



Organización
Internacional
del Trabajo

IGUALDAD SALARIAL

Guía introductoria

Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei



Guía introductoria

IGUALDAD SALARIAL

Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei

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 pubdroit@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.

Igualdad salarial: Guía introductoria / Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei;
Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo

ISBN 978-92-2-326932-6 (impreso)
ISBN 978-92-2-326933-3 (web pdf)

Oficina Internacional del Trabajo; Departamento de Normas Internacionales del Trabajo,
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad

igualdad de remuneración/diferencia del salario/trabajo de igual valor/rol de la OIT/ Convenio
de la OIT/Recomendación de la OIT/comentario/ texto

Publicado también en francés: *Guide d'introduction à l'égalité de rémunération*,
ISBN: 978-92-2-226932-7 (impreso), 978-92-2-226933-4 (web pdf), Ginebra, 2013;
en inglés: *Equal pay: an introductory guide* ISBN: 978-92-2-126932-8 (impreso),
978-92-2-126933-5 (web pdf), Ginebra, 2013; y en árabe ISBN: 978-92-2-626932-3
(impreso), 978-92-2-626933-0 (web pdf), Ginebra, 2013.

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 electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Prefacio

Asegurar que el trabajo llevado a cabo por hombres y mujeres sea valorado adecuadamente y poner fin a la discriminación salarial, son esenciales para alcanzar la igualdad de género, y constituyen elementos esenciales para el trabajo decente. El principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, tal y como establece el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) se tiene que aplicar si se quiere promover la igualdad y se quiere abordar de forma efectiva la discriminación salarial, especialmente teniendo en cuenta que a menudo mujeres y hombres desempeñan trabajos diferentes.

Si bien el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, a menudo denominado “igualdad salarial”, ha sido aceptado ampliamente, ha resultado difícil comprender qué implica realmente y cómo se traduce en la práctica.

La desigualdad de remuneración es un problema crónico sutil difícil de superar si no se entienden claramente los conceptos e implicaciones que tiene tanto para el lugar de trabajo como para la sociedad en su conjunto, y si no se introducen medidas preventivas. El desafío de aplicar este principio ha adquirido aún más importancia en el contexto de la actual crisis económica, dado que para algunos la “igualdad salarial” supone simplemente un costo añadido. Esta guía clarifica los conceptos que subyacen al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y ofrece orientación sobre su aplicación práctica. Si bien la Guía se centra específicamente en la igualdad de remuneración para hombres y mujeres, dado que desde hace mucho tiempo es un tema que preocupa a la OIT y sigue presentando algunos retos en la actualidad, se espera que también ofrezca algunas perspectivas para afrontar la cuestión de la desigualdad salarial por motivos distintos del sexo.

La igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor se puede aplicar de diferentes formas dependiendo de cada contexto nacional. Por ello, no se pretende que los ejemplos nacionales utilizados sean un modelo a seguir. Se trata más bien de enfoques que pueden inspirar nuevas ideas. La Guía está dirigida a funcionarios gubernamentales, organizaciones de trabajadores y de

empleadores, legisladores, profesionales, formadores y a cualquier persona interesada en este ámbito dinámico y en evolución. Se basa en las políticas de la OIT en este ámbito, la asistencia técnica que ofrece la Oficina de la OIT a sus constituyentes y los comentarios al respecto que han realizado los órganos de control de la OIT.

Esta guía se puede emplear de diferentes formas, entre otras para:

- concienciar y entender el principio de igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor;
- ayudar a trasladar el principio a la legislación nacional y la práctica;
- ayudar a los órganos nacionales de igualdad a promover el principio;
- ayudar a las instituciones encargadas de la fijación de salarios a aplicar el principio;
- negociar disposiciones de igualdad salarial en los convenios colectivos;
- desarrollar políticas para el lugar de trabajo, como por ejemplo métodos de evaluación de los empleos;
- ofrecer a los formadores información y ejemplos para concienciar y crear capacidades;
- ofrecer una base para la ratificación del Convenio núm. 100;
- mejorar la aplicación y la preparación de las memorias sobre la aplicación del Convenio núm. 100;
- fomentar medidas para la consecución de los derechos en el trabajo de acuerdo con la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y mejorar los procesos de preparación de informes relacionados.

Esta guía es un esfuerzo de colaboración entre el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y el Departamento de Condiciones de trabajo e igualdad. Ha sido redactado por Manuela Tomei, Directora del Departamento de Condiciones de trabajo e igualdad; Shauna Olney, Jefa del Equipo de Igualdad del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo; y Martin Oelz, Experto legal del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. Esperamos que esta guía ofrezca nuevas perspectivas y genere nuevas ideas para avanzar hacia la igualdad salarial para hombres y mujeres y que contribuya al seguimiento de la Resolución de 2012 relativa al debate recurrente sobre los principios y derechos

fundamentales en el trabajo y la Resolución de 2009 relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente.

Cleopatra Doumbia-Henry

*Directora
Departamento de Normas
Internacionales del Trabajo*

Manuela Tomei

*Directora
Departamento de Condiciones
de trabajo e igualdad*

Índice

Prefacio	iii
Agradecimientos	viii
Apunte terminológico	ix

1

Parte 1: La importancia de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor _____ 1

1. ¿La igualdad de remuneración es un derecho fundamental? 2
2. ¿La desigualdad de remuneración es un problema en todos los países? 3
3. ¿Por qué es importante promover la igualdad de remuneración? 4
4. ¿Qué costos y beneficios presenta aplicar la igualdad de remuneración? 6
5. ¿Es necesario que exista también una política general sobre igualdad de género? 9

2

Parte 2: La brecha de remuneración entre hombres y mujeres ____ 13

1. ¿Qué es la brecha de remuneración entre hombres y mujeres? 14
2. ¿Cuán amplia es la brecha de remuneración entre hombres y mujeres? 15
3. ¿Cuáles son las causas de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres? 19

3

Parte 3: Convenio núm. 100: El derecho a la remuneración igual para mujeres y hombres por un trabajo de igual valor _____ 27

1. ¿Qué establece el Convenio núm. 100? 28
2. ¿Cuándo se permiten diferencias en la remuneración? 29
3. ¿Qué trabajadores están cubiertos? 30
4. ¿La igualdad de remuneración concierne a todos los países? 31

4

Parte 4: Comprender el concepto de “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” _____ 33

1. ¿Qué diferencia existe entre “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” e “igualdad salarial”? 34
2. ¿Qué es un “trabajo igual”? 35
3. ¿Qué es un trabajo de igual valor? 35
4. ¿Qué abarca el término “remuneración”? 38

5

Parte 5: Comparar trabajos y determinar el valor igual _____ 41

1. ¿Cómo se determina el valor igual? 42
2. ¿Qué es un método de evaluación de los puestos de trabajo? 43

3. ¿Cómo se pueden evitar los estereotipos y prejuicios por motivo de género en la evaluación de un puesto de trabajo?	44
4. ¿Qué necesita un método de evaluación de los puestos de trabajo para que funcione?	50

6

Parte 6: Fijación de salarios e igualdad de remuneración 55

1. ¿Qué modo de fijación de salarios es pertinente para la igualdad de remuneración?	56
2. ¿Qué rol desempeña el salario mínimo?	56
3. ¿Qué rol desempeña la negociación colectiva?	60

7

Parte 7: El rol del gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores 65

1. ¿Qué rol tiene el gobierno según el Convenio núm. 100?	66
2. ¿Qué rol desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores?	67
3. ¿Cómo se puede mejorar la cooperación entre el gobierno y los interlocutores sociales?	73

8

Parte 8: Medidas para promover y asegurar la igualdad de remuneración 79

1. ¿Qué estrategia se puede emplear para alcanzar la igualdad de remuneración?	80
2. ¿Por qué adoptar leyes de igualdad de remuneración?	86
3. ¿Qué deben incluir las leyes?	88
4. ¿Qué medidas pueden promover la igualdad de remuneración en el lugar de trabajo?	94
5. ¿Cómo pueden contribuir las directrices?	95

9

Parte 9: Instituciones y procedimientos para el seguimiento y control de la aplicación 99

1. ¿Qué clase de instituciones se deberían crear o reforzar?	100
2. ¿Qué tipo de procedimientos existen para el seguimiento y el control de la aplicación?	104
3. ¿Qué papel desempeña la inspección del trabajo?	105
4. ¿Qué estadísticas se necesitan?	110

10

Parte 10: ¿Cómo puede ayudar la OIT? 113

Apéndice 1: Fuentes de información complementaria de la OIT	115
Apéndice 2: Lista de Convenios y Recomendaciones de la OIT relevantes	118
Apéndice 3: Texto del Convenio de igualdad de remuneración (Núm. 100) y de la Recomendación (Núm. 90), 1951	120

Agradecimientos

Los autores desean agradecer a los muchos colegas que han ofrecido comentarios muy útiles en las etapas iniciales de redacción así como información y textos que han enriquecido el texto. Queremos agradecer particularmente la ayuda de Simonetta Cavazza, Dimitrina Dimitrova, Simel Esim, Nelien Haspels, Grace Hemmings, Jane Hodges, Frank Hoffer, Lucette Howell, Gudrun Jevne, Albertina Jordao, Katerine Landuyt, Claire Marchand-Campmas, Adrianna Mata-Greenwood, René Robert, Kristen Sobeck, María Marta Travieso y Lisa Wong. También queremos dar las gracias a Dain Bolwell por el trabajo de edición y al Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín por la maquetación y producción, en particular a Valeria Morra y Manuela Flamini.

Apunte terminológico

Igualdad de remuneración e igualdad salarial. El derecho a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor recibe habitualmente la denominación de “igualdad salarial”. En esta guía los términos “igualdad salarial” e “igualdad de remuneración” se emplean indistintamente, aunque en ocasiones tienen sentidos diferentes en la legislación, tal y como veremos en la Parte 4.

Igualdad de remuneración y equidad salarial. La igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor es el principio diseñado para alcanzar la equidad salarial entre hombres y mujeres. La equidad salarial es una cuestión de justicia remunerativa (véase la Parte 4).

En el Convenio núm. 100 se establece 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. (véase la Parte 4).

Las ganancias incluyen

- (a) la remuneración en dinero o en especie pagada al trabajador por el trabajo realizado, así como la remuneración por las horas no efectuadas;
- (b) las ganancias netas provenientes del empleo independiente;
- (c) el total de las ganancias provenientes del empleo y del empleo independiente (véase la Parte 2).



© OIT/R. Lord



La importancia de la igualdad
de remuneración por un
trabajo de igual valor

1. ¿La igualdad de remuneración es un derecho fundamental?

Mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor (denominado habitualmente “igualdad salarial”). Los hombres y las mujeres deberían recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor. La igualdad de remuneración es un derecho humano reconocido al que tienen derecho todos los hombres y mujeres.¹

Aunque pueda parecer un concepto reciente, la OIT reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.² El principio está establecido en las líneas iniciales de la Constitución de la OIT,³ en la que se reconoce que es un elemento clave de la justicia social. La Declaración de Filadelfia de 1944, que es parte de la Constitución de la OIT, establece que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.”

La Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo establece que todos los Estados miembros tienen la obligación de respetar, promover y cumplir los principios relativos a los derechos fundamentales, hayan ratificado o no los Convenios pertinentes. Estos derechos incluyen la eliminación de la discriminación en materia de empleo.⁴ La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 afirma que la igualdad de género y la no discriminación son principios transversales del Programa de Trabajo Decente de la OIT.⁵

El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) fue el primer instrumento internacional sobre esta cuestión. No es casualidad que el Convenio se aprobara tras la segunda guerra mundial, ya que las mujeres habían participado en la vanguardia de la producción durante la guerra en muchos países. La igualdad salarial para mujeres y hombres fue un primer paso importante hacia una mayor igualdad en la sociedad, ya que la diferencia en los

salarios constituye una de las formas de discriminación más obvias y mensurables.⁶ Este Convenio, adoptado hace más de 60 años, fue avanzado para su época y sigue siendo especialmente pertinente. El Convenio permite que los medios de aplicación evolucionen, y esta evolución ha continuado.

Pagar menos a las mujeres que a los hombres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor es una forma habitual de discriminación en el empleo. El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) está estrechamente relacionado con el Convenio núm. 100. El Convenio núm. 111 prohíbe distinciones, exclusiones o preferencias realizadas por diversos motivos, entre ellos el sexo, que afectan negativamente a la igualdad de oportunidad y trato en el empleo y la ocupación. La Recomendación que acompaña al Convenio núm. 111 hace referencia a la necesidad de formular una política nacional para la prevención de la discriminación en el empleo y la ocupación teniendo en cuenta una serie de principios. Entre estos principios se incluye la igualdad de oportunidades y de trato respecto a la remuneración por un trabajo de igual valor para todos.⁷ Con una tasa de ratificación de los Convenios núm. 100 y núm. 111 por parte de los Estados Miembros de más del 90 por ciento, existe un consenso claro sobre la importancia de los principios y derechos que los mismos consagran.⁸

2. ¿La desigualdad de remuneración es un problema en todos los países?

La desigualdad de remuneración es un problema persistente y universal. Desde que pasaron a formar parte de la población activa, las mujeres, en general, han tenido un salario inferior al de los hombres. En alguna época, ello se debió en muchos países a una política expresa. Esta situación se basaba en la asunción de que las mujeres no tenían por qué ganar un “salario de subsistencia” porque sus maridos eran los que “llevaban el pan a casa”. El salario de las mujeres era considerado simplemente un complemento. De este modo se creaba un círculo vicioso de trabajos mal remunerados que acababa justificando el salario inferior para las mujeres. Sin embargo, con el paso del tiempo, la política de establecer de forma

expresa tasas de remuneración diferentes para mujeres y hombres que desempeñaban el mismo trabajo o trabajos similares ha sido abandonada prácticamente en todas partes. Sin embargo, siguen habiendo diferencias salariales entre mujeres y hombres que llevan a cabo trabajos diferentes pero de igual valor.

Como resultado de actitudes históricas y de estereotipos respecto al rol de las mujeres, existe un abanico más reducido y diferente de ocupaciones que desempeñan predominantemente o de forma exclusiva las mujeres. La concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones se traduce en una presión a la baja sobre los sueldos medios de las mismas, lo que motiva que los hombres no quieran ocuparlos. Como resultado, el salario medio para las mujeres sigue siendo generalmente inferior al de los hombres en todos los países y para todos los niveles de educación, grupos de edad y ocupación.

3. ¿Por qué es importante promover la igualdad de remuneración?

No se puede esperar ninguna mejora duradera en la situación económica de las mujeres mientras su tiempo y talento se valore menos que el de los hombres. Promover la igualdad de remuneración también ayuda a afrontar una causa importante de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres, en concreto la discriminación salarial. También contribuye a mejorar la igualdad de género en términos generales en el mundo del trabajo.

Resolver las brechas de remuneración entre hombres y mujeres es importante para:

- mejorar la desigual división del trabajo doméstico entre mujeres y hombres, así como el reparto de tiempo que hacen las mujeres en su vida entre trabajo remunerado y no remunerado;
- ayudar a cambiar estereotipos sobre las aspiraciones, preferencias, capacidades y la “idoneidad” de las mujeres para determinados empleos;
- reducir la dependencia financiera de las mujeres para así mejorar su influencia y situación en el hogar y la comunidad;



- hacer que las mujeres y sus familias sean menos vulnerables a la posibilidad de caer en la pobreza;
- reducir la probabilidad de que los hogares con ingresos bajos, entre ellos aquellos encabezados por una mujer, caigan en la pobreza o permanezcan en ella;
- aumentar las pensiones de las mujeres y reducir el riesgo de pobreza durante la vejez;
- asegurar la recuperación sostenible de las mujeres en épocas de crisis económica;
- reducir la presión sobre las familias para trabajar más horas;
- reducir el recurso al trabajo infantil;
- reducir los índices de rotación y aumentar la productividad;

- Aumentar la capacidad de las empresas para atraer y retener a los mejores trabajadores y trabajadoras.

4. ¿Qué costos y beneficios presenta aplicar la igualdad de remuneración?

Si bien resolver la desigualdad salarial existente genera costos al empleador, también le ofrece beneficios considerables. Los ajustes con miras a la igualdad salarial pueden implicar diferentes tipos de costos: i) aumento de los salarios; ii) costos administrativos y iii) posibles efectos negativos sobre algunos empleados. Se ha demostrado sin embargo que los costos salariales pueden ser relativamente bajos.⁹ Los costos administrativos incluyen el desarrollo de nuevos métodos de evaluación de los empleos y de sistemas de clasificación, la formación y los honorarios por consultoría necesarios. Los empleados cuyos empleos no se han evaluado o mejorado pueden manifestar una cierta insatisfacción, lo que podría reducir la motivación y productividad a corto plazo. Sin embargo, el proceso no debe acarrear una reducción de los sueldos de ningún trabajador.

La equidad salarial presenta también beneficios, entre otros: ¹⁰

- *Mejores prácticas de contratación y selección.* La igualdad salarial genera prácticas de contratación y selección más eficaces, formación continua más eficaz, una mejora en los índices de retención de los nuevos empleados y un mejor rendimiento de los empleados nuevos.
- *La identificación de exigencias subestimadas en empleos dominados por mujeres.* La contratación que se atenga a estas exigencias resultará en una mayor calidad de los productos y servicios y flexibilidad interna. Esto se debe a la identificación de capacidades que se pueden transferir entre empleos en los que predominan las mujeres y aquéllos en los que predominan los hombres.
- *Un entorno de trabajo mejor basado en los principios de igualdad.* Esto resulta en una mayor satisfacción y mayor compromiso con la organización.



- *Aumento de la reputación de las empresas y de su atractivo.* Esto resulta en costos menores de contratación para el personal cualificado y en puestos que permanecen menos tiempo vacantes ya que son puestos más atractivos.
- *Mejora de las relaciones laborales.* La equidad salarial implica menos disputas, una resolución de quejas y disputas más rápida, así como una negociación más eficaz de los convenios colectivos.
- *Mayor autonomía económica de las trabajadoras.* Para las trabajadoras implica una mayor certidumbre económica y hace que haya más mujeres con capacidades idóneas a disposición de la empresa.
- *Disminución de los costos legales y las sanciones.* Los empleadores evitan las denuncias por discriminación salarial e igualdad de remuneración que pueden resultar en indemnizaciones sustanciales y consumir mucho tiempo.¹¹ La igualdad de remuneración puede brindar una cierta protección contra la caída de los precios de las acciones de las empresas, así como mejorar su imagen y reputación.
- *Una política salarial más coherente.* Una estructura salarial equilibrada y basada en el valor de los trabajos ahorra tiempo al personal que gestiona el sistema de pagos y ofrece una distribución más eficiente de la carga salarial entre los diferentes empleos.

En general, las mujeres se benefician de un sistema más justo de reconocimiento y remuneración, sus familias se benefician económicamente, los empleadores se benefician al contar con las personas adecuadas con las capacidades idóneas y la sociedad se beneficia tanto de la justicia social como de la productividad.

5. ¿Es necesario que exista también una política general sobre igualdad de género?

Una política general sobre igualdad de género es fundamental para promover la igualdad de remuneración. La consecución de la equidad salarial está vinculada inextricablemente a la consecución de la igualdad de género. La brecha de remuneración entre hombres y mujeres sólo se podrá superar si se llevan a cabo avances continuados y sostenibles en lo que se refiere a la igualdad de género en el trabajo y en la sociedad en su conjunto. A la inversa, la igualdad de género no se puede alcanzar sin la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.¹²

La segregación profesional de las mujeres en determinados empleos, ocupaciones y sectores aumenta la probabilidad de que se minusvalore el trabajo desempeñado principalmente por mujeres en comparación con los trabajos desempeñados mayoritariamente por hombres. La discriminación contra las mujeres en la contratación, el acceso a la formación, los ascensos y promociones, así como el reparto desigual de las responsabilidades domésticas y familiares entre hombres y mujeres tiene un efecto directo sobre los niveles de remuneración de las mujeres. Al mismo tiempo, una remuneración baja o desigual de las mujeres impedirá progresos posteriores en la participación de mujeres y hombres en el empleo sobre una base de igualdad. Cuando las mujeres ganan menos dinero que sus colegas varones, es menos probable que se produzca un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades del hogar y familiares, por lo que muchas mujeres deciden dejar el empleo. Las cuestiones relativas a la igualdad de remuneración se deberían por tanto incluir y afrontar en las políticas y planes de igualdad de género a todos los niveles. Las brechas de remuneración por motivo de género son un indicador importante de los avances realizados en la consecución de la igualdad de género.

El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación, 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de

discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas forman el marco legal y político internacional para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo. El Convenio núm. 111 exige a los países que lo ratifiquen que apliquen una política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Se incluye la igualdad de oportunidades y de trato en relación a la contratación, formación, promoción y ascensos, así como en lo referido a la remuneración y las condiciones de trabajo.





CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1958 (NÚM. 111)

Todo Miembro (...) se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

RECOMENDACIÓN SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1958 (NÚM. 111)

Esta política [nacional] (...) teniendo plenamente en cuenta los siguientes principios: (...) todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con (...) remuneración por un trabajo de igual valor.

Notas finales

- ¹ Véase OIT: *Resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 101a reunión, Ginebra, 2012, conclusiones, párrafo 5. Véase también el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966, artículo 7(a)(i), y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, artículo 11(1)(d).
- ² Artículo 427 del Tratado de Versalles, OIT: *Boletín Oficial*, Vol. 1, abril de 1919 a agosto de 1920.
- ³ Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada en 1946 para añadir una referencia específica a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en el Preámbulo (incluida originalmente en el artículo 41), OIT: *Boletín Oficial*, 15 de noviembre de 1946, vol. XXIX, núm. 4.
- ⁴ OIT: *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, 1998, artículo 2(d).
- ⁵ Según el concepto definido por la OIT y adoptado por la comunidad internacional, el trabajo decente es un trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente implica oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo; proporciona seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores/as y sus familias; ofrece mejores perspectivas para el desarrollo personal y favorece la integración social; da a las personas libertad de expresar sus opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones que inciden en sus vidas; y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para todos y todas. Véase OIT: *Guía Práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente*, Ginebra, 2007, p. vi.
- ⁶ OIT: *Dar un rostro humano a la globalización*, Estudio General sobre los convenios fundamentales, Informe III (Parte 1B), CIT, 101a reunión, OIT, Ginebra 2012, párrafo. 652.
- ⁷ Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), párrafo 2(b) (v).
- ⁸ A fecha de enero de 2013, el Convenio núm. 100 ha sido ratificado por 171 Estados miembros y el Convenio núm. 111 por 172 Estados miembros.
- ⁹ Por ejemplo, en Canadá, donde se produjeron ajustes en la igualdad salarial, los salarios totales aumentaron en Ontario entre un 0,5 y un 2,2 por ciento y en Quebec entre un 0,5 por ciento o menos y un 3,76 por ciento. Véase M.-T. Chicha: *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impact*, OIT: Documento de trabajo de Declaración, núm. 49, Ginebra 2006. Sin embargo, una vez que se han litigado estas cuestiones, algunas cortes de justicia y tribunales han otorgado indemnizaciones significativas para compensar la discriminación salarial.
- ¹⁰ Véase M.-T. Chicha, *ibid*.
- ¹¹ Véase por ejemplo el caso de Fair Work Australia sobre igualdad de remuneración: Australian Municipal, Administrative, Clerical and Service Union (Sindicato municipal, administrativo, secretarial y de servicios de Australia) y otros; Australian Business Industrial [2012] FWA FB 1000, 1 de febrero de 2012. La Orden de Fair Work Australia sobre esta cuestión, emitida el 22 de junio de 2012, fijó aumentos salariales del 23 al 25 por ciento. Véase también Public Service Alliance of Canada c. Canada Post Corp., 2011 TSC 57, [2011] 3 S.C.R. 572, en el que el Tribunal Supremo de Canadá restableció una decisión que halló desigualdad salarial entre los trabajadores y trabajadoras del servicio postal a partir de una reclamación archivada en 1983. La audiencia original del Tribunal se prolongó durante 410 días de audiencia.
- ¹² Véase: *Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente*, CIT, 98a reunión, 2009.



© OIT/M. Crozet



La brecha de remuneración
entre hombres y mujeres

1. ¿Qué es la brecha de remuneración entre hombres y mujeres?

Las desigualdades salariales entre hombres y mujeres a menudo se evalúan mediante un indicador denominado brecha de remuneración entre hombres y mujeres. La brecha de remuneración entre hombres y mujeres mide la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Por ejemplo, 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.

La brecha de remuneración entre hombres y mujeres puede hacer referencia a las diferencias de ingresos por hora, semanales, mensuales o anuales entre hombres y mujeres. Normalmente, la brecha de remuneración entre hombres y mujeres por hora es inferior a la semanal, mensual y anual. Esto se debe a que las mujeres suelen realizar trabajos remunerados durante menos horas que los hombres, ya que las mujeres siguen teniendo más responsabilidades familiares y domésticas. Por ello, es menos probable que las mujeres cobren horas extraordinarias, por ejemplo. La restricción legal al trabajo nocturno o a la realización de horas extraordinarias por parte de las mujeres también puede constituir un factor.

La brecha de remuneración entre hombres y mujeres abarca las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres, lo que incluye (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.¹³ La diferencia entre la brecha salarial entre hombres y mujeres en el marco de un empleo por cuenta ajena y la brecha de ganancias entre hombres y mujeres en el trabajo por cuenta propia puede ser significativa. La brecha entre hombres y mujeres para los ingresos totales suele ser mayor que la brecha salarial.

2. ¿Cuán amplia es la brecha de remuneración entre hombres y mujeres?

A escala mundial, se estima que la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es de un 22,9 por ciento; en otras palabras, las mujeres ganan un 77,1 por ciento de lo que ganan los hombres. Sin embargo, el alcance de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres varía según el sector, la ocupación, el grupo de trabajadores, el país y el tiempo.¹⁴ Normalmente es inferior en el sector público en comparación con el sector privado y es mayor en los trabajadores de más edad. La diferencia en los salarios entre hombres y mujeres con responsabilidades familiares, así como entre mujeres y hombres sin responsabilidades familiares, también es importante.

Cuanto más mujeres se encuentren en una determinada categoría de trabajo, menores serán los salarios de todos los trabajadores de esa categoría.¹⁵ Los empleos con salarios bajos son más frecuentes entre mujeres que entre hombres, y esta distribución por sexos de los empleos con salarios bajos también está ligada a la vulnerabilidad de las ocupaciones con preeminencia de mujeres ante el riesgo de un sueldo bajo.¹⁶ La diferencia es mayor en algunos

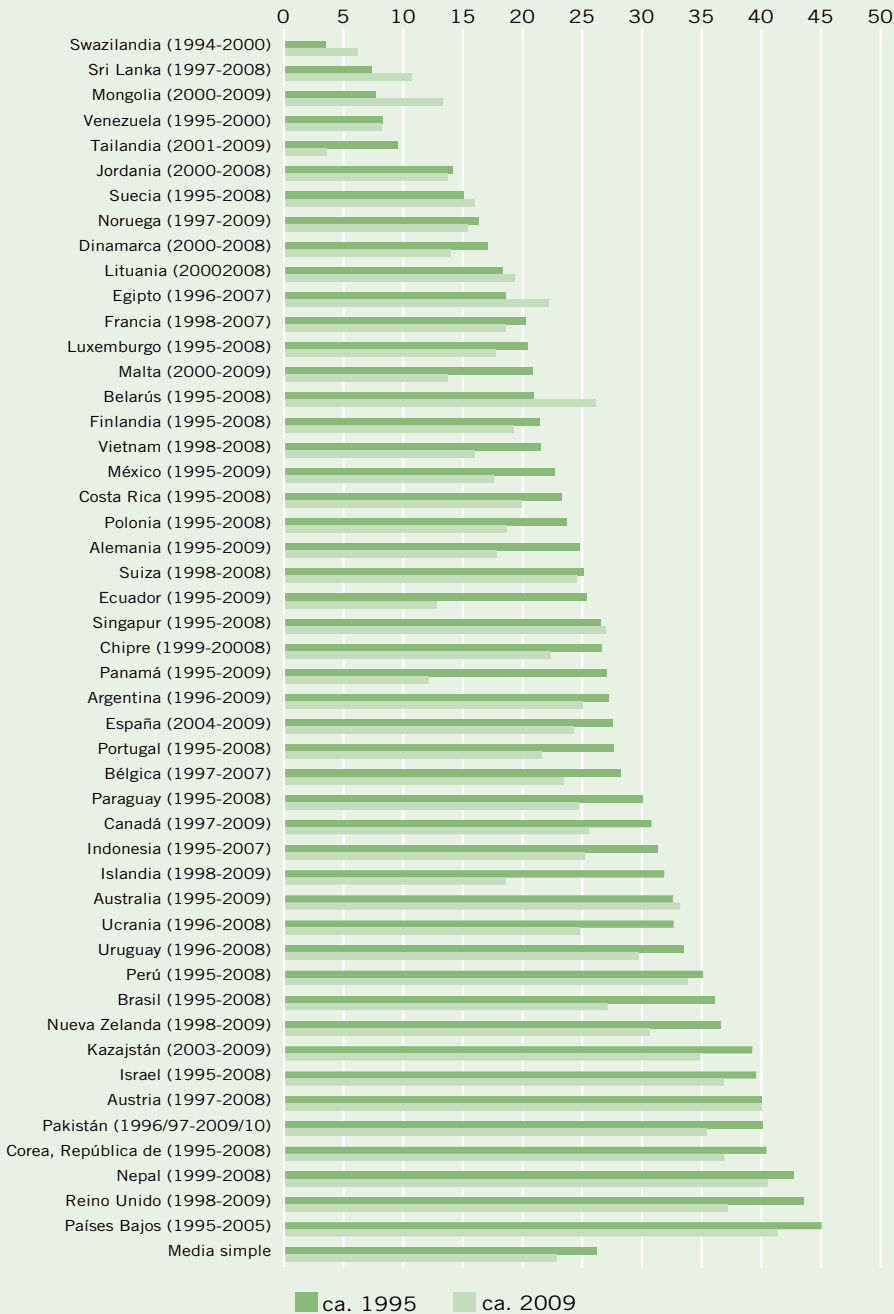


trabajos manuales en los que se encuentran pocas mujeres. Sin embargo, esto también se produce en algunas ocupaciones no manuales, como es el caso de los altos directivos y los miembros del Poder Ejecutivo y de los cuerpos legislativos. En la Unión Europea, de 2003 a 2006 la brecha de remuneración entre hombres y mujeres por hora se estancó en un 15 por ciento y aumentó al 17,1 por ciento en 2009.¹⁷ Entre los países de la OCDE, Japón y la República de Corea tienen la mayor brecha de remuneración entre hombres y mujeres, con un 30 y 40 por ciento respectivamente para los trabajadores a tiempo completo.¹⁸ Según un estudio, en América Latina, la diferencia en los salarios en ingresos por hora fuera del sector agrícola era del 22 por ciento y de un 36 por ciento para los ingresos mensuales, y en muchos países de Asia, Oriente Medio y Norte de África la diferencia era de más del 40 por ciento en algunos sectores.¹⁹

Se han producido algunos avances, aunque lentos, en el camino hacia ganancias más igualitarias entre hombres y mujeres, si bien se calcula que con el índice actual de avance, se tardaría 75 años en hacer desaparecer la diferencia.²⁰ El gráfico que se muestra a continuación muestra que la brecha de remuneración entre hombres y mujeres se ha reducido en la mayoría de los países en el conjunto de su economía entre 1995 y 2009. La brecha de remuneración suele ser mayor en los países con una incidencia alta de empleo a tiempo parcial, en los que las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas, como por ejemplo en el Reino Unido, los Países Bajos y la República de Corea. Cuando las mujeres que trabajan a tiempo parcial ganan menos que las mujeres que trabajan a tiempo completo, la brecha de remuneración mensual entre hombres y mujeres aumenta aún más si se incluyen los trabajadores a tiempo parcial.²¹

EVOLUCIÓN DE LA DIFERENCIA EN LOS SALARIOS MENSUALES POR RAZÓN DE SEXO EN 48 PAÍSES, DE 1995 A 2009

2



Fuente: Estadísticas de la OIT, Eurostat.

El cuadro que se muestra a continuación analiza las brechas de remuneración entre hombres y mujeres en los países de América Latina y compara el salario medio de trabajadores y trabajadoras urbanos de un determinado rango de edad y según los años de educación.

PROPORCIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN AMÉRICA LATINA (2010 O ÚLTIMOS DATOS DISPONIBLES)

Trabajadoras y trabajadores urbanos de 20 a 49 años, con jornada de 35 horas semanales o más

País	Años de educación		
	0-5\	6-9	10-12
Argentina	73,6	70,8	78,6
Bolivia (2007)	70,8	70	67,8
Brasil (2009)	71,8	68,8	67,9
Chile (2009)	84,5	77,7	78,8
Colombia	80,0	78,1	78,5
Costa Rica	62,4	82,5	82,0
Ecuador	80,7	80,9	83,7
El Salvador	89,3	81,0	86,7
Guatemala (2006)	103,3	73,8	83,6
Honduras	86,3	83,3	84,3
México	70,6	71,4	76,7
Nicaragua (2005)	80,1	76,8	82,2
Panamá	69,3	70,9	84,2
Paraguay	81,9	77,1	80,9
Perú	65,4	63,7	69,4
República Dominicana	64,8	59,8	66,2
Uruguay	57,2	64,5	69,6
Venezuela	84,5	82	82,7

Fuente: CEPAL, Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2011.

Los cambios en la brecha de remuneración entre hombres y mujeres, con el tiempo, se pueden estrechar mediante un proceso de “nivelación hacia arriba “ o de “nivelación hacia abajo”. La



“nivelación hacia arriba” se produce cuando aumentan los ingresos de la mujer, mientras que los de los hombres se estancan o suben a un ritmo inferior al de la mujer. Existe una nivelación hacia abajo de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres cuando tanto los sueldos de las mujeres como de los hombres descienden, pero los sueldos de los hombres descienden más rápido, o hay un aumento de la proporción de hombres con sueldos bajos. Por ello, corresponde analizar tanto la relación entre ingresos de hombres y de mujeres como las tendencias a lo largo del tiempo en los ingresos medios de los hombres.

3. ¿Cuáles son las causas de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres?

Hay diferentes factores que explican la brecha de remuneración entre hombres y mujeres. La importancia relativa de estos factores varía según el país y el tiempo. Estos factores incluyen:

■ **Diferencias en la educación y la formación por motivo de género**

En general, la brecha por motivo de género en la educación se ha reducido y los logros educativos de las mujeres han sido notables. Sin embargo, en algunos países las mujeres suelen tener menos años de escolarización que los hombres. Esto se debe a que se considera que la educación de las niñas es menos útil o menos beneficiosa desde el punto de vista económico que la de los niños. Además, las niñas suelen ser las primeras a las que no se deja ir a la escuela para que se ocupen de las tareas domésticas o para cuidar de familiares enfermos. Por ello, estas mujeres tienen acceso a menos empleos, de peor cualificación y peor remunerados. Los estereotipos sexistas y la presión social también suelen orientar a niños, niñas, hombres y mujeres hacia diferentes tipos de educación y formación, lo que hace que las mujeres tengan un abanico menor de oportunidades de educación y formación.

■ **Diferencias de género en la experiencia laboral**

Las mujeres trabajan de manera más intermitente que los hombres. A menudo abandonan la población activa debido a sus responsabilidades maternas, aunque hay un número creciente de mujeres que permanecen en el mercado laboral tras dar a luz. La pérdida de capacidades debido a las interrupciones en la actividad laboral penaliza tanto a mujeres como a hombres (que a menudo deben hacer frente al servicio militar y al desempleo), pero es mayor en el caso de las mujeres. A diferencia de los hombres, cuando vuelven al trabajo las mujeres suelen perder acceso a los empleos que estén a la altura de sus cualificaciones.

■ **Segregación laboral por motivo de género**

Las mujeres trabajan en sectores y puestos menos variados y peor remunerados que los hombres. Esto se denomina *segregación profesional horizontal*. Las mujeres trabajan, por ejemplo, como secretarías, enfermeras o cuidadoras de día, trabajos normalmente peor pagados que aquellos principalmente realizados por hombres, como por ejemplo camioneros, maquinistas y mineros. Esto es resultado, a menudo, de estereotipos sexistas sobre el tipo de trabajos que son “idóneos” para las mujeres.



Las mujeres están infrarrepresentadas en los niveles salariales superiores y se las mantiene en posiciones de nivel inferior. Esto se denomina *segregación profesional vertical*. Ocurre incluso en sectores en los que la mayoría de la mano de obra es femenina, como en el caso de los sectores sanitario y educativo.

Los trabajos en los que predominan las mujeres (definidos habitualmente como ocupaciones en las que más del 60% de los trabajadores son mujeres) normalmente están peor remunerados y valorados que los trabajos en los que predominan los hombres. Los salarios inferiores desalientan a los hombres a ocupar estos empleos. Como resultado, las mujeres se concentran en trabajos diferentes a los de los hombres. Esto refuerza la visión de que los sueldos bajos se deben a factores del mercado y a requisitos de capacidades más que a la infravaloración de los empleos. A menudo se minusvaloran las capacidades de las mujeres, ya que se las consideran características femeninas “naturales” en vez de considerar que se adquieren con la experiencia o la formación. La clasificación de empleos “cualificados” o “no cualificados” esconde también a menudo un prejuicio por razón de sexo.

● **Trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial**

La mayoría de trabajadores a tiempo parcial son mujeres. En los países de la OCDE, las mujeres representan casi tres de cada cuatro personas que ejercen un empleo a tiempo parcial²², lo que puede contribuir a las brechas de remuneración. La discriminación puede ser de tipo directo, cuando el salario por hora del trabajo a tiempo parcial es inferior al del trabajo a tiempo completo, o indirecto, por ejemplo cuando los límites inferiores de salarios establecidos para las contribuciones a los seguros nacionales van en detrimento de los trabajadores a tiempo parcial.

● **Tamaño de la empresa e índice de sindicación**

También existen diferencias entre las empresas que contratan a mujeres y a hombres. El tamaño de las empresas que contrata principalmente a mujeres habitualmente es menor que el de las empresas que emplean principalmente a hombres, y el índice de sindicación generalmente también es menor. Los niveles salariales medios suelen ser inferiores en las empresas pequeñas y con un índice de sindicación bajo.

Discriminación salarial

La discriminación salarial se produce de diferentes formas. En algunos casos, el sexo sigue siendo un criterio específico para establecer los salarios, lo que supone una discriminación directa. Esto se sigue observando en casos excepcionales en algunos convenios colectivos e instrumentos de salario mínimo que establecen tasas salariales diferentes para mujeres y hombres, por ejemplo en el sector agrícola.²³ También existen legislaciones y convenios colectivos discriminatorios que limitan las prestaciones y beneficios a los que tienen derecho las mujeres.²⁴ Sin embargo, el problema principal es la discriminación salarial en la práctica más que su fijación en leyes o convenios colectivos.

La discriminación directa también se produce cuando el mismo trabajo recibe títulos diferentes, dependiendo del sexo de la persona que lo ocupe. Normalmente, los trabajos designados con nombres femeninos están peor pagados que los designados con nombres masculinos. El recuadro siguiente ilustra algunos de estos casos.

TÍTULOS DIFERENTES PARA EL MISMO TRABAJO

Título masculino	Título femenino
Comercial	Asistente de ventas
Subgerente	Asistente del gerente
Técnico	Operadora
Gestor de información	Bibliotecaria
Director de oficina	Supervisora de mecanografía
Sastre	Costurera
Auxiliar de vuelo	Azafata
Asistente personal	Secretaria
Administrador	Secretaria
Chef	Cocinera
Conserje	Limpiadora

La discriminación salarial también puede producirse cuando mujeres y hombres desempeñan trabajos diferentes, que son de igual valor pero reciben remuneración diferente. Este tipo de discriminación se puede deber a prejuicios sexistas en los métodos de evaluación del puesto de trabajo y en los sistemas de clasificación de los empleos. Esto se debe a que las capacidades, esfuerzos, responsabilidades y condiciones de trabajo asociadas a trabajos desempeñados principalmente por mujeres no se reconocen o están minusvalorados. Por ello, las mujeres suelen tener peores puntuaciones en las clasificaciones de empleo y en los baremos de salario de la empresa.

Los sistemas que ofrecen remuneraciones diferentes más allá del sueldo base, como por ejemplo para las horas extraordinarias, los méritos, la antigüedad, la productividad y las asignaciones familiares también pueden contribuir a la discriminación indirecta. Dado que las mujeres tienen más responsabilidades familiares trabajan menos horas extraordinarias. Incluso si realizan horas extraordinarias, el cómputo de las mismas es menos beneficioso que en el caso de



los hombres. Asimismo, las mujeres tienen más interrupciones en su carrera profesional. Esto supone una desventaja, especialmente si la antigüedad representa una proporción alta del salario total. Las primas de productividad también pueden ser superiores para capacidades o responsabilidades asociadas a trabajos realizados principalmente por hombres. En algunos países a las mujeres se les deniegan las asignaciones familiares porque, por ley, los hombres son los únicos que pueden ser cabeza de familia. Además, hombres y mujeres pueden tener oportunidades de negociación diferentes, por lo que los hombres pueden obtener salarios superiores por formas de organización del trabajo y rendimientos similares.

SEGREGACIÓN PROFESIONAL



La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha señalado que las actitudes históricas en relación con la función de las mujeres en la sociedad, junto con los estereotipos sobre las aspiraciones, preferencias, capacidades e idoneidad de las mujeres en lo que respecta a ciertos trabajos, han contribuido a la segregación por motivos de sexo en el mercado de trabajo. Como resultado de ello, ciertos trabajos son realizados básicamente o exclusivamente por mujeres y otros por hombres. Estos puntos de vista y actitudes también suelen conducir a la infravaloración de los 'trabajos de mujeres' en comparación con los que realizan los hombres que realizan trabajos diferentes y utilizan calificaciones diferentes, cuando se determinan las tasas salariales.²⁵

El *Informe de evaluación en función de género por país* de **Vietnam** de 2011, del Banco Mundial y el Banco Asiático de Desarrollo concluyó que, si bien la brecha de remuneración entre hombres y mujeres había descendido desde la década de 1990, esta tendencia a la baja se había detenido entre 2006 y 2008, cuando la diferencia se estancó en alrededor del 25 por ciento. Una evaluación en función de género anterior sobre Vietnam analizó la brecha de remuneración entre hombres y mujeres como el indicador central del efecto que tiene el crecimiento económico en las oportunidades económicas para hombres y mujeres. Según una evaluación por país anterior, la diferencia se explicaba por la segregación de oportunidades laborales entre hombres y mujeres y el valor bajo que se asignaba al trabajo que realizaban las mujeres en determinados sectores.

Notas finales

- ¹³ La *Resolución sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios*, aprobada por la 12ª Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (1973), define las tasas de salarios como: “los salarios básicos, el valor de las asignaciones por costo de vida y otros subsidios garantizados y pagados regularmente, pero deberían excluir los pagos por horas extraordinarias, primas y gratificaciones, asignaciones familiares y otros pagos de seguridad social a cargo de los empleadores. Las asignaciones concedidas graciosamente en especie, como complemento de las tasas normales de salarios, deben ser también excluidas”. Según la misma resolución, las ganancias se definen como “la remuneración en efectivo y en especie pagada a los trabajadores, en general a intervalos regulares por el tiempo trabajado o el trabajo realizado, junto con la remuneración por períodos de tiempo no trabajados, tales como vacaciones anuales y otros permisos o días feriados. Las ganancias excluyen las contribuciones que el empleador paga respecto de sus trabajadores a los regímenes de seguridad social y de pensiones, así como las prestaciones recibidas de esos regímenes por los trabajadores. También excluyen las indemnizaciones por despido y por terminación del contrato de trabajo”. Sin embargo, en la práctica los indicadores de salario y de ganancias se desarrollan a partir de criterios específicos del país que no siempre resultan comparables. Por ello, los términos “salarios” y “ganancias” se utilizan a menudo para referirse a las tasas de salario y a las ganancias.
- ¹⁴ OIT: *Una nueva era de justicia social*, Memoria del Director General, Informe I(A), CIT, 100ª reunión, Ginebra, 2011.
- ¹⁵ Reskin, B.F. y P. Roo: *Job Queues, gender queues: explaining women's inroad into male occupations* (Filadelfia, Temple University Press, 1990), T. Gálvez, “Discriminación de género en el Mercado laboral: la brecha de ingresos 2001, en L. Abramo (ed.), *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, OIT, Santiago de Chile, 2006, pp. 95-128.
- ¹⁶ OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011: Políticas salariales en tiempos de crisis*, Ginebra, 2010.
- ¹⁷ Comisión Europea: *Gender gaps in European labor markets: Measurement analysis and policy implications*, Documento de trabajo de los servicios de la Comisión, 2003; Comisión Europea: *The gender pay gap in Europe from a legal perspective*, Bruselas, 2010; Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa, Conferencia de Estadísticos Europeos: *Note by Eurostat: The unadjusted gender pay gap in the European Union*, Reunión de trabajo de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa sobre Estadísticas de Género (Ginebra, Suiza, 26-28 de abril de 2010), Documento de trabajo 1; Eurostat, *Gender pay gap statistics 2010*, en ec.europa.eu/eurostat [1 de noviembre de 2012].
- ¹⁸ OCDE: *Employment Outlook*, 2012, Anexo estadístico, Recuadro I.
- ¹⁹ Corley, M., Y. Peradel y K. Popova: *Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis*, *Employment strategy papers*, núm. 20, 2005, OIT; Ginebra, 2005, p. 1.
- ²⁰ *Una nueva era de justicia social*, op. cit.
- ²¹ McGuinness, S., E. Kelly, P.J. O'Connell y T. Callan: “The impact of wage bargaining and worker preferences on the gender pay gap”, en: *European Journal of Industrial Relations* (2011, Vol. 17, núm. 3), pp. 277-293.
- ²² Fuente: OCDE, *Women and men in OECD countries*: disponible en www.oecd.org/dataoecd/19/14/38172488.pdf
- ²³ *Dar un rostro humano a la globalización*, op. cit., párrafos. 680, 684.
- ²⁴ *Ibid*, párrafos 693-694.
- ²⁵ OIT, Informe III (Parte 1A), CIT 96a reunión, 2007, Observación general sobre el Convenio núm. 100, pp. 291-292.



Convenio núm. 100: El derecho a la remuneración igual para mujeres y hombres por un trabajo de igual valor

1. ¿Qué establece el Convenio núm. 100?²⁶

- Define la “remuneración” como “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”. Esta definición amplia establece claramente que todos los elementos adicionales al sueldo ordinario, básico o mínimo se consideran parte de la remuneración para los objetivos de este Convenio;
- indica que la “igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor” se refiere a los índices de remuneración establecidos sin discriminación por razón de sexo;
- exige que los Estados miembros promuevan y aseguren la aplicación para todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración para mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;
- permite flexibilidad en la forma de promover y asegurar su aplicación. El Convenio señala que se deben realizar “por medios compatibles con los métodos vigentes para fijar la remuneración”;
- establece que el principio se puede aplicar por medio de uno o más de los siguientes métodos: leyes o reglamentos nacionales, mecanismos establecidos legalmente o reconocidos para la fijación de salarios, convenios colectivos;
- establece la promoción de una evaluación objetiva de los empleos sobre la base de las tareas que se deben realizar, lo que ayudará a dar efecto a las disposiciones del Convenio;
- permite flexibilidad en los métodos de evaluación que se pueden emplear: las autoridades responsables de la fijación de salarios o las terceras partes de los convenios colectivos decidirán los métodos;
- establece que las diferencias salariales entre trabajadores, si se basan en una evaluación objetiva, no contradicen el principio del Convenio;
- reconoce el papel clave que desempeñan las organizaciones de trabajadores y de empleadores;
- establece que los Estados miembros deben cooperar de forma adecuada con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que las disposiciones del Convenio tengan efecto.
- La Recomendación núm. 90 ofrece más orientación sobre algunas de estas cuestiones.



© OIT/M. Crozet

2. ¿Cuándo se permiten diferencias en la remuneración?

Las diferencias en la remuneración se permiten cuando existen diferencias objetivas en el valor del trabajo que se realizará. El concepto de igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor requiere un medio de medir y comparar trabajos diferentes sobre la base de criterios objetivos como competencias, condiciones de trabajo, responsabilidades y esfuerzo. Si la evaluación de un empleo basada en criterios objetivos, sin prejuicios sobre el valor de los empleos desempeñados habitualmente por mujeres y hombres da como resultado que algunos empleos tengan valores diferentes a otros, estas diferencias se deberían reflejar en los niveles de remuneración.

La evaluación del puesto de trabajo, que pretende medir el valor relativo de los empleos sobre la base del trabajo que se realizará, es diferente a la evaluación del rendimiento. Sin embargo, la evaluación del rendimiento, que evalúa el rendimiento de un trabajador en concreto, puede afectar la remuneración. Si por ejemplo existen primas al rendimiento o a la productividad, se pueden justificar las diferencias en la remuneración mensual total. Esto no resulta discriminatorio si los criterios de rendimiento y productividad no son discriminatorios en sí y todo el mundo tiene la oportunidad de beneficiarse de estas primas. Si, por ejemplo, los trabajadores a tiempo parcial no tienen derecho a determinadas primas, y la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres, esto podría llevar a una discriminación salarial indirecta.

La Recomendación núm. 90, que acompaña al Convenio núm. 100, concede especial importancia a los interlocutores sociales en el contexto de la evaluación del puesto de trabajo y establece que los Miembros, de acuerdo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores afectadas, deberían establecer o fomentar la elaboración de métodos de evaluación del puesto de trabajo.²⁷

3. ¿Qué trabajadores están cubiertos?

El alcance del Convenio núm. 100 es amplio, dado que se refiere a “todos los trabajadores”, sin ninguna cualificación. No se permiten exclusiones o reservas. Incluye a los trabajadores migrantes, ya sean permanentes o temporales, regulares o irregulares. También cubre los trabajadores del sector agrícola, empresas familiares y los trabajadores de servicio doméstico. El principio debe aplicarse de forma muy amplia para que estén cubiertos todos los grupos de todos los sectores. Se aplica a los sectores público y privado, incluida la industria manufacturera, los servicios y la agricultura, ya sea formal o informal.

4. ¿La igualdad de remuneración concierne a todos los países?

La igualdad de remuneración es un derecho fundamental que es pertinente para todos los países, aunque la forma en que se aplica en la práctica puede variar de un país al otro, así como con el tiempo. El Convenio permite que cada país promueva y asegure la igualdad de remuneración de la forma más idónea para su contexto nacional. Existe flexibilidad en los métodos de aplicación, si bien el principio de igualdad de remuneración se debe respetar y las medidas que se adopten deben ser eficaces. El principio está vinculado inextricablemente a la consecución de la igualdad de género.



© OITM - Crozet

Notas finales

²⁶ El texto del Convenio y de la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90) que lo acompaña se encuentra en el Apéndice 3.

²⁷ Recomendación núm. 90, párrafo 5.



© C.FOTING, Palazzo

4



Comprender el concepto de
“igualdad de remuneración por
un trabajo de igual valor”

1. ¿Qué diferencia existe entre “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” e “igualdad salarial”?

La “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” es el principio diseñado para alcanzar la “equidad salarial”. La equidad salarial se refiere a una remuneración justa. Sin embargo, estos dos términos a menudo se emplean indistintamente.

Ambos términos tienen que ver con corregir la minusvaloración de los empleos desempeñados habitualmente por mujeres. La equidad salarial implica asegurarse de que:

- los trabajos iguales o similares se remuneren igual; y
- que los trabajos que no son iguales, pero que tienen igual valor, se remuneren igual.



© OTM, Crozet

2. ¿Qué es un “trabajo igual”?

El concepto de “trabajo de igual valor” incluye el “trabajo igual”, pero va más allá. Una remuneración igual por un trabajo igual implica que mujeres y hombres de cualificación similar recibirán la misma remuneración cuando realicen el mismo trabajo, o prácticamente el mismo, en condiciones equivalentes. Esto limita la aplicación del principio de igualdad de remuneración a los trabajos realizados por mujeres y hombres en el mismo ámbito de actividad dentro de la misma empresa.²⁸

Cuando dos personas realizan un trabajo que es igual o similar deberían recibir la misma remuneración. Una forma clara de discriminación salarial se da cuando las mujeres reciben un salario inferior que los hombres cuando llevan a cabo un trabajo igual o similar. Esta forma de discriminación persiste, pero es más fácil de identificar y remediar que en el caso de trabajo de igual valor.

En algunos países la ley fija la igualdad salarial para trabajos realizados en condiciones similares o que requieran las mismas cualificaciones y competencias. Este enfoque, si bien está incluido en el concepto de igual valor, se limita a la comparación entre dos trabajos similares. El Convenio núm. 100 también se refiere a un trabajo que no es en absoluto similar, pero que sigue siendo de igual valor.

3. ¿Qué es un trabajo de igual valor?

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor cubre no solamente casos en los que mujeres y hombres desempeñan un trabajo igual o similar, sino también la situación más habitual en la que desempeñan trabajos diferentes. Cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en general es de igual valor, deberían recibir una remuneración igual. Este concepto es fundamental para erradicar la discriminación y promover la igualdad, ya que mujeres y hombres a menudo ejercen trabajos diferentes, en condiciones diferentes e incluso en establecimientos diferentes. Las mujeres se siguen concentrando en un número limitado de empleos y los trabajos realizados por mujeres tienden a estar minusvalorados.

El concepto de valor igual se aplica cuando los trabajos que desempeñan mujeres y hombres;

- se llevan a cabo en condiciones diferentes
- requieren cualificaciones y capacidades diferentes
- requieren niveles de esfuerzo diferentes
- implican responsabilidades diferentes
- se llevan a cabo en lugares o empresas diferentes, o para empleadores diferentes.

Algunos de los empleos que se han comparado en el contexto de la igualdad salarial incluyen:

cuidadores en centros geriátricos	con guardias de seguridad
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES
supervisores de comedores escolares	con supervisores de parques
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES
especialistas en comida preparada y limpiadoras	con jardineros y conductores
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES
trabajadores sociales y comunitarios	con empleados de gobiernos estatales y locales
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES
directoras de asuntos sociales	con ingenieros
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES
logopedas	con farmacéuticos
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES
bibliotecarias	con basureros
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES
auxiliares de vuelo	con pilotos y mecánicos
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES
Auxiliar contable	con carteros, manipuladores de correo y distribuidores
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES

La Comisión de Expertos de la OIT ha señalado que en su examen de los informes de los gobiernos de acuerdo con el Convenio, se complacía en constatar casos en los que se ha aplicado el principio para comparar la remuneración recibida por hombres y mujeres empleados en diferentes ocupaciones, como cuidadoras en centros para la tercera edad (principalmente mujeres) y guardias de seguridad en oficinas (principalmente hombres); o supervisores de comedores escolares (principalmente mujeres) y supervisores de jardines y parques (principalmente hombres). Comparar el valor del trabajo desempeñado en estas ocupaciones, que pueden implicar diferentes tipos de cualificaciones, capacidades, responsabilidades o condiciones de trabajo, pero que aun así representa un trabajo de igual valor en términos generales, es fundamental para eliminar la discriminación salarial resultante de la incapacidad de reconocer el valor del trabajo realizado por hombres y mujeres sin prejuicios de género.”²⁹

LA NOCIÓN DE “TRABAJO DE IGUAL VALOR” EN LA PRÁCTICA



En **Australia**, en un fallo de referencia reciente, Fair Work Australia, la máxima instancia laboral del país, dictaminó sobre ajustes salariales en la industria de servicios sociales, comunitarios, de atención doméstica y a personas con discapacidad (SACS por su abreviatura en inglés). El Tribunal aceptó que, para los trabajadores de dicha industria, en la que más del 80 por ciento son mujeres, no había igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y empleó como grupo de referencia el de trabajadores de servicios comparables empleados por el gobierno estatal o local. Tras aceptar el argumento de los demandantes, el Tribunal consideró que los bajos salarios en la industria se debían a prejuicios por motivo de género. Los sindicatos demandantes y el Gobierno, en seguimiento a una invitación a enviar propuestas para analizar cómo se podía determinar hasta qué punto los bajos índices salariales de esta industria se debían a consideraciones de género, negociaron para obtener una orden de igualdad de remuneración que emitió el Tribunal en junio de 2012.³⁰

En **Canadá**, la Corte Suprema restableció en noviembre de 2011 una decisión del Tribunal Canadiense de Derechos Humanos según la cual las actividades de secretariado, desempeñadas principalmente por mujeres, tenían igual valor que el trabajo de clasificación y reparto (operaciones postales) que realizaban principalmente hombres. La decisión concierne trabajos de naturaleza diferente pero que se consideran de igual valor según el método Hay de evaluación.³¹

En **Islandia**, la Corte Suprema se pronunció a favor en una demanda de igualdad de remuneración entre una directora del departamento de asuntos sociales de un municipio y un ingeniero.³²



4. ¿Qué abarca el término “remuneración”?

Para determinar si una remuneración es igual, es importante comparar todos los elementos del paquete de ganancias. Se debería dar al término “remuneración” la interpretación más amplia que sea posible si se desea alcanzar la igualdad en el lugar de trabajo. Es un término que va mucho más allá que el “el salario de base” y que incluye “cualquier emolumento adicional de todo tipo”,³³ ya sea “directamente o indirectamente” y “en metálico o en especie”. También incluye pagos o beneficios recibidos regular u ocasionalmente. Por ejemplo, la remuneración incluye las horas extraordinarias y las primas, las acciones de la empresa y las asignaciones familiares abonadas por el empleador, así como beneficios en especie como la dotación de uniformes y su lavado (véase el recuadro a continuación).

El salario de base o mínimo a menudo es sólo una pequeña parte de los pagos y beneficios totales que recibe un trabajador. Por ello, si la igualdad se produce sólo en el monto del salario ordinario, básico o mínimo, y no en relación a otros pagos o beneficios laborales, la discriminación se perpetuará. Otros elementos de la remuneración, como las asignaciones, pueden ser importantes y se deben conceder a los trabajadores sin discriminación por razón de sexo.

La definición de “remuneración” del Convenio núm. 100 deja claro que los pagos en cuestión son los que se producen a raíz del empleo del trabajador. Por tanto, respecto a los beneficios de seguridad social, aquellos que están financiados por el empleador o por la industria en cuestión están cubiertos en el Convenio, aunque no aquellos abonados mediante planes públicos de seguridad social.

ELEMENTOS DE REMUNERACIÓN: EJEMPLOS

4

Sueldo básico
Sueldo mínimo
Sueldo ordinario
Pago de horas extraordinarias
Prima por productividad
Primas por rendimiento
Incremento por antigüedad
Asignación familiar, por hijos o por dependencia
Propinas /gratificaciones
Lavado y secado pagado o asignación
Asignación o gastos de viaje
Coche de empresa
Alojamiento pagado o asignación
Uniforme pagado o asignación
Comisiones
Seguro de vida
Seguro social del empleador o de la industria
Acciones o beneficios de la empresa
Comida pagada o asignación

No importa si el término “remuneración” o “salario” se emplea en el contexto nacional con tal de que incluya el abanico de elementos previstos en el Convenio núm. 100.

Notas finales

- ²⁸ Una gran proporción de esta Parte se basa en la información y análisis que ofrecen los Estudios Generales. Para más información sobre las cuestiones abordadas en esta Parte, véase *Dar un rostro humano a la globalización*, *op. cit.*; y OIT: Estudio General sobre la igualdad de remuneración, Informe III (4B), CIT, 72a reunión, Ginebra, 1986.
- ²⁹ OIT, Observación general sobre el Convenio núm. 100, *op. cit.*
- ³⁰ Fair Work Australia: [2011] FWA FB 2700; [2012] FWA FB 1000; Orden de FWA, 22 de junio de 2012.
- ³¹ Public Service Alliance of Canada c. Canada Post Corp., *op. cit.*
- ³² Tribunal Supremo, Caso núm. 258/2004, decisión del 20 de enero de 2005.
- ³³ Convenio núm. 100, artículo 1(a).



5

© OIT/M. Crozet



Comparar trabajos y
determinar el valor igual

1. ¿Cómo se determina el valor igual?

El “valor” es la valía de un trabajo a los fines de determinar la remuneración. El Convenio núm. 100 establece aquellos elementos que no se pueden emplear para determinar el “valor”, en concreto, que la remuneración se debe fijar sin discriminación por razón de sexo. Sin embargo, el Convenio no se centra en demostrar la discriminación, sino en la importancia de determinar el valor. El Convenio resalta la importancia de la evaluación objetiva del puesto de trabajo en este respecto. Las diferencias de remuneración para empleos que corresponden a diferencias determinadas mediante estos métodos objetivos son coherentes con el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

La determinación de si un trabajo es de igual valor debe hacerse por medio de criterios objetivos sin ningún tipo de prejuicio por motivo de género. Los métodos objetivos de evaluación de empleos son la mejor forma de determinar el valor del trabajo que se llevará a cabo.

La Comisión de Expertos de la OIT ha subrayado la importancia de la evaluación del puesto de trabajo: El concepto de «igual valor» requiere un método de medición y comparación del valor relativo de los distintos empleos. Se debe proceder a un examen de las respectivas tareas cumplidas que se llevará a cabo sobre la base de criterios absolutamente objetivos y no discriminatorios para evitar que la evaluación se vea condicionada por los prejuicios de género. Si bien en el Convenio no se establece ningún método específico para ese examen, en el artículo 3 se presupone el uso de técnicas adecuadas para la evaluación objetiva del empleo con miras a determinar su valor, mediante la comparación de factores como las calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo [...]. La evaluación del puesto de trabajo es un procedimiento formal que, por medio del análisis del contenido de los trabajos, les asigna un valor numérico. A fin de garantizar la igualdad de género en la definición de remuneración, se ha comprobado que los métodos más eficaces para la evaluación del trabajo son los analíticos ³⁴

“Cualesquiera que sean los métodos utilizados para la evaluación objetiva de los trabajos, se debe intentar garantizar que se dejan de lado los prejuicios de género: es importante que la selección de factores a comparar, la ponderación de dichos factores y la comparación real que se realice no sean intrínsecamente discriminatorios. A menudo las calificaciones consideradas «femeninas», tales como la destreza manual o las calificaciones necesarias para las profesiones relacionadas con los cuidados, son infravaloradas o incluso despreciadas, en comparación con las calificaciones tradicionalmente «masculinas», tales como el levantar cargas.”³⁵

2. ¿Qué es un método de evaluación de los puestos de trabajo?

Un método de evaluación de los puestos de trabajo es un proceso que compara empleos para determinar la posición relativa de un empleo en comparación con otro en la escala salarial. Todo empleador que pague salarios diferentes a trabajos diferentes emplea algún método de evaluación del puesto de trabajo, ya sea formal o informal.

Existen dos tipos de métodos formales de evaluación del puesto de trabajo:

- métodos de evaluación global o de clasificación; y
- métodos analíticos de evaluación del puesto de trabajo.

Los *métodos globales o de clasificación* establecen una jerarquía de empleos según la importancia de los requisitos del mismo. Examinan el empleo en su conjunto en vez de sus componentes centrales. Este método tiende a identificar las características del empleado con las características del propio empleo. Los métodos de clasificación determinan la importancia de los empleos dentro de las organizaciones, pero no determinan las diferencias de valor entre ellos.³⁶

Los *métodos analíticos de evaluación* del puesto de trabajo desglosan los trabajos en componentes, factores o subfactores y les asignan puntos. Los factores incluyen:

- Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia;
- Responsabilidad por el equipamiento, el dinero y las personas;
- Esfuerzo, que puede ser físico, mental y psicológico; y
- Condiciones de trabajo, que abarcan tanto aspectos físicos (ruido, polvo, temperatura y peligros para la salud) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes).

Al determinar el valor numérico de un trabajo, los métodos analíticos de evaluación del puesto de trabajo muestran si dos trabajos diferentes tienen el mismo valor o no. Empleos diferentes que

tienen el mismo valor numérico dan derecho a una remuneración igual. La evaluación del puesto de trabajo se centra en el contenido del mismo, no en las capacidades y características de aquellos que llevan a cabo el trabajo ni en su rendimiento.

3. ¿Cómo se pueden evitar los estereotipos y prejuicios por motivo de género en la evaluación de un puesto de trabajo?

Los métodos analíticos de evaluación del puesto de trabajo se idearon en la década de 1950. En ese momento se daba mucha importancia al esfuerzo físico, que es una característica de los trabajos en los que predominan los hombres. No se daba importancia a aspectos relevantes de los trabajos en los que predominan las mujeres, como la limpieza, el cuidado de terceros y la organización. En la actualidad, los métodos de evaluación del puesto de trabajo se basan en una gama de factores más amplia. Esto se debe a los avances tecnológicos que se han producido en los últimos 50 años, el traspaso de los empleos del sector manufacturero al de los servicios y una mayor atención prestada a las denominadas “capacidades flexibles”.

Pero incluso si los métodos de evaluación captan las capacidades de los empleos en los que predominan las mujeres, a menudo reciben una puntuación inferior a la de los empleos en los que predominan los hombres.³⁷ Por ejemplo, se valora más la responsabilidad sobre el dinero o el equipamiento que sobre las personas. Esto se debe a la concepción falsa de que las capacidades relativas al cuidado de terceros o la limpieza (trabajos que se parecen al trabajo realizado por las mujeres de forma gratuita en el hogar) son intrínsecas a la naturaleza de la mujer y que no se adquieren mediante el aprendizaje y la experiencia. Esto lleva a la minusvaloración sistemática de los empleos en los que predominan las mujeres y se traduce en sueldos inferiores para las mujeres. El recuadro siguiente enumera muchos requisitos de “empleos femeninos” que a menudo se pasan por alto.

CARACTERÍSTICAS DE LOS “EMPLEOS FEMENINOS” QUE SE PASAN POR ALTO CON FRECUENCIA”³⁸



Capacidades

- Conocimiento de procedimientos de emergencia en la atención de terceros
- Uso de software de computadora y formatos de bases de datos
- Operación y mantenimiento de diferentes tipos de equipamiento de oficina, fabricación, tratamiento, diagnóstico o seguimiento
- Destreza manual a la hora de poner inyecciones, la mecanografía o las artes gráficas
- Escribir correspondencia para terceros, redacción de actas, trabajos de corrección y edición
- Gestión de quejas
- Innovación: desarrollo de procedimientos, soluciones o productos nuevos
- Establecer y mantener un archivo manual o automático o gestión y destrucción de registros
- Formación y orientación del personal nuevo
- Dispensar medicación a los pacientes
- Continuar reordenando y priorizando tareas para cumplir con las demandas externas
- Competencias interpersonales: incluida la comunicación no verbal, saber cómo crear la atmósfera adecuada, asesorar a alguien durante una crisis
- Recopilar y ofrecer información para personas de todos los niveles de organización

Demandas físicas y emocionales

- Ajustarse a cambios rápidos en la oficina o la tecnología de la planta
- Concentración durante períodos largos: computadoras o equipamiento de fabricación
- Realizar secuencias complejas de coordinación ojo-mano en los empleos industriales
- Proveer un servicio a diferentes personas mientras que se trabaja con una serie de fechas límite simultáneas
- Inclinaciones y cargas frecuentes: incluyendo a adultos y niños
- Levantamiento regular de pesos ligeros
- Restricción de movimientos, posiciones incómodas
- Atención y apoyo emocional a individuos (ej. niños o personas en instituciones de atención)
- Trato con personas enfadadas, heridas, furiosas, hostiles o irracionales

- Lidar con la muerte y personas moribundas
- Exposición a sustancias o materiales corrosivos (ej. irritaciones cutáneas por la limpieza)

Responsabilidad

- Actuar en nombre del supervisor ausente
- Representar a la organización mediante la comunicación con los clientes y el público
- Supervisión del personal
- Asumir las consecuencias de errores de la organización
- Gestión del dinero de caja
- Mantener organizadas zonas públicas como salas de espera y oficinas
- Evitar posibles daños al equipamiento
- Coordinación de horarios para un número de personas
- Desarrollo de horarios de trabajo
- Calidad del producto

Condiciones de trabajo

- Estrés por ruido en espacios abiertos, condiciones de aglomeración y ruido de producción
- Exposición a enfermedades
- Limpieza de oficinas, almacenes, maquinaria o pabellones de hospital
- Períodos largos de viaje y/o aislamiento
- Estrés por tener que lidiar con reclamaciones

Estos requisitos que a menudo se pasan por alto son fundamentales para desarrollar métodos de evaluación del puesto de trabajo que corrijan los prejuicios de género en la descripción y evaluación de empleos “masculinos” y “femeninos”. El recuadro siguiente perfila algunos de estos métodos.

MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE EMPLEO SIN PREJUICIOS POR MOTIVO DE GÉNERO³⁹



Método de los pasos hacia la equidad salarial

Este método fue desarrollado por el Defensor de Igualdad de Oportunidades de Suecia para facilitar la equidad salarial. Es un método fácil y rápido para determinar las demandas y el grado de dificultad asociados a empleos concretos. Este método permite dirimir si las diferencias salariales entre hombres y mujeres se deben a una discriminación por motivo de género. Este método se puede emplear para diferentes fines: determinar los trabajos de igual valor en conexión con las encuestas salariales requeridas por la legislación; clasificar empleos diferentes; comparar dos o más empleos; determinar si es necesaria la evaluación de un empleo y desarrollar criterios para evaluar la capacidad del empleado para desempeñar el trabajo.

Métodos ABAKABA y EVALFRI

La Evaluación Analítica de empleos (ABAKABA por su abreviatura en alemán) se desarrolló en Suiza en 1996. El método ABAKABA debe ser empleado con un instrumento de cribado conocido como VIWIV (Abreviatura en alemán de “¿Cobro lo que merezco?”). Está dirigido a mujeres que consideran que ganan menos que sus colegas hombres que realizan un trabajo comparable. ABAKABA y VIWIV se pueden emplear para todas las clases de empleos de una organización, desde el trabajo de oficina a trabajos manuales, independientemente de su nivel o contenido. El método EVALFRI es una adaptación de ABAKABA encargada por el Consejo Cantonal de Friburgo para los empleados públicos.

ISOS : un método de evaluación de empleos no sexista

Este método fue desarrollado en 2003 por la Universidad Politécnica de Cataluña en colaboración con diversas universidades europeas a petición del Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. ISOS es un sistema informático de fácil uso para la evaluación de empleos que es compatible con los programas de software más habituales. ISOS asigna puntos a los empleos examinados sobre la base de las respuestas dadas a un cuestionario cerrado. El Instituto de la Mujer pone a disposición de forma gratuita el sistema ISOS en español.

NJC JES - Sistema de Evaluación de Empleos del Consejo Conjunto Nacional del Reino Unido

Este método lo desarrollaron conjuntamente organizaciones de empleadores y de trabajadores por medio de consejos nacionales para ser aplicado en los gobiernos locales del Reino Unido. Es un sistema de puntos que sirve para todas las ocupaciones dentro de una organización.

Un método de evaluación del puesto de trabajo no sexista implica lograr que los valores sean explícitos y equilibrados para que no favorezcan empleos ni “masculinos” ni “femeninos”. Asegura un sistema de remuneración transparente en el que los empleos que tienen los mismos puntos reciben la misma remuneración, independientemente del sexo. La aplicación de un método de evaluación del puesto de trabajo incluye diferentes etapas. Los prejuicios por motivo de género se deben detectar y resolver en cada una de ellas. El siguiente recuadro perfila estas etapas.



FASES DE EVALUACIÓN ANALÍTICA DEL EMPLEO SIN PREJUICIOS POR RAZÓN DE SEXO⁴⁰



1. *Establecer y formar el comité de evaluación de empleo o de igualdad salarial.* Normalmente se establece un comité en el lugar de trabajo para llevar a cabo la evaluación del puesto de trabajo. Debería estar compuesto por un número igual de hombres y mujeres. No todas las mujeres deberían ocupar trabajos de baja cualificación. No todos los hombres deben ocupar puestos directivos. Debería haber el mismo número de trabajadores que de directivos. El comité debe recibir formación sobre los aspectos técnicos del método de evaluación del puesto de trabajo utilizado, sobre discriminación salarial por razón de sexo y sobre los conceptos relativos a la igualdad salarial.

2. *Seleccionar los empleos que se evaluarán y compararán.* Para ello es necesario identificar empleos dominados por mujeres y por hombres. Un criterio clave es la proporción de mujeres y hombres que desempeñan un trabajo en concreto. Un trabajo en el que más del 60% de la mano de obra es de un sexo determinado se considerará “dominado por mujeres” o “dominado por hombres”. Se deben tener en cuenta todos los puestos, ya sean a tiempo completo o a tiempo parcial, temporales o permanentes. En sectores con predominio de mujeres puede que no haya trabajos dominados por hombres. Un enfoque posible es recurrir a iniciativas de igualdad salarial a escala sectorial o a iniciativas realizadas por comités sectoriales. En algunos casos se han empleado comparadores hipotéticos.⁴¹

3. *Selección del método.* Los métodos analíticos identifican y corrigen mejor la discriminación salarial por motivo de género y promueven la igualdad. Una vez que se ha elegido el método, se deben identificar los factores y subfactores o los requisitos laborales que deberían cubrir de forma adecuada los aspectos ignorados del “trabajo femenino”. Todos los aspectos relevantes de los trabajos “masculinos” y “femeninos” se deben describir porque sólo se mide aquello que se identifica

4. *Ponderación de cada factor.* Cada factor tiene una escala con diferentes niveles de intensidad o frecuencia. No todos los factores tienen la misma importancia para que una empresa funcione y la ponderación debe reflejar estas diferencias. La ponderación debe ser transparente y sin prejuicios por motivo de género.

5. *Recopilación de información laboral.* Se debe conocer el contenido de los trabajos que se van a evaluar. La información puede proceder de descripciones formales del empleo, cuestionarios y entrevistas a los empleados. Las preguntas se deben adaptar a trabajos dominados por mujeres y por hombres. Los empleados, así como los supervisores, deben participar en la recopilación de datos y ambas partes deben respaldar la información aportada. Se deben debatir y resolver los posibles desacuerdos.

6. *Examen de los resultados.* Sobre la base de la información recopilada y la serie de factores, subfactores y escalas correspondientes que se hayan acordado, el comité redactará las descripciones de los empleos evaluados.

7. *Fijación del valor de los empleos.* En este momento se asignan puntos a los trabajos revisados según las descripciones de los mismos y los factores de ponderación. Se agrupan en intervalos de puntos.

8. *Análisis y ajuste de los resultados.* Una vez hayan finalizado la evaluación y el cálculo de puntos hay que examinar los resultados. Esto implica verificar si existen diferencias sistemáticas en la forma en que se puntúan los trabajos “masculinos” y “femeninos”, así como en los salarios de los mismos.

La OIT ha desarrollado una guía paso a paso para una evaluación no sexista del empleo para la igualdad salarial, que ofrece más detalles y orientación práctica sobre esta materia (véase el Apéndice 1).

4. ¿Qué necesita un método de evaluación de los puestos de trabajo para que funcione?

Los ingredientes esenciales para que un método de evaluación del puesto de trabajo funcione son:

- ☑ La participación de todas las partes afectadas en todas las fases de aplicación de la equidad salarial. Esto es clave para mejorar la comprensión y aceptación de la equidad salarial entre la dirección y los trabajadores.
- ☑ La formación de todas las partes implicadas. Es esencial para facilitar el proceso y obtener resultados más sólidos.
- ☑ La transparencia, que es fundamental para ganarse la confianza de los empleados en el proceso y para asegurar que todas las partes desempeñan sus deberes de forma efectiva.
- ☑ La comunicación, para que los empleados, incluso aquellos cuyos puestos de trabajo no se van a evaluar, estén informados sobre el razonamiento, los métodos, las fases y los resultados esperados de la aplicación de la equidad salarial.



© OIT/M. Crozet

- ☑ El apoyo para crear un entorno propicio a la aplicación de la equidad salarial en el lugar de trabajo. Esto incluye: guías y otros materiales de formación; cursos de formación; campañas de concienciación sobre la discriminación salarial por motivo de género; asesoramiento para las organizaciones de trabajadores y de empleadores y la creación de comisiones de igualdad salarial o bien de oficinas de defensa de la igualdad salarial.
- ☑ Los comités sectoriales pueden ser especialmente útiles cuando haya pequeñas y medianas empresas (PYMEs) implicadas. Estos comités pueden preparar métodos de evaluación del puesto de trabajo y cuestionarios, módulos de formación y guías pertinentes para sectores concretos, así como reducir los costos administrativos de aplicar la equidad salarial, incluidas las cuotas de un consultor en equidad salarial.



© OIT/M. Crozet

Notas finales

- ³⁴ *Dar un rostro humano a la globalización, op. cit.*, párrafos. 695, 700.
- ³⁵ OIT: Observación general sobre el Convenio núm. 100, publicada en 2007, *op. cit.*
- ³⁶ Los métodos de evaluación globales o de clasificación no son exactos y son difíciles de usar cuando hay más de 10 categorías de trabajo. Es más, el proceso de comparación y clasificación se tiene que repetir cada vez que se introduce una nueva categoría de trabajo. El juicio de los evaluadores está muy influido por el valor tradicional del trabajo. Véase Pay Equity Task force: *Pay equity: A new approach to a fundamental right, Final report 2004*, Ottawa, Canadá.
- ³⁷ Incluso el método de evaluación Hay, que ha ayudado a revelar la existencia de discriminación por razón de sexo y prejuicios sociales en la evaluación del trabajo de las mujeres, muestra algunos prejuicios sexistas. El énfasis que pone en las capacidades, esfuerzo mental y responsabilidad favorece a puestos altos en los que prevalecen los hombres y deja de lado aspectos como el cuidado de terceros o el responsabilizarse de ellos, características de los trabajos que suelen desempeñar las mujeres. Véase Ch. Katz y Ch. Baitsch: *L'égalité des salaires en pratique: deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes: ABAKABA et VIWIV*, (Ginebra, vdf y Georg Editeur 1996), p. 27.
- ³⁸ Adaptado de Burns, J.: *Job evaluations for unions*, seminario de marzo de 2005.
- ³⁹ Véase Harriman, A. y C. Holm: *Steps to Pay Equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands*, Oficina del Defensor de la Igualdad de Oportunidades, Estocolmo, 2001. Katz, Ch. and Ch. Baitsch: *L'égalité des salaires en pratique: deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes: ABAKABA et VIWIV, op. cit.*; Hastings, S.: *Pay inequalities in local government*. Presentación de Sue Hastings a la Comisión Salarial Municipal en representación de la parte sindical. Se puede consultar en inglés en la siguiente dirección: www.unison.org.uk/acrobat/B823.pdf; Equipo de Tareas sobre igualdad salarial de Canadá: *Pay equity: a new approach to a fundamental right, op. cit.*
- ⁴⁰ Véase OIT: *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada*, Ginebra, 2008; OIT: *Igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, Informe global conforme al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I(B), CIT, 96a reunión, Ginebra, 2007.
- ⁴¹ Por ejemplo, en Austria y Canadá (Quebec): Véase *Dar un rostro humano a la globalización, op. cit.* párrafo 699.



© OIT/M. Crozet

6



Fijación de salarios e
igualdad de remuneración

1. ¿Qué modo de fijación de salarios es pertinente para la igualdad de remuneración?

Existen cuatro modos principales de fijación de salarios y cada uno desempeña un papel en la promoción de la igualdad salarial. Son los siguientes:

- i. fijación centralizada de salarios realizada por el gobierno o instituciones gubernamentales;
- ii. negociación colectiva;
- iii. arbitraje de tribunales laborales u otros organismos; y
- iv. acuerdo entre el empleador y el trabajador.

A menudo los sistemas híbridos se emplean en la economía formal, en los que los salarios mínimos se establecen por ley o por arbitraje, y los salarios por encima del salario mínimo se fijan mediante convenio colectivo. Independientemente del sistema de fijación de salarios empleado, la igualdad de remuneración debería ser un componente integral del mismo.

2. ¿Qué rol desempeña el salario mínimo?

La fijación centralizada de salarios a menudo se realiza mediante la fijación de un salario mínimo. Una política de salario mínimo establece un mínimo para la estructura salarial con el fin de proteger a las personas con menores salarios. Dado que las mujeres están representadas de manera desproporcionada en el grupo de personas con salarios bajos,⁴² se benefician más de esta política. Al fijar salarios comparables en ocupaciones en las que existe segregación profesional por motivo de sexo y en diferentes lugares de trabajo, una política de salario mínimo puede ayudar a corregir la discriminación salarial por motivo de sexo en las estructuras salariales totales. Para maximizar el efecto de los salarios mínimos sobre la igualdad de género, la cobertura tiene que ser amplia. En otras palabras, las industrias y sectores en que se concentran las mujeres no deben quedar excluidas de la cobertura del salario mínimo aplicable a escala nacional, y allí donde se fijen los salarios a escala industrial o por ocupación, se debe asegurar la cobertura

de trabajos y sectores con mayoría de mujeres. Es igualmente importante fijar un sueldo mínimo al nivel adecuado y asegurar su aplicación efectiva.⁴³

El Convenio núm. 100 hace referencia a “cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación” como un medio para aplicar el principio de igualdad de remuneración”.⁴⁴ En muchos países, el “sistema para la fijación de la remuneración” implica la fijación de salarios mínimos. La fijación y aplicación del salario mínimo es un medio importante para aplicar el Convenio. Los estudios demuestran que el salario mínimo puede ayudar a reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, si se fijan en un nivel adecuado y se revisan y ajustan regularmente.

En el **Reino Unido**, la Comisión de Salarios Bajos llegó a la conclusión que, en la reducción de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres, el sueldo mínimo había tenido el mayor impacto sobre el salario femenino desde la Ley de Igualdad Salarial de 1970.⁴⁵ En 2009 en el Reino Unido, las mujeres representaban dos tercios de los trabajadores en empleos que recibían el sueldo mínimo.⁴⁶ Un estudio de la **OECD** mostró que el salario mínimo reduce la dispersión salarial entre trabajadoras y trabajadores porque las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en la base de la escala salarial.⁴⁷

El **Convenio sobre la fijación de salarios mínimos**, 1970 (núm. 131) y la Recomendación núm. 135 ofrecen orientación para la fijación de salarios mínimos. La Recomendación enumera los siguientes sistemas de fijación salarial para fijar salarios mínimos:

- La ley
- Las decisiones de la autoridad competente, con o sin disposición formal para tomar en consideración recomendaciones de otros órganos
- Las decisiones de comités o consejos de salarios
- Los tribunales y cortes industriales o laborales
- Las decisiones que otorgan fuerza de ley a disposiciones de convenios colectivos

Las diferentes tasas de remuneración para hombres y mujeres están prohibidas claramente en el Convenio núm. 100. Se deben evitar los títulos de los empleos que indican el sexo del trabajador

(ej. barman), ya que refuerzan los estereotipos sobre si ciertos trabajos deberían ser realizados por una mujer o un hombre. Se debe emplear terminología no sexista para evitar estos estereotipos.

TRABAJADORES DOMÉSTICOS: ASEGURAR LA COBERTURA DEL SALARIO MÍNIMO



El trabajo doméstico se encuentra entre las ocupaciones peor remuneradas del mercado laboral. Los bajos niveles educativos de los trabajadores domésticos explican este fenómeno hasta cierto punto, pero la minusvaloración sexista y la discriminación salarial también juegan un papel. Según las estimaciones de la OIT, alrededor del 83 de los trabajadores domésticos de todo el mundo son mujeres.

El trabajo doméstico incluye en gran medida tareas que tradicionalmente han recaído sobre la mujer en el hogar sin recibir un sueldo por ello, como la limpieza, la cocina, la compra, el lavado así como el cuidado de niños, ancianos u otros miembros del hogar que necesiten atención. La minusvaloración del trabajo doméstico se debe al hecho de que las capacidades y competencias necesarias para desempeñarlo no están reconocidas de forma apropiada y a que se fija la remuneración sobre la base de estereotipos tales como que son capacidades innatas y que no se adquieren con la experiencia o la formación en el lugar de trabajo.⁴⁸

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), que reconoce que la fijación del salario mínimo es un instrumento adecuado para resolver la baja remuneración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la resultante discriminación salarial, dada la escasa sindicación y el poco poder de negociación, pide “medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.” (Artículo 11).

En **Chile**, las trabajadoras y los trabajadores domésticos tienen derecho al salario mínimo nacional desde el 1 de marzo de 2011. Esto se consiguió con un aumento progresivo de las tasas salariales mínimas de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que anteriormente estaba fijado en un 75 por ciento del tipo general.

En **Portugal**, el salario mínimo aplicable a las trabajadoras y trabajadores domésticos ha aumentado gradualmente y, en 2004, se fijó por primera vez un salario mínimo nacional, lo que permitió alinear el salario de las trabajadoras y trabajadores domésticos con el de otras ocupaciones.

En **Suiza**, un estudio preparatorio encargado por el Gobierno comparó la remuneración de las trabajadoras y trabajadores domésticos en sectores con características y cualificaciones similares y mostró que alrededor del 8,8 por ciento de la diferencia en los salarios no se podía explicar por características objetivas y observables como la edad o la educación. Como resultado del estudio, en 2010 se aprobó a escala federal un salario mínimo sectorial para las trabajadoras y trabajadores domésticos.



Cuando los salarios mínimos se fijan por sector y ocupación, se debe afrontar y remediar la discriminación tarifaria del trabajo en sectores y ocupaciones dominados por la mujer. También se deben poner en marcha mecanismos para asegurar que ello se evite en el futuro. Dada la tendencia continuada de minusvalorar el trabajo realizado por mujeres, los estereotipos sexistas llevan a tasas mínimas para estas ocupaciones y sectores que no reflejan el valor del trabajo que se lleva a cabo. La igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor debe ser una preocupación a tener en cuenta en el proceso de fijación del salario mínimo, por ejemplo al analizar y comparar el contenido del trabajo que se lleva a cabo sobre la base de criterios objetivos.

3. ¿Qué rol desempeña la negociación colectiva?

En muchos países, la negociación colectiva es una de las formas principales de determinar términos y condiciones de empleo, incluida la remuneración. La negociación colectiva, y la conclusión de convenios colectivos, resulta por tanto crucial para promover la igualdad de remuneración y asegurar su cumplimiento en la práctica. La negociación colectiva también se ha identificado como factor importante para reducir la brecha de remuneración entre hombres y mujeres.⁴⁹

El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) prevé el establecimiento de mecanismos para la promoción y fomento de la negociación colectiva con el objetivo de regular los términos y condiciones de trabajo por medio de convenios colectivos.

Según el **Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)**, el término “negociación colectiva” comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

Si la legislación no refleja plenamente el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, los convenios colectivos pueden asegurar que se aplique el principio. Incluso cuando el principio se encuentra consagrado por la legislación, los convenios colectivos pueden ofrecer métodos de control y aplicación más eficaces y accesibles. La negociación también se puede emplear para resolver directamente desigualdades salariales y problemas de baja remuneración mediante el ajuste de los niveles salariales.

Los convenios colectivos están expresamente mencionados en el Convenio núm. 100 como un modo de aplicar el Convenio de forma general y en el contexto de la fijación de métodos de evaluación del puesto de trabajo.⁵⁰

La negociación colectiva es el proceso de negociación entre los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores sobre cualquier cuestión vinculada a los términos y condiciones de empleo o cualquier otro tema de interés mutuo. El gobierno, si no participa directamente como empleador, puede ejercer un papel de facilitador en el proceso.

El gobierno puede promover la negociación colectiva al⁵¹:

- facilitar la fijación voluntaria y el crecimiento de organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes y representativas;
- asegurar que se reconozca a estas organizaciones como interlocutores para la negociación colectiva;
- fijar criterios objetivos para determinar qué organizaciones tienen derecho a participar en la negociación colectiva, basándose en su representatividad, y en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores;
- fijar mecanismos para la promoción y fomento de la negociación colectiva;
- permitir que la negociación colectiva tenga lugar a todos los niveles, incluidos a nivel de establecimiento, la empresa, la rama de actividad económica, el sector industrial o a escala regional o nacional;
- asegurar que ambas partes tienen acceso a la información requerida para una negociación significativa;

En **Bélgica** un Real Decreto extendió un convenio colectivo sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y estableció que todos los sectores y empresas deben revisar y adaptar sus sistemas de clasificación laboral (elección de criterios, ponderación de criterios, conversión de los valores en remuneración)

En **Islandia**, el Gobierno y la Confederación de Universitarios acordó fijar como objetivo explícito la eliminación de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres en las negociaciones colectivas. Como resultado, se negoció un único calendario salarial para eliminar la discriminación en lo relativo al pago de horas extraordinarias y prestaciones no salariales. También se han negociado convenios colectivos entre 15 sindicatos y el Ayuntamiento de Reikiavik que incluyen disposiciones para la evaluación del puesto de trabajo.

En **Singapur**, el Gobierno y los interlocutores sociales emitieron la Declaración Tripartita sobre igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Se alcanzó un acuerdo tripartito para que se incluyeran cláusulas sobre igualdad salarial en los convenios colectivos de empresa. Este acuerdo se está promoviendo mediante el sitio web del Tribunal de Arbitraje Laboral, que también propone una cláusula modelo.

- ofrecer formación sobre negociación colectiva, determinada por las organizaciones de empleadores y de trabajadores implicadas;
- fijar procedimientos para la resolución de conflictos laborales.



© CIFOIT

El gobierno también puede:

- mantener una base de datos pública sobre los convenios finalizados;
- mantener estadísticas sobre el número y tipo de convenios colectivos y su cobertura.

El gobierno también puede promover la igualdad salarial mediante la negociación colectiva:

- dando ejemplo como empleador al respaldar la inclusión de cláusulas de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en los convenios colectivos del sector público;
- estableciendo un marco legislativo para la igualdad de remuneración que puedan emplear los interlocutores para negociar, aplicar y controlar la aplicación mediante un proceso acordado de forma colectiva;
- extendiendo los convenios colectivos a todos los trabajadores y empleadores de una rama de actividad económica o un área geográfica concreta;
- ofreciendo formación sobre cuestiones relativas a la igualdad de remuneración, incluidos los métodos de evaluación del puesto de trabajo;
- mediante medidas para animar a los interlocutores sociales a dar pleno efecto al principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.



Notas finales

- ⁴² Véase OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011: Políticas salariales en tiempos de crisis*, Ginebra, 2010, p. 37.
- ⁴³ Véase OIT: *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*, Ginebra, 2008, p. 52. Para reducir la brecha de remuneración entre hombres y mujeres y beneficiar a las mujeres, los salarios mínimos deben cubrir todas las formas de trabajo remunerado, incluidas las formas atípicas de trabajo y el trabajo a domicilio. El nivel del salario mínimo determina quién está afectado y en qué cuantía. El reto reside en fijarlo en un nivel que aporte mejoras a la situación de los trabajadores con salarios bajos sin crear un efecto adverso sobre el empleo y la inflación. Véase Rodgers J. y J. Rubery, "Perspectivas. El salario mínimo como instrumento para luchar contra la discriminación y promover la igualdad", en *Revista Internacional del Trabajo* (2003, Vol.142, núm. 42), pp. 597 y sgtes.
- ⁴⁴ Artículo 2(2)(b).
- ⁴⁵ Rubery J.: *Pay equity, minimum wage and equality at work* (Ginebra, OIT, Documento de trabajo de Declaración núm. 19, 2003), p. 48.
- ⁴⁶ Comisión de Expertos, solicitud directa al Gobierno del Reino Unido publicada en 2012.
- ⁴⁷ Eyraud, F. y C. Saget: *The fundamentals of minimum wage fixing*, OIT, Ginebra 2005, p. 88.
- ⁴⁸ Véase OIT: *Remuneración en el Trabajo Doméstico*, OIT, Reseña de Políticas sobre Trabajo Doméstico núm. 1, Ginebra, 2011
- ⁴⁹ Véase Hayter, S. y B. Weinberg: "Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality", en S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (Ginebra, OIT, 2011), pp. 136-186.
- ⁵⁰ Convenio núm. 100, Artículos 2(2)(c) y 3(2).
- ⁵¹ Véase el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y la Recomendación sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981 (núm. 163).



© CIFOIT/R. Borgo

7



El rol del gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

1. ¿Qué rol tiene el gobierno según el Convenio núm. 100?

- De acuerdo con el Derecho Internacional, los tratados en vigor para un país se deben aplicar de buena fe.⁵² La Constitución de la OIT establece que los Miembros de la OIT deben hacer efectivas las disposiciones de los convenios ratificados.⁵³ Esto es responsabilidad del gobierno. Por supuesto, para que la igualdad de remuneración sea efectiva en la práctica, los interlocutores sociales, en concreto las organizaciones de trabajadores y de empleadores, deben desempeñar un papel clave.
- Según el Convenio núm. 100, todo Miembro que ratifique el Convenio está obligado a promover y asegurar la aplicación para todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.⁵⁴ El gobierno tiene roles y responsabilidades específicos en el cumplimiento del derecho de igualdad de remuneración que varía dependiendo del grado y forma en que el gobierno participe en el proceso de fijación de la remuneración. La adopción, la aplicación y el cumplimiento de la legislación que da expresión plena al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es un medio fundamental para promover y asegurar la igualdad de remuneración.
- El gobierno debe *asegurar la aplicación de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor* siempre que tenga influencia directa o indirecta en la fijación o pago de la remuneración. Es el caso, por ejemplo, cuando el propio gobierno es el empleador o cuando las industrias o empresas son de propiedad o control público. También es aplicable si el gobierno puede influir en las políticas o niveles salariales de otras maneras, especialmente mediante la fijación del salario mínimo y la aplicación de la legislación. La contratación pública también se puede emplear como medio para asegurar la aplicación de la igualdad de remuneración.⁵⁵
- Si el gobierno no está en posición de influir en los niveles de remuneración, debe igualmente *promover la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor*. Esta situación se presenta cuando la remuneración está fijada por convenios colectivos o contratos individuales, tanto en el sector privado como en la economía informal. El Estado no puede tener una actitud pasiva en el fomento de la aplicación de la igualdad de remuneración y debe tomar medidas activas.

- Elementos fundamentales para asegurar y promover la aplicación del principio de igualdad de remuneración de acuerdo con el Convenio son las obligaciones de promover métodos objetivos para la evaluación de los puestos de trabajo y la cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.⁵⁶
- Los países que han ratificado el Convenio están obligados a presentar informes a la OIT sobre las medidas que aplican el Convenio y los resultados alcanzados.⁵⁷ La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que es un grupo de expertos independientes, examina estos informes. Algunos de los comentarios de la Comisión de Expertos son debatidos por la Comisión tripartita de Aplicación de Normas durante la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual adopta conclusiones. Durante la reunión de la Comisión de Aplicación de Normas, se puede solicitar a un Estado que responda a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos y los delegados de la Conferencia.

2. ¿Qué rol desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores?

Los interlocutores sociales, principalmente las organizaciones de empleadores y de trabajadores, son actores cruciales para alcanzar la igualdad de remuneración a nivel nacional. Según el Convenio núm. 100, la aplicación del principio de igualdad de remuneración se debe conseguir mediante el diálogo social entre los interlocutores sociales y el gobierno.⁵⁸

Las cuestiones relativas a la igualdad de remuneración se pueden afrontar de diferentes formas, entre otras mediante consultas tripartitas a escala nacional sobre normas internacionales del trabajo o mediante grupos de trabajo tripartito sobre igualdad. A menudo, los interlocutores sociales tienen una implicación directa en los órganos nacionales responsables de fijar los salarios mínimos. En algunos países, los equipos de tareas tripartitos tienen mandatos

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

Convenio núm. 100, Artículo 4

específicos sobre igualdad salarial. Los interlocutores sociales y el Gobierno deben promover la igualdad salarial en la negociación colectiva y a escala empresarial. Se deben fijar o promover métodos de evaluación del puesto de trabajo mediante acuerdos entre el Gobierno, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores.

Tanto las organizaciones de trabajadores como las de empleadores se benefician de la igualdad de remuneración. Para las organizaciones de trabajadores, el respaldo a la igualdad de remuneración de sus miembros es una muestra fundamental de que mujeres y hombres están representados y de que se los valora igual. La igualdad de remuneración afecta a muchos miembros y es un tema ideal para reclutar gente y organizar campañas. Para las organizaciones de empleadores, la igualdad de remuneración tiene una aplicación amplia. El apoyo de los empleadores a la igualdad de remuneración puede mejorar su imagen a escala nacional e internacional, ayudarlos a reclutar mejor, a ser más productivos y a lograr una mayor satisfacción de los empleados, así como una mejora de las relaciones laborales.⁵⁹

Salario mínimo: Los interlocutores sociales tienen a menudo un rol fundamental en la fijación de los salarios mínimos y para examinar el funcionamiento del mecanismo, teniendo en cuenta la necesidad de promover y asegurar la igualdad de remuneración. El acceso a información sobre el impacto de diferentes tipos de salario mínimo sobre mujeres y hombres y sobre el valor de los empleos basado en criterios objetivos es fundamental para fijar salarios mínimos que fomenten la igualdad de remuneración.

En **Suecia**, al observar que las mujeres predominaban en los sectores en los que el salario mínimo era más bajo, los interlocutores sociales acordaron aumentar el sueldo mínimo mediante la negociación colectiva.⁶⁰

La Comisión Tripartita sobre Igualdad de Oportunidad y Trato en el Empleo (CTIOTE) de **Uruguay** recomendó la inclusión de una cláusula de igualdad en las reuniones del Comité de Salarios (órganos sectoriales tripartitos que fijan el salario mínimo de cada categoría laboral). Según los términos de esta cláusula, las partes se comprometen a promover el Convenio núm. 100 y a incluir cláusulas con el objeto de aplicar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en cualquier convenio colectivo futuro. El Gobierno ha señalado que, como resultado de estas medidas, el número de convenios colectivos que incluyen este tipo de cláusula se ha triplicado.⁶¹



Negociación colectiva: Para que las organizaciones de trabajadores y de empleadores negocien en pos de la igualdad de remuneración deben tener acceso a datos salariales pertinentes, deben comprender

el principio de igualdad de remuneración y las disposiciones de la legislación nacional al respecto. Pueden negociar sobre qué forma de evaluación del puesto de trabajo se llevará a cabo, a qué nivel y si se creará un comité de igualdad salarial, así como sobre su funcionamiento. También puede ser necesario que deban considerar ganancias en la eficiencia mediante sistemas de clasificación laboral para compensar cualquier aumento salarial y para garantizar que a ningún trabajador se le pague menos como consecuencia del proceso de evaluación del puesto de trabajo. El momento y la naturaleza de la formación y experiencia necesaria para el proceso de evaluación también se deberán negociar. También se deben analizar los convenios colectivos existentes para asegurar que no acarreen directa o indirectamente una discriminación salarial.

Auditorías del lugar de trabajo: Las auditorías voluntarias u obligatorias sobre igualdad en el lugar de trabajo o auditorías sobre igualdad de remuneración son cada vez más habituales. Estas auditorías pueden ayudar a identificar el alcance de la desigualdad en las remuneraciones como parte del proceso de negociación. Un enfoque conjunto que implique a representantes de los trabajadores y de los empleadores ha resultado eficaz en muchos países a la hora de desarrollar y aplicar auditorías sobre remuneración.⁶²

Creación de alianzas: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden beneficiarse en el ámbito de la igualdad de remuneraciones construyendo alianzas y coaliciones con grupos del resto de la comunidad. Las organizaciones de Derechos humanos, las organizaciones comunitarias, legales y de desarrollo económico a menudo resultan fuentes valiosas de apoyo e información, así como los grupos que representan a las mujeres. Los contactos en los medios de comunicación y los foros comunitarios también pueden generar un apoyo valioso.

Movilización de los miembros: La organización y movilización de sindicalistas en torno a la equidad salarial requiere de preparación y acciones específicas. Los líderes sindicales, en consulta con los miembros y posibles miembros, pueden elaborar un plan de acción que implique algunos o todos los elementos siguientes, dependiendo de las circunstancias nacionales:

- información a los delegados en el lugar de trabajo;
- redacción y difusión de material escrito para los miembros;

- programación de reuniones de los miembros sobre esta cuestión (en un horario y lugar idóneo para todos los trabajadores, incluidos los que trabajen a tiempo parcial y los que tengan responsabilidades familiares);
- uso de tecnologías de comunicación apropiadas como internet, la televisión, la radio, las redes sociales o los mensajes de texto para el móvil, dependiendo del contenido y los destinatarios;
- diseño y exposición de carteles;
- emisión de comunicados de prensa apropiados y entrevistas en los medios de comunicación;
- oferta de formación para un equipo principal sobre los conceptos y métodos relativos a la igualdad de remuneración.

Si se puede hacer en colaboración con los empleadores será aún más eficaz. Si se puede contar con el apoyo de otros sindicatos, incluida la federación o confederación sindical central, es más probable que tenga éxito.

Desarrollo de una estrategia para la igualdad de remuneración:

Para vincular elementos de planificación en una estrategia viable puede resultar útil estudiar las experiencias y recursos de otras organizaciones. La Internacional de Servicios Públicos (ISP), por ejemplo, ha ayudado a muchos de sus afiliados nacionales a llevar a cabo campañas sobre igualdad de remuneración exitosas. El sitio web de la ISP enumera diversos estudios de caso, así como recursos que se pueden emplear en el desarrollo de estrategias.⁶³

También se debe decidir sobre los objetivos y el momento de realizarla y los recursos que se asignan a cada parte de la misma.

- *Determinar los objetivos* implica asegurarse de que el mensaje correcto llegue al público correcto.
- *Elegir el momento adecuado* implica una secuencia de acciones que se apoyan unas en otras.
- *Los recursos* – humanos, materiales y económicos – tendrán que respaldar una estrategia de elección de público meta secuenciada.
- *Por ejemplo, una secuencia estratégica podría implicar:*
 - (1) realizar una investigación sobre la situación nacional;

- (2) concienciar a los miembros sobre esta cuestión mediante reuniones de delegados en el lugar de trabajo;
- (3) solicitar apoyo del centro nacional;
- (4) organizar consultas sobre esta cuestión con el gobierno y las organizaciones de empleadores;
- (5) buscar apoyo externo de organizaciones de defensa de derechos y comunidades;
- (6) lanzamiento de campañas de publicidad;
- (7) presentar peticiones a los empleadores;
- (8) negociar con aquellos empleadores con los que se considera que es más probable llegar a un acuerdo;
- (9) continuar las negociaciones con otros empleadores; y
- (10) notificar las disputas cuando fracasan las negociaciones,



© CIFO/IT/L. Iamone

todo esto mientras se sigue implicando y comunicando cada paso a la comunidad.

3. ¿Cómo se puede mejorar la cooperación entre el gobierno y los interlocutores sociales?

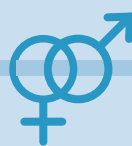
La cooperación entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores para promover su participación activa depende del sistema de relaciones laborales de cada país. Sin embargo, existen diversos tipos de cooperación, que incluyen:

- Debater la aplicación del Convenio núm. 100 en el contexto de las consultas nacionales tripartitas, incluida cualquier cuestión planteada por los órganos de control de la OIT.



- Encargarse de las consultas y la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en las decisiones relativas a la fijación del salario mínimo.
- Animar a los representantes de los trabajadores y de los empleadores a participar en el trabajo de instituciones nacionales especializadas encargadas de la promoción de la igualdad.
- Creación de grupos de trabajo tripartitos, equipos de tareas o comités de dirección para hacer recomendaciones al gobierno en materia de igualdad de remuneración.
- Respaldar las iniciativas de igualdad de remuneración de las organizaciones de trabajadores y de empleadores por medios técnicos, económicos o de otro tipo.
- Poner a disposición de las organizaciones de trabajadores y de empleadores formación, herramientas y materiales.
- Asegurar que la igualdad de remuneración se trate en la negociación colectiva del sector público.
- Llevar a cabo revisiones sectoriales de la igualdad de remuneración.
- Ofrecer a las organizaciones de empleadores y de trabajadores legitimidad para presentar quejas en materia de igualdad de remuneración.
- Implicar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en los mecanismos de control y aplicación.

EJEMPLOS DE COOPERACIÓN TRIPARTITA



En **Chipre**, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MLSI), con la contribución de los interlocutores sociales, desarrolló un proyecto con medidas concretas destinadas a reducir la brecha de remuneración entre hombres y mujeres para ser aplicado en el período 2009–13. Algunas de las medidas incluyen la creación de un mecanismo de inspección efectivo para controlar la aplicación de la legislación en materia de igualdad de remuneración, la preparación de manuales y guías que servirán como herramientas para investigar casos de desigualdad en el empleo, programas de formación para sindicatos y asociaciones de empleadores, medidas para eliminar la segregación profesional y sectorial, intervenciones para fomentar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares y medidas para la eliminación de estereotipos sexistas mediante el sistema educativo.

En **Japón**, el Gobierno constituyó un grupo de estudio sobre brechas de remuneración entre hombres y mujeres que incluyó a representantes de los trabajadores y de los empleadores. En seguimiento al informe del grupo, el Gobierno emitió en 2003 directrices para la eliminación de las brechas de remuneración entre mujeres y hombres. Las directrices se han revisado recientemente en consultas con representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los empleadores en el contexto del Subcomité de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.⁶⁴

En **Jordania** se creó un Comité de Dirección Nacional para la Igualdad Salarial (NSCPE, en su abreviatura en inglés) en 2011, copresidido por el Ministerio de Trabajo y la Comisión Nacional de la Mujer, e incluye a representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como de organizaciones de la sociedad civil. El mandato del NSCPE consiste en fomentar la cooperación entre sus miembros a la hora de aplicar un plan de acción nacional sobre igualdad salarial y coordinar actividades para su consecución.

En la **República de Corea**, en virtud de la Ley de Igualdad en el Empleo y Apoyo a la Conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, el Ministro de Trabajo puede nombrar “inspectores honoríficos de igualdad en el empleo”, bajo la recomendación de que tanto los trabajadores como la dirección fomenten la igualdad en el lugar de trabajo.

En **Lituania**, el Consejo Tripartito aprobó una “Metodología para la Evaluación de trabajos y puestos” para su uso en empresas y organizaciones. Uno de los objetivos de la Metodología es reducir la brecha de remuneración entre hombres y mujeres. En junio de 2005 se firmó un acuerdo entre sindicatos y organizaciones de empleadores sobre su aplicación. La metodología se presentó en reuniones tripartitas y se ha publicado en forma de folleto y en el sitio web del Consejo.

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo de los **Países Bajos** creó un grupo de estudio denominado “La igualdad salarial funciona” con el mandato de promover la igualdad salarial en la esfera pública. El grupo incluía a representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. En su informe de febrero de 2007, se recomiendan formas de reforzar el cumplimiento de la legislación y de resolver las brechas de remuneración por medio de la negociación colectiva.

En **Portugal**, la colaboración tripartita en favor de la igualdad salarial en el sector del cátering ha desarrollado un nuevo método de evaluación del puesto de trabajo. El sector del cátering de Portugal se caracteriza por estar compuesto por empresas pequeñas, con niveles de ingresos bajos y de alta rotación y absentismo, especialmente entre las trabajadoras. A causa de los bajos salarios y de las pautas horarias, el sector tiene problemas para atraer a personal nacional joven. El número de trabajadoras migrantes jóvenes en situación irregular está aumentando en el sector lo cual suele hacer bajar los salarios aún más. Es un tema que preocupa a los sindicatos, a los empleadores y al Gobierno⁶⁵, que se reunieron en un proyecto financiado por la Comisión Europea para afrontar estos problemas. Se estableció un comité sectorial tripartito, con asistencia técnica de la OIT, para desarrollar un nuevo método de evaluación del puesto de trabajo para el sector. Tras un proceso de dos años, los participantes, al más alto nivel aprobaron y adoptaron el método. Se espera que este método ayude a que la negociación colectiva establezca sistemas de remuneración transparentes y menos sexistas, y actualice el sistema de clasificación ocupacional del sector, que ya tiene 30 años.



© OIT/Jared J. Kohler

Notas finales

- ⁵² Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, 1969, artículo 26.
- ⁵³ Constitución de la OIT, Artículo 19, 5), d).
- ⁵⁴ Convenio núm. 100, artículo 2, 1).
- ⁵⁵ Véase la Recomendación núm. 90, párrafo 2, c).
- ⁵⁶ Convenio núm. 100, artículos 3 y 4.
- ⁵⁷ Constitución de la OIT, Artículo 22.
- ⁵⁸ Convenio núm. 100, Artículo 4; Recomendación núm. 90, los párrafos 1, 2 y 4 hacen referencia a las consultas con los interlocutores sociales; el párrafo 3 establece que se debe ofrecer información a los interlocutores sociales; el párrafo 5 establece un acuerdo sobre evaluación del empleo.
- ⁵⁹ Véase también la Parte I.
- ⁶⁰ Véase OIT: *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), CIT, 100a reunión, Ginebra, 2011.
- ⁶¹ Véase Comisión de Expertos, Uruguay, Observación, publicada en 2010; solicitud directa, publicada en 2012.
- ⁶² Véase *Dar un rostro humano a la globalización*, *op. cit.*, párrafos 723-724.
- ⁶³ <http://www.world-psi.org>
- ⁶⁴ Véase *Dar un rostro humano a la globalización*, *op. cit.*, párrafo. 726.
- ⁶⁵ En concreto la Confederación General de Trabajadores Portugueses (CGTP-IN), la Federación de Sindicatos de la Agricultura, la Alimentación, las Bebidas, la Hostelería y el Turismo de Portugal (FESATH), la Asociación de Hostelería, Restauración y Similares de Portugal (AHRESP), la Dirección General de la Inspección del Trabajo y la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (CITE).



© OIT/M. Crozet

8



**Medidas para promover y asegurar
la igualdad de remuneración**

1. ¿Qué estrategia se puede emplear para alcanzar la igualdad de remuneración?

El Convenio núm. 100 permite a cada país promover y asegurar la igualdad de remuneración de la forma más idónea para su contexto nacional. Si bien existe flexibilidad en los métodos de aplicación, el principio de igualdad de remuneración se debe respetar y las medidas que se tomen deben ser eficaces. En este sentido, el Convenio identifica como elementos clave de cualquier estrategia la evaluación objetiva del puesto de trabajo y la colaboración con los interlocutores sociales.

Una estrategia para promover y asegurar la igualdad de remuneración, basada en las disposiciones del Convenio núm. 100 y la experiencia sobre su aplicación, podría incluir las fases descritas en la tabla siguiente. Cabe observar que en cada fase es esencial consultar e implicar a los interlocutores sociales.

TRES FASES PRINCIPALES DE LA IGUALDAD SALARIAL

Fase uno	Fase dos	Fase tres
Implicar a los interlocutores sociales	Implicar a los interlocutores sociales	Implicar a los interlocutores sociales
Concienciar sobre la brecha de remuneración entre hombres y mujeres	Aprobar y aplicar legislación	Evaluar los progresos
Ampliar conocimientos sobre el principio de igualdad de remuneración	Promover la evaluación objetiva del puesto de trabajo	Adaptar las medidas según las necesidades
Convertir la igualdad de remuneración en un objetivo de las políticas nacionales		

(i) *Concienciar sobre la brecha de remuneración entre hombres y mujeres*

A menudo se piensa que la discriminación salarial por razón de sexo es cosa del pasado. Este punto de vista a menudo se debe a la creencia falsa de que la igualdad de remuneración se consigue al abolir los salarios diferentes para hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo. De hecho, sigue existiendo una brecha de remuneración entre hombres y mujeres debida a una discriminación laboral sexista, que incluye desigualdades salariales por un trabajo de igual valor. Por ello, concienciar sobre la brecha de remuneración entre hombres y mujeres y sus causas es un punto de partida importante para promover la igualdad de remuneración. Entre las posibles acciones se incluyen:

- Mejorar la disponibilidad de estadísticas sobre remuneración, desglosadas por sexo;
- Realizar, fomentar y apoyar la investigación sobre la brecha de remuneración entre hombres y mujeres, incluidas sus causas y evolución;
- Convertir la reducción de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres en un ámbito de acción explícito para promover la igualdad de género;
- Promover encuestas salariales;
- Asegurar que la información sobre la brecha de remuneración entre hombres y mujeres llega al público, a los legisladores y decisores del mundo político, laboral, económico, gubernamental y a la sociedad civil.

(ii) *Ampliar el conocimiento sobre el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor*

El contenido, alcance e implicaciones del principio de igualdad de remuneración se tiene que comprender por completo si se quieren alcanzar los objetivos de igualdad de remuneración. Con esto se asegura no sólo que existan leyes y políticas apropiadas, sino su aplicación correcta. La información especializada y la formación sobre igualdad de remuneración son fundamentales para los grupos meta clave. Estos grupos incluyen a funcionarios del sector laboral y

del empleo, los de órganos de derechos humanos o igualdad, jueces, inspectores del trabajo, gestores y consultores de recursos humanos, trabajadores y empleadores y sus organizaciones, así como las organizaciones de mujeres.

La Secretaría de Estado de Trabajo de **República Dominicana** aplica programas ad hoc para concienciar a empleadores y trabajadores sobre la igualdad de remuneración. Estos programas incluyen campañas mediáticas, folletos, carteles y talleres organizados conjuntamente por el Departamento de Igualdad de Género y la Dirección de Relaciones Laborales.

En **Finlandia**, el Ministerio de Sanidad y Asuntos Sociales ha publicado folletos detallados que explican el significado de la legislación en materia de igualdad de género, incluidas las disposiciones sobre igualdad de remuneración.⁶⁶

En **Suecia**, la Oficina del Defensor de la Igualdad publicó un folleto sobre encuestas salariales que explica la diferencia entre trabajo igual y trabajo de igual valor, y además establece los pasos que deben dar las encuestas y análisis salariales.⁶⁷

(iii) *Convertir la igualdad de remuneración en un objetivo de las políticas nacionales*

La igualdad de remuneración entre hombres y mujeres debería ser un objetivo explícito en las políticas nacionales y en los planes de acción pertinentes. El principio se puede incluir en las estrategias de reducción de la pobreza, en los planes nacionales de desarrollo, en los planes nacionales de acción en materia de igualdad de género, en los programas de trabajo decente por país, en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y en los programas de contratación pública.

En **Honduras**, el Plan de Igualdad y Equidad de Género prevé la creación de mecanismos para garantizar la conformidad con el Convenio núm. 100.

En la **República de Corea**, la Ley de Igualdad en el Empleo y Apoyo a la Conciliación de las Responsabilidades Laborales y Familiares obliga al Ministro de Trabajo a establecer un plan básico de igualdad en el empleo que debe incluir cuestiones relativas a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

En **Lituania**, uno de los principales objetivos del tercer Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres (2010-14) es la reducción de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres, prestando una atención especial al análisis y solución de las causas de la discriminación salarial.

El Ministerio de la Infancia y de Igualdad de **Noruega** creó una Comisión de Igualdad Salarial, la cual emitió un informe en 2008 titulado “Sexo y salario: hechos, análisis y medidas para promover la igualdad salarial.” A partir de las recomendaciones de la Comisión y las consultas con los interlocutores sociales, el Gobierno preparó un Libro Blanco sobre Igualdad Salarial, debatido y aprobado por el Parlamento en abril de 2011. Este documento establece orientaciones políticas en diversos ámbitos, incluida la transparencia de las escalas salariales y estadísticas salariales, así como el refuerzo de los derechos de los padres que disfruten de la licencia parental.

La Política de Protección Laboral del Gobierno de **Pakistán** establece que “Se pagarán los sueldos mínimos y por encima del mínimo sobre la base de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, así como la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres, de conformidad con las obligaciones asumidas por Pakistán de acuerdo con los Convenios núm. 100 y núm. 111 de la OIT, relativos a la igualdad y a la no discriminación, respectivamente.”⁶⁸

En **Suiza**, la Ley Federal de Contratación Pública establece que la autoridad contratante sólo podrá conceder una licitación a un contratista que garantice la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y ofrece un sistema de verificación para controlar la conformidad con este requisito.

(iv) *Adoptar y aplicar la legislación adecuada*

La adopción, aplicación y cumplimiento de la legislación sobre igualdad de remuneración de conformidad con el Convenio núm. 100 es un medio clave para promover y asegurar la equidad salarial.⁶⁹ Sin embargo, en muchos países la legislación no incluye todavía el principio de igualdad de remuneración en su plenitud. En algunos casos la legislación sólo incluye la igualdad de

remuneración por un trabajo igual, pero no por un trabajo de igual valor. Otros ejemplos de incumplimiento son las tasas salariales diferentes para hombres y mujeres y el trato desigual en el pago de prestaciones o asignaciones.

(v) *Promover la evaluación objetiva del puesto de trabajo*

Algunos métodos de evaluación del puesto de trabajo son más eficaces que otros a la hora de resolver prejuicios sexistas y la discriminación en la remuneración, por lo que es importante que los gobiernos y los interlocutores sociales promuevan métodos objetivos de evaluación del puesto de trabajo sin prejuicios sexistas. En la Parte V se ofrece más información sobre la evaluación objetiva del puesto de trabajo.

En **Bélgica** se han puesto a disposición de las empresas e interlocutores sociales herramientas, incluyendo directrices para establecer clasificaciones laborales no sexistas, una guía práctica titulada “Clasificación laboral analítica: una base para una política salarial no sexista” y una “Lista de comprobación no sexista para la evaluación y clasificación de empleos”.

En los **Países Bajos**, el Ministerio de Asuntos Sociales publicó un manual no sexista de evaluación de empleos. La Comisión de Igualdad de Trato preparó un sistema de escaneo rápido dirigido a valorar rápidamente sistemas y estructuras de evaluación de los empleos de organizaciones y ministerios.

En **Nueva Zelanda**, la “herramienta equitativa de evaluación de empleos” – un sistema de evaluación no sexista que se puede emplear en investigaciones salariales y para uso general – se ha diseñado específicamente para facilitar un mejor reconocimiento y contribución de las ocupaciones dominadas por mujeres al rendimiento de ámbitos importantes de los servicios estatales. Standards New Zealand también ha desarrollado una “norma de evaluación de empleos no sexista” voluntaria, una guía práctica y un punto de referencia para asegurar que los procesos de evaluación del puesto de trabajo y de remuneración se lleven a cabo de forma no sexista.

En **Suiza**, la Oficina Federal de Igualdad de Género ha publicado una herramienta de autoevaluación sobre igualdad salarial para empresas y tiene un listado de expertos en igualdad salarial que pueden ser consultados por las empresas que deseen mejorar sus políticas de evaluación del puesto de trabajo y de remuneración siguiendo su propia autoevaluación.



(vi) *Evaluar los progresos*

Promover y garantizar la igualdad de remuneración es un proceso continuo. Las medidas tomadas para alcanzar la igualdad de remuneración, por tanto, deberían revisarse regularmente para evaluar si siguen siendo apropiadas y eficaces. Se pueden tomar medidas en las áreas siguientes:

- Recopilación y análisis de datos estadísticos sobre remuneración para realizar un control a lo largo del tiempo de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres.
- Recopilación y análisis de información sobre el número, naturaleza y resultado de los procedimientos legales relativos a disputas sobre igualdad de remuneración.
- Revisión de convenios colectivos y sueldos mínimos desde la perspectiva de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.
- Estudios de caso, por ejemplo sobre la brecha de remuneración entre hombres y mujeres en sectores específicos o para categorías específicas de trabajadores, o sobre el impacto de intervenciones políticas específicas.

En **Croacia**, la Política Nacional para la Promoción de la Igualdad de Género establece la recopilación sistemática de datos estadísticos sobre discriminación por motivo de género en el empleo y la ocupación, desglosado por sexo.

En **Alemania**, el Gobierno Federal envió un informe extenso sobre igualdad de género al Parlamento en 2011 que incluye un análisis de la evolución de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres.

En el **Reino Unido**, una revisión del plan de acción gubernamental para reducir la brecha de remuneración entre hombres y mujeres indicó que, con el objeto de reducir la brecha de remuneración entre hombres y mujeres, hacían falta más acciones para superar estereotipos sexistas en el sistema educativo y para apoyar a las familias para conciliar la vida laboral y familiar. La Comisión de Mujeres y Trabajo hizo recomendaciones específicas en 2009 para afrontar estas cuestiones. El Informe Trienal de la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad señaló que se considera de forma consistente que la concentración laboral es uno de los factores más potentes para explicar la brecha de remuneración entre hombres y mujeres, con una concentración de hombres en industrias con mejores salarios y de mujeres en el sector público, así como una segregación vertical considerable, con una infrarrepresentación de mujeres en ocupaciones mejor pagadas, de mayor estatus, de dirección y profesionales.⁷⁰

2. ¿Por qué adoptar leyes de igualdad de remuneración?

Al igual que otros derechos fundamentales, consagrar el principio de igualdad de remuneración para mujeres y hombres por un trabajo de igual valor en la legislación nacional y los reglamentos es esencial para su consecución. El Convenio núm. 100 se refiere a “la legislación nacional” como un medio para aplicar el principio. La Recomendación núm. 90 indica que “debería garantizarse, por medio de disposiciones legislativas, la aplicación general del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.” Las disposiciones legislativas son importantes para establecer un derecho claro a la igualdad de remuneración y para fijar procedimientos y recursos para que este derecho se pueda aplicar de forma efectiva.

La Comisión de Expertos ha señalado que: “Parece que la mayoría de países aceptan que las autoridades públicas deben adoptar un papel más activo en la aplicación del principio; la experiencia ha demostrado que la aplicación es sólo parcial si se intenta únicamente mediante estímulos y recomendaciones generales para las partes sin que se pongan a su disposición métodos y objetivos precisos para este propósito. Por ello, cada vez más gobiernos han considerado necesario actuar para asegurar una aplicación estricta del principio, normalmente mediante la aprobación de legislación.”⁷¹

“La Comisión, tras observar que muchos países mantienen disposiciones legales más estrechas que el principio fijado en el Convenio, ya que no dan expresión al concepto de “trabajo de igual valor” y que estas disposiciones obstaculizan los avances en la erradicación de la discriminación salarial por razón de sexo, vuelve a urgir a los Gobiernos de estos países a que adopten las medidas necesarias para enmendar su legislación. Esta legislación no sólo debería fijar la igualdad de remuneración por un trabajo igual, equivalente o similar, sino también abordar situaciones en las que hombres y mujeres desempeñan trabajos diferentes pero que, aun así, son de igual valor.”⁷²

Al adoptar legislación sobre igualdad de remuneración e implicar a los interlocutores sociales en el proceso, el gobierno puede:

- asegurar que hombres y mujeres tengan una base legal para ejercer el derecho a la igualdad de remuneración ante los empleadores y ante las autoridades competentes;
- dar a las autoridades un marco para actuar frente a la discriminación salarial y promover la igualdad de remuneración;
- establecer parámetros para la negociación colectiva y la fijación de salarios mínimos;
- fomentar o exigir acciones en el lugar de trabajo para promover la igualdad de remuneración.

3. ¿Qué deben incluir las leyes?

El enfoque y naturaleza de la legislación en materia de igualdad de remuneración puede variar de un país a otro, dependiendo de las decisiones sobre políticas que tome el legislador en consulta con los interlocutores sociales. Sin embargo, la legislación debe ser conforme al principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, tal como se establece en el Convenio núm. 100 y en otros instrumentos pertinentes, como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Las disposiciones legales sobre la igualdad salarial se incluyen con frecuencia en:

- La Constitución;
- Leyes y reglamentos generales sobre trabajo y empleo;
- legislación específica sobre igualdad de remuneración;
- legislación sobre igualdad de género, de no discriminación o sobre derechos humanos.



© OIT/J. Maillard

Si grupos concretos de trabajadores (como funcionarios o trabajadores migrantes) quedan excluidos de las disposiciones generales sobre igualdad de remuneración o quedan cubiertos por leyes o reglamentos específicos, deben tener el mismo derecho a la igualdad de remuneración que el resto de trabajadores.

A continuación se enumera una lista de cuestiones que se deben tener en consideración a la hora de redactar disposiciones o legislación en materia de igualdad de remuneración.

(i) ***Exigir la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor***

La protección general de la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el empleo y la ocupación, incluida la remuneración, es importante, pero no refleja plenamente el principio de igualdad de remuneración tal y como se define en el Convenio. Las disposiciones sobre igualdad de remuneración deben ofrecer a hombres y mujeres el derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor. Otorgar expresión legislativa plena al principio del Convenio es un medio eficaz de asegurar que hombres y mujeres tengan este derecho, especialmente cuando llevan a cabo trabajos diferentes pero que son de igual valor. Las leyes sobre igualdad de remuneración no deben restringir o evitar reclamos sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que lleven a cabo trabajos, tareas y ocupaciones diferentes que impliquen un trabajo de igual valor.

La Constitución de **Bolivia** establece que “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.”

De acuerdo con la Ley de Igualdad de Género de **Bosnia y Herzegovina** “el no ofrecer un salario igual y beneficios iguales por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor” constituye una discriminación de género.

En **Ecuador**, la Constitución establece que “El Estado promoverá la incorporación de las mujeres en la mano de obra remunerada bajo condiciones de igualdad de derechos y oportunidades, garantizando la igualdad de remuneración para las mujeres por un trabajo de igual valor.”

El Código Laboral de **Togo** establece que: “Los empleadores deben asegurar la igualdad de remuneración por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor para todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad, sexo, edad o situación.”

En **Uganda**, la Ley de Empleo establece que “todo empleador pagará a hombres y mujeres una remuneración igual por un trabajo de igual valor”.

(ii) Ofrecer orientación sobre el “trabajo de igual valor”

Algunos países han ido un paso más allá al explicar el concepto de “trabajo de igual valor” en la ley y al ofrecer orientación sobre cómo determinar si un trabajo es de igual valor. Se puede hacer estableciendo criterios objetivos para comparar trabajos desempeñados por mujeres y hombres, como por ejemplo competencias, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo.

La Ley de Derechos Humanos de **Canadá** establece que para evaluar el valor del trabajo “el criterio que se debe aplicar es el conjunto de la capacidad, el esfuerzo y la responsabilidad requerida para llevar a cabo un trabajo y las condiciones bajo las que se lleva a cabo el mismo.” Las Directrices sobre Igualdad Salarial complementan las disposiciones sobre igualdad de remuneración de la Ley. Las Directrices definen los criterios para la evaluación del valor del trabajo, sobre la base de capacidades, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo, y establecen requisitos para los métodos para determinar el valor. También establecen procedimientos para quejas individuales sobre igualdad de remuneración. Las Directrices son reglamentos de acuerdo con la Ley y, por tanto, vinculantes.

En **Guyana**, la Ley de Prevención de la Discriminación define el trabajo de igual valor en términos de las demandas que hace en relación a cuestiones como niveles de capacidad, deberes, esfuerzo físico y mental, responsabilidad y condiciones de trabajo.

La Ley de Discriminación de **Suecia** establece que “el trabajo se considerará de igual valor que otro trabajo si, en una evaluación general de los requisitos y naturaleza del mismo, se puede considerar que es igual en valor al otro trabajo. La evaluación de los requisitos del trabajo debe tener en cuenta criterios como conocimientos, capacidades, responsabilidad y esfuerzo. A la hora de evaluar la naturaleza del trabajo, se debe prestar una atención especial a las condiciones de trabajo.”

(iii) Definir la “remuneración” en sentido amplio

A la hora de consagrar el principio de igualdad de remuneración en la legislación, se debe prestar atención a asegurar que se exija la igualdad entre hombres y mujeres en relación a todos los aspectos de la remuneración.

Según la Ley de Empleo de **Granada**, todo empleador deberá pagar a los trabajadores y las trabajadoras una remuneración igual por un trabajo de igual valor, y se define “remuneración” como “el sueldo y las prestaciones, asignaciones o emolumentos adicionales, ya sean abonados directa o indirectamente, en metálico o en especie, por parte del empleador al empleado y que son consecuencia del empleo del trabajador.”

En **Arabia Saudita**, de acuerdo con una Orden Ministerial, “se prohíbe toda discriminación en el salario entre trabajadoras y trabajadores por un trabajo de igual valor” y, en el Código Laboral, “salario” incluye el salario básico (definido como todo lo que se da al trabajador en virtud de un contrato por escrito o de palabra, independientemente del tipo de salario o del método de pago, además de incrementos periódicos) más el resto de asignaciones, y la definición establece una serie de asignaciones y prestaciones ilustrativas en una lista abierta que incluye comisiones o porcentaje de los beneficios, asignaciones por esfuerzo o riesgo, asignaciones familiares y primas por eficiencia.



(iv) *Promover la evaluación objetiva del puesto de trabajo*

Los prejuicios sexistas y la discriminación debida a una mala evaluación del puesto de trabajo, o a la ausencia de la misma, son, entre otras, las causas de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres. La legislación debe dar la necesaria importancia a la evaluación objetiva del puesto de trabajo y puede prohibir de forma explícita los sistemas y procedimientos de evaluación del puesto de trabajo que sean discriminatorios. También se puede ofrecer orientación sobre qué constituye una evaluación del puesto de trabajo sin prejuicios sexistas.

En **Angola**, la Ley General del empleo define el trabajo de igual valor como un trabajo que se determina como equivalente mediante la aplicación de criterios objetivos de evaluación del puesto de trabajo.

En **Austria**, la Ley de Igualdad de Trato establece que los sistemas de clasificación de los empleos a escala empresarial deben respetar el principio de igualdad de remuneración por el mismo trabajo o por trabajo de igual valor.

En **Chad**, el Código Laboral establece que los diferentes elementos de la remuneración se fijarán según normas idénticas para hombres y mujeres; las categorías y clasificaciones laborales y los criterios de ascenso serán los mismos para los trabajadores de ambos sexos; asimismo, los métodos de evaluación de empleo se deben basar en criterios objetivos e idénticos vinculados a la naturaleza del trabajo que se va a desempeñar.

En **Indonesia**, según una decisión ministerial relativa a la regulación de la estructura y escalas salariales, las empresas fijarán estructuras y escalas salariales a partir de un análisis de los empleos, sus descripciones y la evaluación de los mismos

(v) *Los mecanismos de fijación salarial y los convenios colectivos deben respetar este principio*

Los procesos de fijación salarial y los mecanismos de negociación colectiva pueden constituir una contribución importante en la eliminación de las brechas de remuneración por motivo de sexo y la discriminación, así como en la promoción de la igualdad de remuneración. Las disposiciones legales que establezcan explícitamente que dichos mecanismos deben asegurar la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual

valor no son sólo una señal clara a aquellos implicados en el proceso, sino también una base legal para resolver la desigualdad salarial existente. Además, las leyes pueden incitar u obligar a los interlocutores sociales a que tomen medidas para eliminar las desigualdades salariales.

En **Chipre**, la Ley de Igualdad Salarial establece que los convenios colectivos, los contratos individuales o los reglamentos internos de la empresa que sean contrarios a las disposiciones de la ley tendrán que ser revocados. También establece que la autoridad competente debe invitar a los interlocutores sociales a examinar los convenios colectivos existentes para enmendar cláusulas contrarias a la ley.

En **Francia**, el Código Laboral requiere una negociación colectiva sobre igualdad de género, incluidas medidas para eliminar las brechas de remuneración entre hombres y mujeres. Cada año, los empleadores tienen que poner a disposición de los representantes de los trabajadores información sobre los trabajos ocupados por hombres y mujeres, así como la remuneración respectiva.

En **Uganda**, de acuerdo a la Ley de empleo, “el Ministro [de Trabajo] y el Consejo Asesor Laboral, en ejercicio de sus obligaciones, deben dar efecto al principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor”.

(vi) *Prever remedios y sanciones eficaces*

Los trabajadores que consideran que se ha vulnerado su derecho a la igualdad de remuneración deben tener acceso a vías de recurso. Deben tener, en particular, el derecho a presentar un reclamo y a que se revoquen las consecuencias de la desigualdad de remuneración, así como a ser indemnizados. Las sanciones, como por ejemplo las multas económicas, pueden disuadir de la discriminación existente o futura. Las sanciones también permiten a las autoridades tratar la discriminación salarial incluso si no se ha presentado ningún reclamo. Si la carga de la prueba recae en el demandante, es más difícil hacer que se cumpla la igualdad de remuneración mediante procedimientos legales. A menudo, el demandante no tiene acceso a la información necesaria para demostrar la discriminación salarial. Por ello, algunos países han incluido reglas que trasladan la carga de la prueba al empleador, ya sea total o parcialmente.

También es importante asegurar que los trabajadores estén protegidos ante posibles represalias cuando presenten quejas o actúen como testigos. Sin esta protección, algunos trabajadores podrían temer algún tipo de represalia en forma de despido o degradación, o de abusos por parte de otros trabajadores.

Según la Directiva del [Parlamento Europeo](#) y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato [que de acuerdo con la Directiva incluye la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor] presente ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

En [Guyana](#), la Ley de Prevención de la Discriminación fija el derecho de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y establece que “la carga de la prueba para demostrar que se ha cumplido la igualdad de remuneración recaerá en el empleador”.

En [Kenia](#), la Ley de Empleo establece que cuando se alegue discriminación, incluidos casos sobre igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, “la carga de la prueba de que no ha existido discriminación, tal y como se alega, recae sobre el empleador”.

4. ¿Qué medidas pueden promover la igualdad de remuneración en el lugar de trabajo?

Aunque la ley introduzca el principio de igualdad de remuneración, es en última instancia en el lugar de trabajo en el que la igualdad de remuneración debe ser efectiva. Teniendo en cuenta esta realidad, algunos países han introducido legislación proactiva que alienta o exige que el empleador evalúe las brechas de remuneración por motivo de sexo y erradique los casos de violación del principio de remuneración por un trabajo de igual valor. La colaboración entre la dirección y los trabajadores es parte central de este tipo de acciones en el lugar de trabajo.

En **Finlandia**, la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres establece que los empleadores con más de 30 trabajadores deben redactar un plan de igualdad en colaboración con los representantes de los trabajadores. Este plan debe incluir un análisis de los trabajos que se llevan a cabo y de la remuneración recibida por hombres y mujeres, fijar medidas para resolver las brechas de remuneración por motivo de sexo y revisar su impacto.

En **Sudáfrica**, de acuerdo con la Ley de Igualdad en el Empleo, los empleadores deben incluir declaraciones sobre brechas de remuneración en sus informes de igualdad en el empleo brindando datos sobre remuneración para cada categoría y nivel laboral, desglosados por sexo y raza. Si las declaraciones reflejan “diferencias desproporcionadas”, los empleadores deben adoptar medidas para asegurar que se reduzcan progresivamente, incluyendo por medio de la negociación colectiva.

En **Suecia**, la Ley de Discriminación obliga a los empleadores, cada tres años, a investigar y analizar disposiciones y prácticas relativas a los salarios y otros términos laborales, así como a las diferencias salariales entre mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. El empleador debe redactar un plan de acción para la igualdad de remuneración que debe indicar los ajustes salariales y otras medidas necesarias para dar lugar a la igualdad de remuneración por un trabajo que se considere igual o de igual valor. Según la Ley, cuando existan convenios colectivos, los empleadores deben ofrecer a las organizaciones de trabajadores la información que necesiten para que puedan cooperar en la investigación, análisis y redacción del plan de acción para la igualdad de remuneración.

5. ¿Cómo pueden contribuir las directrices?

Se puede mejorar el efecto de la legislación en materia de igualdad salarial al poner material explicatorio a disposición de las personas afectadas. Este material ayuda a concienciar a trabajadores y empleadores sobre los derechos y obligaciones, y ayudan a los funcionarios y organismos responsables del seguimiento y cumplimiento de las disposiciones sobre igualdad salarial a detectar y resolver desigualdades salariales. En algunos países, las autoridades han emitido legislación subsidiaria, códigos de práctica, directrices, instrucciones administrativas o folletos explicativos sobre legislación en materia de igualdad salarial. Este tipo de orientación se puede dirigir a trabajadores, empleadores y sus organizaciones, participantes en la negociación colectiva y órganos públicos o funcionarios implicados en la promoción, seguimiento o ejecución de la legislación. Por supuesto, el material tiene que presentarse por escrito para que sea accesible a sus lectores.

En **Estonia** se han publicado directrices tituladas “Igualdad de género en su empresa: recetas para el éxito” que pretenden ayudar en la aplicación de políticas de igualdad de género en las empresas, en particular en relación a la igualdad de remuneración y los sistemas de evaluación del puesto de trabajo.

La **Comisión Europea** ha publicado un Código de prácticas sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que se centra en el estudio de las estructuras salariales. El Código se dirige a empresas, participantes en las negociaciones salariales y personas particulares.⁷³

En **Alemania** se ha desarrollado una herramienta de autoevaluación sobre igualdad de remuneración para empresas denominada “Logib-D”, así como unas guías denominadas “Fair p(l)ay – Equal pay for women and men (juego de palabras entre “Juego limpio” y “salario justo”: igualdad salarial para mujeres y hombres)” .

Las Directrices sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo publicadas por el Ministerio de Mano de Obra y Transmigración de **Indonesia** se desarrollaron en colaboración con los interlocutores sociales para ayudar a aplicar las disposiciones legales que transponían los Convenios núm. 100 y núm. 111. Las directrices explican el significado del principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, ofrecen orientación sobre cómo determinar el valor de los trabajos y cómo identificar prácticas salariales discriminatorias.



© OIT/M. Crozet

Notas finales

- ⁶⁶ Véase por ejemplo Towards fair pay: The equal pay programme, Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad, 2008. Puede consultarse en inglés en: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707-&name=DLFE-4805.pdf.
- ⁶⁷ Equality Ombudsman, *Pay surveys- provisions and outcomes*, 2009.
- ⁶⁸ <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/995/governmen%20of%20Pakistan%20Labour%20Policy%202010.pdf>
- ⁶⁹ El término “disposiciones o legislación sobre igualdad salarial” se emplea aquí para disposiciones legales que fijan requisitos que vinculan específicamente el derecho de hombres y mujeres a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor.
- ⁷⁰ Comisión de Igualdad y Derechos Humanos: *Triennial Review 2010: How fair is Britain? Equality, human rights and good relations in 2010*, capítulo 11.
- ⁷¹ *Igualdad de remuneración*, Estudio general, 1986, *op. cit.*, párrafo 247.
- ⁷² *Dar un rostro humano a la globalización*, *op. cit.*, párrafo 679.
- ⁷³ Ver comunicación de la Comisión Europea, com [96] 336 final, 17 de julio de 1996.



© Yanik Chauvin



Instituciones y procedimientos para el seguimiento y control de la aplicación

1. ¿Qué clase de instituciones se deberían crear o reforzar?

Para asegurar y promover la igualdad salarial de forma efectiva es esencial que el Gobierno, en consultas con los interlocutores sociales, cree instituciones adecuadas responsables en materia de igualdad salarial.

(i) *Administración pública*

En muchos países, la responsabilidad de promover, controlar la aplicación y hacer cumplir las leyes y regulaciones en materia de igualdad de remuneración se ha asignado a los ministerios responsables del empleo y cuestiones laborales. Muchos gobiernos, en sus informes sobre la aplicación del Convenio núm. 100, identifican los servicios de inspección del trabajo como la institución nacional responsable de realizar un seguimiento y hacer cumplir las disposiciones en materia de igualdad de remuneración. Cuando diferentes organismos de la administración se ocupan de la equidad y la igualdad de género se deberán establecer grupos de trabajo interministeriales u otros mecanismos de cooperación.

(ii) *Instituciones de derechos humanos e igualdad*

La igualdad de remuneración entre hombres y mujeres es una cuestión relacionada con la igualdad de género y los derechos humanos. Las instituciones nacionales que se ocupan de la igualdad o de los derechos humanos, por tanto, se encuentran en una buena posición para promover la igualdad de remuneración. Esto es así especialmente si la legislación que administran incluye disposiciones sobre igualdad de remuneración, como es el caso de **Australia, Canadá y Reino Unido**. Estas instituciones nacionales normalmente están en mejor posición para desarrollar capacidades especializadas en este ámbito que otras instituciones públicas, dada su orientación. El hecho de que sus mandatos cubran tanto la promoción como la protección les permite tratar las cuestiones de igualdad de remuneración mediante diferentes enfoques como la investigación, el asesoramiento y la mediación.

Estas instituciones especializadas con frecuencia:

- promueven la información pública y la concienciación ciudadana
- Ofrecen asesoramiento a las partes interesadas, como trabajadores, empleadores y otras instituciones
- Investigan, median y deciden en caso de reclamaciones
- Preparan estudios, encuestas y herramientas prácticas
- Hacen recomendaciones al gobierno en relación a leyes y políticas
- Controlan la aplicación de tratados internacionales

(iii) *Cortes y Tribunales*

Las cortes, tribunales y otros órganos jurisdiccionales pueden promover y proteger el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Estos organismos brindan justicia a aquéllos cuyos derechos se han visto vulnerados, pero también clarifican qué es desigualdad salarial y qué no. Además de emitir dictámenes susceptibles de ejecución sobre reclamos individuales o colectivos, el conjunto de sus decisiones contribuye a una mejor comprensión y aplicación de la legislación o de los acuerdos. Los tribunales han sido un instrumento esencial en muchos países para asegurar que la legislación y los acuerdos se apliquen de conformidad con el principio de igualdad de remuneración, previsto en el Convenio núm. 100.

La Comisión de Expertos ha señalado que “En algunos países, la jurisprudencia de los tribunales ha contribuido más que la acción legislativa al progreso de la aplicación del principio de igualdad de remuneración. A partir de disposiciones constitucionales o legales, que consisten en declaraciones de carácter general o, en otros casos en normas de carácter relativamente restringido, los tribunales de algunos países han desarrollado el concepto de “igualdad de remuneración” y definiciones de “remuneración” que corresponden a los términos del Convenio [núm. 100]”.⁷⁴



TRIBUNAL DE IGUALDAD SALARIAL CREADO MEDIANTE UN CONVENIO COLECTIVO: DINAMARCA



En febrero de 2010, los interlocutores sociales de la industria danesa acordaron una renovación del convenio colectivo del sector. Poco después de la finalización del acuerdo, otros sectores, como el transporte, la construcción y la industria de la limpieza, firmaron convenios colectivos similares. El convenio reflejaba el efecto de la crisis económica y contenía elementos innovadores, como la creación de un tribunal de igualdad salarial presidido por un juez laboral encargado de todas las disputas sobre igualdad de remuneración. Las principales organizaciones de trabajadores y de empleadores nombran a los miembros de la junta. El Tribunal cubre todos los sectores representados por esas organizaciones, no sólo los del sector industrial.

Es esencial que cualquier órgano jurisdiccional responsable de la igualdad de remuneración sea accesible a todos los trabajadores en términos de credibilidad, costo, procedimientos y localización. Todos los trabajadores deberían ser conscientes de sus derechos y de los procedimientos de reclamación que tienen a su disposición.

(iv) *Órganos tripartitos*

Los órganos tripartitos nacionales y los mecanismos de consulta tienen un gran potencial para lograr que la cuestión de la igualdad de remuneración sea tratada por la legislación y la política nacionales, así como para promover medidas prácticas en los convenios colectivos y a nivel de empresa. Debatir sobre la aplicación del Convenio núm. 100, incluidos los comentarios pendientes de la Comisión de Expertos, supone un punto de partida. En algunos países, como en los **Países Bajos** y **Japón** se han creado grupos de trabajo especiales sobre cuestiones relativas a la igualdad de remuneración.

En algunos casos, se han creado órganos tripartitos para la resolución de conflictos en materia de igualdad. La Ley de Igualdad en el Empleo y Conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de la **República de Corea** fija mecanismos para la resolución de conflictos en materia de igualdad mediante consejos de resolución de quejas en el lugar de trabajo.

(v) *Necesidad de conocimientos técnicos*

Si la aplicación y cumplimiento de la legislación relativa a la igualdad de remuneración está a cargo de un órgano de la administración pública, los tribunales o una institución especializada de derechos humanos o igualdad, es importante asegurar que los funcionarios tengan conocimientos, en particular aquéllos que participen en la prevención y resolución de conflictos. En muchos países, la experiencia ha mostrado que la creación de centros de coordinación, unidades especiales o jurisdicciones especializadas que desarrollen, compartan y mantengan la experiencia en el ámbito de la igualdad y la igualdad salarial ha sido fundamental.

En **Irlanda**, las quejas relacionadas con la igualdad salarial se pueden llevar al Tribunal de Igualdad, de acuerdo con la Ley de Igualdad en el Empleo. Los funcionarios especializados en temas de igualdad que lleven a cabo las investigaciones en estos casos cuentan con formación en evaluación objetiva del empleo.

La Ley de Igualdad Salarial para Trabajadores y Trabajadoras de **Israel** establece el nombramiento de expertos en evaluación del empleo en representación del Tribunal Laboral, a solicitud de una de las partes, para que emita una opinión respecto a si las categorías de empleo en disputa son de igual valor.

2. ¿Qué tipo de procedimientos existen para el seguimiento y el control de la aplicación?

El control y cumplimiento efectivo de la legislación sobre igualdad de remuneración se puede conseguir mediante una combinación de procedimientos, que incluyen:

- Prevención y resolución de disputas individuales y colectivas. En un orden progresivamente más formal, esto implica (i) conciliación o mediación para ayudar a las partes a alcanzar un acuerdo entre ellas; (ii) arbitraje, en el que la decisión es tomada por un tercero independiente; y (iii) sentencia, mediante la que una corte o tribunal emite una decisión vinculante para las partes.
- Los procedimientos administrativos como aquellos que impliquen a la inspección del trabajo, el registro o extensión de convenios colectivos y el cumplimiento de contratos. Esto significa que, como parte de los procedimientos se puede exigir el control de la conformidad con la legislación.
- Procedimientos de fijación de salarios mínimos, que pueden requerir la conformidad con la igualdad de remuneración.
- Auditorías voluntarias realizadas por los empleadores para determinar e informar sobre su propio cumplimiento.

Otra forma de asegurar un seguimiento y cumplimiento efectivos de la legislación en materia de igualdad de remuneración consiste en la implicación de especialistas independientes en igualdad de remuneración tales como peritos, mediadores, gestores de recursos y formadores. La transparencia es primordial.

También es importante señalar que la ausencia de casos que aborden la igualdad de remuneración no implica necesariamente la inexistencia de desigualdad salarial en la práctica. Más bien, puede implicar la falta de un marco legal apropiado para presentar quejas, falta de concienciación sobre derechos y procedimientos o falta de acceso a los procedimientos de queja.

3. ¿Qué papel desempeña la inspección del trabajo?

A pesar del hecho de que muchos países informan a la OIT que sus servicios de Inspección del Trabajo son responsables de asegurar la aplicación del principio de igualdad de remuneración, en la mayoría de los países la inspección del trabajo no hace mucho en la práctica para promover y proteger el derecho a la igualdad de remuneración. Sin embargo, a menudo no se valora adecuadamente el gran potencial de la inspección del trabajo en este ámbito, por el cual merece una atención especial. Siendo un elemento fundamental del sistema de administración laboral de cualquier país, la inspección del trabajo es parte indispensable de las estrategias nacionales en materia de igualdad de remuneración.⁷⁵

¿Cuál es la ventaja y el potencial del hecho que la inspección del trabajo se ocupe de la igualdad de remuneración?



- Las disposiciones legales relativas a la igualdad de remuneración y la discriminación, incluida la igualdad de remuneración, son competencia normalmente de la inspección del trabajo.
- Los inspectores del trabajo tienen acceso privilegiado al lugar de trabajo y a información sobre la remuneración que perciben hombres y mujeres.
- Los inspectores del trabajo pueden actuar a partir de denuncias o informes, y también pueden resolver cuestiones de igualdad de remuneración en el contexto de inspecciones rutinarias.
- Los servicios de la inspección del trabajo pueden promover el cumplimiento mediante la sensibilización, incluyendo a través de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como ofreciendo asesoramiento técnico en materia de igualdad de remuneración a escala empresarial, por ejemplo en el caso de planes de igualdad en la empresa.



© CIFOIT/G. Palazzo

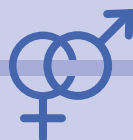
- Los inspectores del trabajo pueden imponer sanciones, incluidas multas económicas, iniciar procedimientos ante los tribunales y asistir o intervenir en juicios iniciados por personas que hayan denunciado una desigualdad salarial.

Los inspectores del trabajo tienen más probabilidad de realizar una contribución efectiva a la promoción de la igualdad de remuneración y su cumplimiento si la misma ha sido identificada de forma expresa como parte de sus deberes y si cuentan con suficiente formación y capacidad técnica en materia de igualdad de remuneración.

Se pueden tomar una serie de medidas para permitir a los inspectores del trabajo que promuevan y aseguren el cumplimiento de la igualdad de remuneración:

- Contratación de inspectoras e inspectores.
- Oferta de formación especializada a los inspectores del trabajo sobre igualdad de remuneración, incluyendo sobre evaluación objetiva del puesto de trabajo.
- Oferta de herramientas y metodologías para llevar a cabo inspecciones de igualdad de remuneración y para poder ofrecer asesoramiento técnico a trabajadores, empleadores y sus organizaciones.
- Creación de unidades especializadas o centros de coordinación sobre igualdad de remuneración dentro de la Inspección del Trabajo.
- Aumento de la participación de los representantes de los trabajadores en el proceso de inspección.
- Recopilación de información estadística sobre el número, naturaleza y resultado de los casos de igualdad de remuneración examinados.
- Inclusión de una sección específica sobre igualdad de género, incluida la igualdad de remuneración en las listas de comprobación de las inspecciones y en los informes anuales de inspección.
- Asegurar una cooperación estrecha de los servicios de inspección del trabajo con instituciones especializadas responsables de la igualdad o los derechos humanos.

EJEMPLOS DE MEDIDAS UTILIZADAS PARA AYUDAR A LOS INSPECTORES DEL TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN



En **Bélgica**, la Inspección del Trabajo designa inspectores especializados en temas de discriminación y ha desarrollado formación técnica sobre la materia junto con el órgano nacional de igualdad: el Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Lucha contra el Racismo.

El Ministerio de Trabajo de la **República Checa** publicó una instrucción procedimental para los inspectores del trabajo sobre igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. El documento ofrece orientación práctica sobre cómo llevar a cabo inspecciones sobre igualdad de género. Otro documento ofrece orientación sobre la evaluación de empleos con el propósito de establecer si se ha percibido una remuneración igual por un trabajo de igual valor.

La Inspección del Trabajo de **El Salvador** ha creado una unidad especializada sobre género y lucha contra la discriminación.

En **Kenia**, los inspectores del trabajo usan un formulario concreto de inspección para luchar contra la discriminación en el lugar de trabajo que incluye preguntas relativas a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

En **Marruecos**, la Guía para Inspecciones, preparada por el Ministerio de Empleo y Formación Profesional, en colaboración con la OIT, se refiere específicamente a la discriminación en la remuneración entre hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor como una de las cuestiones que se deben abordar a la hora de inspeccionar las condiciones de trabajo y remuneración.

En **España**, desde que se promulgó la Ley de Igualdad, se ha desarrollado un plan de intervención de la inspección que incluye formación, una lista de comprobación y visitas de la inspección destinadas a verificar casos de discriminación salarial.

La OIT ha desarrollado un módulo de formación sobre igualdad de género para los inspectores del trabajo para concienciar sobre el principio de igualdad de remuneración para mujeres y hombres por un trabajo de igual valor y facilita la acción de la Inspección del Trabajo a la hora de abordar la desigualdad salarial (véase Apéndice 1).



© OITM - Crozet

4. ¿Qué estadísticas se necesitan?

Es necesario un análisis de la posición y salario de hombres y mujeres en todas las categorías laborales dentro de un sector y entre sectores para poder abordar plenamente la diferencia en los salarios entre hombres y mujeres. Para muchos países, un primer paso en la recopilación correcta de datos salariales para analizar la diferencia en los salarios y su evolución consiste en incluir los salarios en las metodologías existentes de encuestas de hogares y de mano de obra y en asegurar que la información salarial recopilada mediante encuestas llevadas a cabo en las empresas esté desglosada por sexo. Las oficinas nacionales de estadística y las instituciones responsables de la recopilación de datos sobre el mercado de trabajo, empleo y otras encuestas relacionadas son actores clave para mejorar la disponibilidad de información estadística adecuada sobre salarios.

En una observación general relativa al Convenio núm. 100,⁷⁶ la Comisión de Expertos especificó el tipo de información estadística necesaria para evaluar la aplicación del principio de igualdad de remuneración y solicitó a los gobiernos que en sus informes ofrezcan toda la información estadística posible, desglosada por sexo, respecto a las cuestiones siguientes:

- i) la distribución de hombres y mujeres en el sector público, el funcionariado federal y/o estatal y el sector privado por niveles de ingresos y horas de trabajo (definido como horas trabajadas realmente u horas remuneradas), clasificados por (1) rama de actividad económica; (2) ocupación o grupos profesionales o nivel de educación/cualificación; (3) antigüedad; (4) grupo de edad; (5) número de horas trabajadas o remuneradas realmente y, cuando sea pertinente, por (6) tamaño de empresa y (7) zona geográfica; e
- ii) información estadística sobre la composición de los ingresos (indicando la naturaleza de los mismos, por ejemplo sueldo o salario básico, ordinario o mínimo, primas por horas extraordinarias y primas por turno de noche, asignaciones, bonificaciones y propinas, y remuneración por tiempo no trabajado) y horas de trabajo (definidas como horas trabajadas realmente o remuneradas), clasificada según las mismas variables que la distribución de empleados (subpárrafos (1) a (7) del párrafo (i) anterior).

Cuando sea viable, se deberían recopilar estadísticas sobre ganancias medias según las horas trabajadas realmente o remuneradas, con una indicación del concepto de horas de trabajo que se ha empleado. Si se recopilan datos sobre ingresos sobre una base diferente (ej. ganancias semanales o mensuales), las estadísticas de la media de horas de trabajo deberían referirse al mismo período de tiempo.

Por ejemplo, EUROSTAT publica información estadística sobre la brecha de remuneración entre hombres y mujeres en los **países de la UE**.⁷⁷ La brecha se define como la distancia entre los ingresos brutos medios por hora de los trabajadores hombres y de las trabajadoras asalariadas calculado como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los trabajadores hombres. Las cifras incluyen a todos los trabajadores remunerados de entre 16 y 64 años que trabajan como mínimo 15 horas semanales.

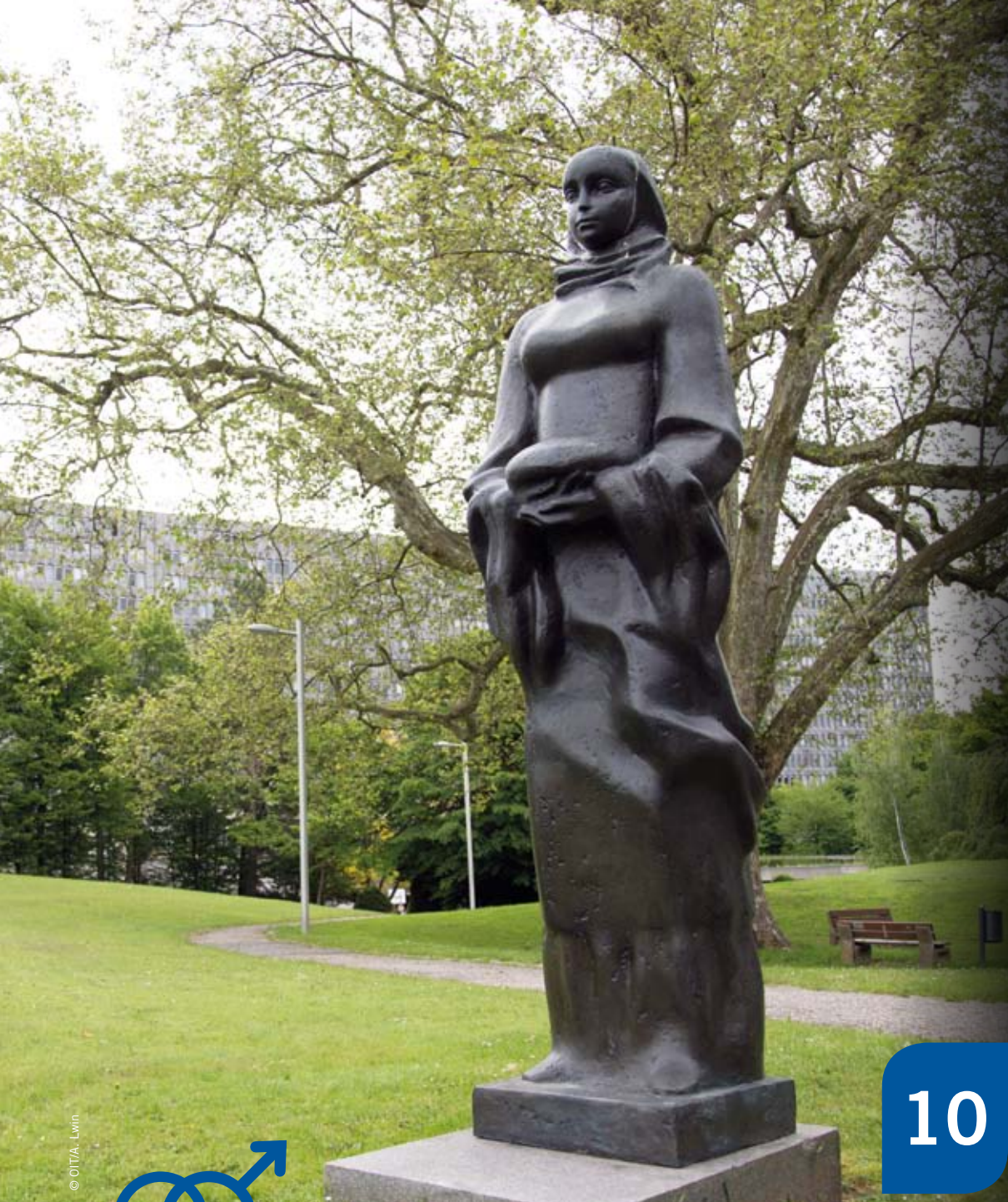
Notas finales

⁷⁴ *Igualdad de remuneración*, Estudio general, 1986, *op. cit.*, párrafo 119.

⁷⁵ Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, junio de 2011, Resolución relativa a la administración del trabajo y la inspección del trabajo, párrafo 22(10) de las conclusiones.

⁷⁶ OIT, Informe III (1A), CIT, 87a reunión, 1999, Observación General sobre el Convenio núm. 100, publicada en 1999.

⁷⁷ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.



© OIT/A. Lwin

10



¿Cómo puede ayudar la OIT?

La igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, como derecho fundamental y principio fundacional de la OIT, es un componente central del trabajo de la OIT. Si bien la consecución de la igualdad de remuneración sigue siendo un reto, los diversos ejemplos resaltados en esta Guía indican que se pueden realizar avances y que el principio se puede aplicar de diversas maneras dependiendo del contexto nacional.

El Gobierno, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores tienen cada una un papel clave en la aplicación del Convenio núm. 100 y en la consecución de la igualdad de remuneración. La OIT tiene la obligación de ayudar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y trabajadores a la hora de promover el cumplimiento de los derechos fundamentales.⁷⁸

La OIT puede ayudar a los gobiernos y a los interlocutores sociales para promover y alcanzar la igualdad de remuneración de diferentes formas, entre otras:

- Proporcionar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como a los gobiernos, una mejor comprensión del concepto de igualdad de remuneración mediante materiales promocionales y de formación, talleres e intercambio de buenas prácticas;
- Ayudar a diseñar y aplicar proyectos de cooperación técnica sobre igualdad salarial;
- Ofrecer asesoramiento y asistencia sobre reformas del derecho laboral y políticas nacionales de igualdad como un marco para la igualdad de remuneración;
- Proporcionar y ayudar a diseñar la formación sobre igualdad de remuneración, incluidos los métodos de evaluación del puesto de trabajo, para los funcionarios, representantes de organizaciones de empleadores y trabajadores y aquellos responsables de su seguimiento y cumplimiento;
- Ayudar en la creación o refuerzo de agencias especializadas para abordar la equidad y la igualdad de remuneración;
- Proporcionar apoyo técnico a los funcionarios para la ratificación del Convenio núm. 100;
- Compartir la experiencia internacional de la OIT sobre la aplicación del Convenio núm. 100;
- Ayudar al gobierno a cumplir con los requisitos de presentación de informes de acuerdo con el Convenio núm. 100.

Apéndice 1:

Fuentes de información complementaria de la OIT

Informes

Dar un rostro humano a la globalización, Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones 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, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª Reunión, Ginebra, 2012.

Informe VI - Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción, Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, Ginebra, 2012.

Una nueva era de justicia social, Memoria del Director General - Informe 1 (A), Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011.

La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I(B), Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011.

La igualdad de género en el corazón del trabajo decente, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión, Ginebra, 2009.

Igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I(B), Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión, Ginebra, 2007.

Igualdad de remuneración, Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Part 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 72ª reunión, Ginebra, 1986.

Publicaciones

Hayter, S. y B. Weinberg: “Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality”, en S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*, OIT, Ginebra, 2011, págs. 136-186.

Informe Mundial Sobre Salarios 2010/2011: Políticas salariales en tiempos de crisis, OIT, Ginebra, 2010.

Informe Mundial Sobre Salarios 2008/2009: Salarios mínimos y negociación colectiva: hacia una política salarial coherente, OIT, Ginebra, 2008.

Migración laboral internacional. Un enfoque basado en los derechos, OIT, Ginebra, 2010.

Work, income and gender equality in East Asia, action guide, OIT, Bangkok, 2008.

Chicha, M.-T.: *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impact*, Documento de Trabajo de Declaración núm. 49, OIT, Ginebra, 2006.

Eyraud, F. y C. Saget: *The fundamentals of minimum wage fixing*, OIT, Ginebra, 2005.

Corley, M., Y. Peradel y K. Popova: *Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis*, en *Employment Strategy Papers*, núm. 20, OIT, Ginebra, 2005.

Rubery, J.: *Pay equity, minimum wage and equality at work*, Documento de trabajo de declaración núm. 19, OIT, Ginebra, 2003.

Herramientas

Manual para facilitadores de auditorías de género: Metodología para las auditorías participativas de género de la OIT, 2ª edición, OIT, Ginebra, 2012.

Herramienta didáctica de la OIT sobre “Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces”, *Módulo 13: Inspección del trabajo e igualdad de género*, OIT, Ginebra, 2011.

Equality and non-discrimination at work in China: Training manual, OIT, Pekín, 2010.

Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada, OIT, Ginebra, 2008.

Migrant Workers' Rights: A Handbook, OIT, Yakarta, 2007.

ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género (segunda edición), OIT, Ginebra, 2007.

Olny, S., E. Goodson, K. Maloba-Caines y F. O'Neill: *Gender equality: A guide to collective bargaining*, OIT, Ginebra, 2002.

Sitios web

Sitio web de la OIT: www.ilo.org

Base de datos en línea NORMLEX sobre normas internacionales del trabajo y su control: www.ilo.org/normlex

Apéndice 2:

Lista de Convenios y Recomendaciones de la OIT relevantes

(Disponibles todos en la base de datos NORMLEX, dentro del sitio web de la OIT)

Convenios

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (véase Apéndice 3)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)
- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
- Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)
- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)
- Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC)
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

Recomendaciones

- Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 86)
- Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90) (véase Apéndice 3)
- Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135)
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)
- Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)
- Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)
- Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)
- Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170)
- Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 187)
- Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)

Apéndice 3:

Texto del Convenio de igualdad de remuneración (Núm. 100) y de la Recomendación (Núm. 90), 1951

Convenio núm. 100

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

(a) el término *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;

(b) la expresión *igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor* designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:
 - (a) la legislación nacional;
 - (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
 - (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
 - (d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del puesto de trabajo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.
2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.
3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

[Entre los artículos 5 y 14 se encuentran cláusulas de naturaleza procedimental que no reproduciremos aquí]

Recomendación núm. 90

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951,

adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951:

Considerando que el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, establece ciertos principios generales sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;

Considerando que dicho Convenio prevé que la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor debe ser promovido o garantizado por medios compatibles con los métodos vigentes para fijar la remuneración en los países interesados;

Considerando que es conveniente indicar ciertos procedimientos para la aplicación progresiva de los principios establecidos en el Convenio;

Considerando que es también conveniente que al aplicar este principio todos los Miembros tengan en cuenta los métodos de aplicación que hayan producido resultados satisfactorios en ciertos países,

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes, teniendo en cuenta lo prescrito por el artículo 2 del Convenio, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre las medidas dictadas para ponerlas en práctica:

1. Deberían adoptarse medidas adecuadas, previa consulta a los representantes de las organizaciones interesadas de trabajadores, o, si dichas organizaciones no existen, previa consulta a los trabajadores interesados, a fin de:

(a) garantizar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor a todas las personas empleadas en los servicios y organismos de la administración pública central;

(b) promover la aplicación de ese principio a todas las personas empleadas en los servicios y organismos de las administraciones de los Estados unitarios o de las provincias de un Estado federal y en las administraciones locales, cuando la fijación de las tasas de remuneración sea de la competencia de estas diversas autoridades públicas.

2. Deberían adoptarse medidas adecuadas, previa consulta a los representantes de las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, a fin de garantizar, tan rápidamente como sea posible, la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor a todas las profesiones no mencionadas en el párrafo 1, en las cuales las tasas de remuneración estén sujetas a un control público, especialmente:

(a) al fijarse las tasas de los salarios mínimos u otros, en las industrias y servicios en los cuales estas tasas sean fijadas por las autoridades públicas;

(b) en las industrias y empresas de propiedad pública, o sujetas al control de las autoridades públicas;

(c) cuando ello fuere pertinente, a los trabajos ejecutados en virtud de contratos celebrados por las autoridades públicas.

3. (1) Cuando sea compatible con los sistemas establecidos para fijar las tasas de remuneración, debería garantizarse, por medio de disposiciones legislativas, la aplicación general del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

(2) Las autoridades públicas competentes deberían tomar todas las medidas necesarias y adecuadas para que los empleadores y los trabajadores tengan pleno conocimiento de dichas disposiciones legislativas y para que, si ello fuere procedente, puedan ser asesorados en lo que concierne a su aplicación.

4. Si, después de consultar a las organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores, cuando dichas organizaciones existan, no se considerase factible aplicar inmediatamente el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, en los empleos mencionados en los párrafos 1, 2 o 3, convendría adoptar o hacer que se adopten, lo más rápidamente posible, disposiciones apropiadas para la aplicación progresiva del principio, empleando medidas tales como:

(a) la reducción de las diferencias entre las tasas de remuneración para la mano de obra masculina y las tasas de remuneración para la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;

(b) la concesión de iguales aumentos a los trabajadores masculinos y femeninos que efectúen un trabajo de igual valor, cuando esté en vigor un sistema de aumentos de remuneración.

5. Cuando fuere oportuno y para facilitar la fijación de tasas de remuneración, de conformidad con el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, todo Miembro, de acuerdo con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, debería establecer métodos que permitan evaluar objetivamente, mediante un análisis del empleo o por otros medios,

los trabajos que entrañan los diversos empleos, o bien debería fomentar el establecimiento de dichos métodos, para clasificar los empleos independientemente del sexo. La aplicación de estos métodos debería efectuarse de conformidad con las disposiciones del artículo 2 del Convenio.

6. Para facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor se deberían tomar medidas pertinentes, cuando fuere necesario, para elevar el rendimiento de las trabajadoras, especialmente:

(a) garantizando a los trabajadores de uno u otro sexo facilidades iguales o equivalentes, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación;

(b) adoptando medidas adecuadas para estimular entre las mujeres la utilización de las facilidades, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación;

(c) estableciendo servicios sociales y de bienestar que correspondan a las necesidades de las trabajadoras, especialmente de aquellas que tengan cargas familiares, y financiando dichos servicios con fondos públicos generales, con fondos del seguro social o con fondos de las empresas o industrias, destinados al bienestar y constituidos con pagos efectuados en beneficio de los trabajadores, independientemente del sexo; y

(d) promoviendo la igualdad entre la mano de obra masculina y la femenina en cuanto al acceso a las diversas profesiones y funciones, a reserva de las disposiciones de la reglamentación internacional y de la legislación nacional relativas a la protección de la salud y al bienestar de las mujeres.

7. Convendría desplegar todos los esfuerzos posibles para inculcar en la opinión pública las razones por las que debiera aplicarse el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

8. Convendría emprender aquellos estudios e investigaciones que puedan contribuir a promover la aplicación de este principio.

Notas finales

- ⁷⁸ Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, *op. cit.*, artículo 3.

Para alcanzar la igualdad de género, es fundamental asegurar que se valore justamente el trabajo realizado por mujeres y hombres y acabar con la discriminación salarial. Sin embargo, la desigualdad salarial sigue existiendo y las diferencias salariales por razón de sexo, en algunos casos, se han estancado o incluso han aumentado. Dado que la desigualdad salarial es un problema crónico sutil, es difícil superarlo sin entender claramente el principio de igualdad de re remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Esta Guía explica los conceptos subyacentes de este principio, que es un objetivo fundamental del Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100) de la OIT y ofrece perspectivas sobre cómo se puede trasladar a la práctica.

OIT - Oficina Internacional del Trabajo

4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Departamento de Normas Internacionales del Trabajo

Correo electrónico: infonorm@ilo.org
Tel: +41 22 799 7155

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad

Correo electrónico: workquality@ilo.org
Tel: +41 22 799 6550



A este papel, fabricado por UPM, se le ha concedido la etiqueta ecológica de la Unión Europea N° reg. FI/11/L.

ISBN 978-92-2-326932-6



9 789223 269326