Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.</i> A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual , el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. <i>En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.</i>
	Constitución Política	Artículo 128. 3. A trabajo igual corresponde salario igual sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales.
Honduras	Código de Trabajo	Artículo 367. <i>Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida, y el tiempo de servicio del trabajador. A trabajo igual debe corresponder salario igual</i> , sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, dentro de la misma empresa, sean también iguales, comprendiendo en este, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. <i>No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.</i>
	Constitución política	Artículo 123. <i>Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil [...] El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: [...] VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. [...] B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: [...] V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo [...].</i>
México	Ley Federal del Trabajo	Artículo 9. <i>Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras: [...] IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales. [...]</i>
	Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia (Reforma, marzo 2017)	Artículo 6. IV. Violencia económica. - <i>Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;</i> No contempla sanciones específicas.

(continúa...)

País	Norma	Disposiciones
Panamá	Constitución Política	ARTICULO 67. A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.
	Código de trabajo	Artículo 10. Se garantiza el principio de igualdad de salario. A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario, comprendido en éste los pagos ordinarios y extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualesquiera sumas o bienes que se dieren a un trabajador por razón de la relación de trabajo.
Paraguay	Constitución Política	Artículo 92 - DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO <i>El trabajador tiene derechos a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna.</i> <i>La ley consagrará el salario vital mínimo, el aguinaldo anual, la bonificación familiar, el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo.</i>
	Código de Trabajo	Art. 229. Las tasas de remuneración no podrán establecer desigualdad por razón de sexo, nacionalidad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. A trabajo de igual valor, de la misma naturaleza o no, duración y eficacia, deberá corresponder remuneración igual, salvo el salario mayor fundado en antigüedad y merecimientos.
	Ley 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007)	Artículo 60.- De los lineamientos del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales <i>El Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto, son lineamientos:</i> <i>f) Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. [...].</i>
Perú	Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (Ley 30709)	Artículo 1. Objeto de la Ley <i>Prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.</i> <i>La presente ley está en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor indicado en la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</i> Reglamento de la ley http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-reglamento-de-la-ley-n-30709-ley-que-prohíbe-la-d-decreto-supremo-n-002-2018-tr-1623699-7/

(continúa...)



País	Norma	Disposiciones
República Dominicana	Constitución Política	Artículo 62. 9) <i>Todo trabajador tiene derecho a un salario justo y suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantiza el pago de igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de género o de otra índole y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad;</i>
	Código de Trabajo	Art. 194.- A trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad, corresponde siempre igual salario, cualesquiera que sean las personas que lo realicen.
	Ley de igualdad de oportunidades para la mujer	Artículo 44.- <i>La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, exigirá que a trabajo igual corresponda salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales.</i>
Uruguay	Constitución Política	<i>Artículo 54. La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración [...].</i>
Venezuela	Constitución política (1999)	Artículo 91. <i>Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantiza el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.</i>
	Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras	Artículo 100 Fijación <i>Para fijar el monto del salario se tendrá en cuenta:</i> 1.- <i>La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa.</i> 2.- <i>La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital.</i> 3.- <i>La cantidad y calidad del servicio prestado.</i> 4.- El principio de igual salario por igual trabajo. 5.- <i>La equivalencia con los salarios devengados por trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que presten el mismo servicio.</i>



OIT Américas INFORMES TÉCNICOS

TÍTULOS DE ESTA SERIE

/1 La promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro en América Latina y el Caribe

PRINCIPALES PROBLEMAS, BUENAS PRÁCTICAS, LECCIONES APRENDIDAS Y VISIÓN POLÍTICA

/2 La migración laboral en América Latina y el Caribe

DIAGNÓSTICO, ESTRATEGIA Y LÍNEAS DE TRABAJO DE LA OIT EN LA REGIÓN

/3 Políticas de clústeres y de desarrollo productivo en la Comunidad Autónoma del País Vasco

LECCIONES PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

/4 Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo

ÁREAS PRIORITARIAS DE TRABAJO DE LA OIT EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

/5 Políticas de desarrollo productivo en América Latina

DISCUSIONES RECIENTES, CREACIÓN DE EMPLEO Y LA OIT

/6 Efectos de China en la cantidad y calidad del empleo en América Latina y el Caribe

Enrique Dussel Peters y Ariel C. Armony

/7 El futuro del trabajo que queremos

LA VOZ DE LOS JÓVENES Y DIFERENTES MIRADAS DESDE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

/8 Ascendiendo en la Cadena Global de Valor: el caso de Intel Costa Rica

Ricardo Monge-González

/9 Sesiones de *brainstorming* en Lima

POLÍTICAS DE DESARROLLO PRODUCTIVO, CRECIMIENTO INCLUSIVO Y CREACIÓN DE EMPLEO

/10 Políticas de Desarrollo Productivo en Argentina

Valeria Arza, Martin del Castillo, Diego Aboal, Martin Pereyra y Eugenia Rodríguez Cuniolo / Carlo Ferraro, Pablo Sivori y Josefina Paz

/11 Políticas de Desarrollo Productivo en Uruguay

Luis Bértola (coordinador) / Gustavo Bittencourt, Cecilia Lara y Sebastián Pérez / Reto Bertoni, Gustavo Bittencourt, Carola Saavedra, Valeria Cantera, Pablo Messina, Martín Jauge, Hugo Dufrechou y Virginia Morales

/12 Políticas de Desarrollo Productivo en México

Juan Carlos Moreno-Brid y Gabriela Dutrénit (coordinadores) / Joaquín Sánchez, Elena Álvarez, Jesús Márquez, Fernando Muñoz, Darío Pazos, Isabel Salat y Saúl Valdéz / Gabriela Dutrénit, Juan Carlos Moreno-Brid, Alexandre O. Vera-Cruz, Arturo Torres

/14 Políticas de Desarrollo Productivo en el Estado de Jalisco, México

Carlo Ferraro y Sofía Rojo

/15 Maternidad en el empleo

¿CUÁLES SON LOS COSTOS DE LA ESCASA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y CÓMO SE DISTRIBUYEN?

Soledad Salvador, Corina Rodríguez Enríquez, Juliana Martínez Franzoni y Camila Arza

/16 La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina

EN EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD SALARIAL

Larraitz Lexartza Artza, María José Chaves Groh, Ana Carcedo Cabañas y Amelia Sánchez



La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina

EN EL CAMINO HACIA
LA IGUALDAD SALARIAL

Larraitz Lexartza Artza
María José Chaves Groh
Ana Carcedo Cabañas
Amelia Sánchez



Organización
Internacional
del Trabajo

