



► **COMISIÓN DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO**
SESIÓN ESPECIAL
TEMA: MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO

Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina
24 de mayo de 2021

Presentación de Manuela Tomei, Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la Organización Internacional del Trabajo, ante la Comisión de Mujeres y Equidad de Género de la Cámara de Diputados de Chile.

Buenas noches desde Ginebra. Y muchas gracias por la invitación. En mi intervención me centraré en buenas prácticas relacionadas con la aplicación efectiva del principio de «remuneración igual por trabajo de igual valor».

Antes de proceder, permítanme felicitar a las diputadas por su esfuerzo de asegurar que la legislación nacional refleje y mencione de manera explícita dicho principio. Este es un paso esencial para lograr la igualdad de género en materia de remuneración y en el empleo.

No cabe duda que la aplicación del principio de remuneración igual para trabajo de igual valor sigue siendo un reto en muchos países. Pero, a pesar de la complejidad de la tarea, no se trata de una misión imposible. Y los casos que compartiré con Uds. proporcionan luces sobre cómo proceder.

En mi intervención de unos 15 minutos trataré los puntos siguientes:

- Definición de «trabajo de igual valor» en legislaciones de países seleccionados
- Cómo comparar y evaluar los puestos de trabajo
- Cómo promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres en la práctica

Definición de trabajo de igual valor

En las jurisdicciones en las que se menciona explícitamente el concepto de "trabajo de igual valor" las leyes buscan clarificar dicho concepto para que las autoridades fiscalizadoras y los tribunales puedan detectar más fácilmente las discriminaciones salariales.

Por ejemplo:

En España, el Real Decreto¹ sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en vigor desde el 14 de abril de 2021, establece que un trabajo es de igual valor "cuando la

¹ 902/2020, de 13 de octubre <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>,
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902>

naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes”.

En Portugal, «trabajo de valor igual», es definido como “aquel que corresponde a un conjunto de funciones, prestadas al mismo empleador, que se consideran equivalentes en función de las calificaciones o experiencia exigidas, las responsabilidades atribuidas, el esfuerzo físico y psíquico y las condiciones en que el trabajo es efectuado.»

En Francia, se consideran de valor equivalente los puestos de trabajo que exigen a los asalariados un conjunto comparable de **conocimientos profesionales consagrados por un título, un diploma o una práctica profesional, de capacidades derivadas de la experiencia adquirida, de responsabilidades y de carga física o psicológica.**

De lo anterior se desprende que los elementos que suelen tomarse en cuenta para determinar si un trabajo es de igual valor incluyen: la educación y formación, las responsabilidades, los esfuerzos y las condiciones de trabajo asociadas a dichos puestos de trabajo.

¿Cómo comparar y evaluar los puestos de trabajo?

En primer lugar, cabe precisar que la evaluación de un puesto de trabajo se centra en el contenido y características del mismo y no en las características o rendimiento de las personas que lo desempeñan.

Es importante que la legislación haga hincapié en la necesidad de que la evaluación de los puestos de trabajo sea objetiva y prohíba de forma explícita métodos y procedimientos de evaluación que sean discriminatorios. En diversos países, instituciones públicas especializadas han elaborado guías para la evaluación de puestos de trabajo con miras a facilitar el cumplimiento de este principio.² Otras herramientas incluyen *softwares* de autoevaluación para empresas, como el Logib 1 en Suiza, pensado para empresas con 50 y más empleados que permite medir, de forma voluntaria, la brecha salarial, identificar sus causas y detectar la parte de la brecha debida a discriminación salarial.³ Más recientemente se ha desarrollado y se está aplicando un software aún más sencillo y de fácil utilización para las empresas de menor talla.

² Todo empleador que pague salarios diferentes a trabajos diferentes, emplea algún método de evaluación, ya sea informal o formal. Entre estos últimos, priman los métodos analíticos de evaluación del puesto de trabajo. *Los métodos analíticos de evaluación* del puesto de trabajo desglosan los trabajos en componentes, factores, que suelen ser cuatro, a saber, conocimientos y experiencia profesional, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo, y les asignan puntos. Dos puestos de trabajo son de igual valor cuando la suma total de los puntos asignados a cada factor es la misma. Es la suma final que debe ser la misma, no los puntos asignados a cada factor y subfactores.

³ El *software* es gratuito (se puede descargar en la página web del Gobierno) y viene acompañado de una guía de usuario y un vídeo tutorial. (Los resultados de estas auditorías salariales no se ponen a disposición ni de los empleados, ni del público.)

Igualmente, importante es que la ley proteja a los trabajadores ante posibles represalias como despidos u otras sanciones cuando presenten quejas o actúen como testigos. Este último aspecto ha sido recogido recientemente, por ejemplo, en la primera ley sobre la promoción de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo igual o de igual valor que entró en vigor en febrero de 2019 en Portugal.⁴

La ley debe precisar las vías de recurso a las que los trabajadores que consideran haber sufrido discriminación deben tener acceso (derecho a presentar un reclamo y a que se revoquen las consecuencias de la desigualdad de remuneración, así como a ser indemnizados). Sin embargo, si la carga de la prueba recae en el demandante, es más difícil que la persona que alega haber sido víctima de discriminación salarial recurra a un procedimiento legal. A menudo, el demandante no tiene acceso a la información necesaria para demostrar la discriminación salarial. Esto explica también el número relativamente bajo de quejas por discriminación salarial. Por ello, algunos países han incluido disposiciones que trasladan la carga de la prueba al empleador, ya sea total o parcialmente.

¿Qué medidas pueden promover la igualdad de remuneración en la práctica?

Estas leyes, que se denominan proactivas, exigen que las empresas examinen periódicamente sus prácticas de remuneración y tomen medidas para identificar y eliminar la parte de la brecha salarial que se debe a discriminación de género. El objetivo final de estas leyes es prevenir y corregir las diferencias salariales discriminatorias por razón de género y no esperar a que una trabajadora o trabajador presente un reclamo para tomar cartas en el asunto.

Varios países han introducido en los últimos años legislaciones para aumentar la transparencia salarial. Esta medida puede ayudar a prevenir la discriminación salarial en el lugar de trabajo, pero no la corrige de por sí. Las auditorías de igualdad salarial son otra herramienta importante y necesaria que va más allá, al identificar las razones detrás de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Posteriormente cabe corregir la parte discriminatoria de la brecha y hacer los ajustes salariales que sean necesarios. Dichos ajustes pueden realizarse a través de la negociación colectiva o planes de reajuste gradual en un plazo de tiempo establecido. En los últimos años las leyes tienden a apoyarse en una combinación de las medidas arriba mencionadas.

En Suiza, todas las empresas adjudicatarias de contratos públicos deben demostrar que tanto ellas como sus subcontratistas cumplen con la igualdad salarial. Para ello, tienen que realizar una auditoría salarial y presentar los resultados a la Comisión Federal de Contratación Pública de Suiza, que sólo permite una diferencia salarial de género del 5% entre hombres y mujeres. Si la diferencia es mayor, y no se da una justificación válida, la empresa tiene que eliminar la parte de la brecha que es discriminatoria. Las auditorías

⁴ Ley n.º 60/2018, del 21 de agosto

salariales se realizan mediante análisis de regresión y un programa informático similar a Logib. Si no se adoptan medidas correctoras, se puede denunciar el contrato público o impedir que la empresa participe en futuras licitaciones.⁵

En Islandia, los empleadores con 25 empleados o más, desde enero de 2018, necesitan obtener una certificación de igualdad salarial por parte de auditores acreditados. Las empresas concernidas deben diseñar y aplicar una política de igualdad salarial, así como realizar un análisis para determinar si existe discriminación por razón de género en sus prácticas salariales. La información debe ser puesta a disposición del público para que se pueda evaluar si el sistema retributivo es compatible con el principio de igualdad salarial. La ley permite un cierto grado de flexibilidad en cuanto al plazo en el que debe obtenerse la certificación, dando a las empresas más pequeñas un período de gracia más largo y la posibilidad de beneficiarse de la experiencia de las empresas más grandes. Pero en caso de incumplimiento todas tienen que pagar una multa. El Gobierno deja a cada empresa la libertad de elegir el método de evaluación que prefieran, siempre que no sea discriminatorio.

En España, el decreto real sobre igualdad remuneratoria entre hombres y mujeres prevé el establecimiento de un **registro salarial** que debe contener: desglosadas por sexo, media aritmética y mediana de lo percibido en concepto de salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extra salariales de cada grupo profesional, nivel o puesto de trabajo. En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, el registro salarial debe contener también: i) medias aritméticas y medianas de los trabajos considerados de igual valor; ii) justificación de las razones que motivan que la diferencia entre la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de la empresa sea superior al 25% de un sexo respecto del otro. **La misma ley prevé una auditoría salarial** que sólo incumbe a las empresas de más de 50 personas trabajadoras. Su objetivo es comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación del principio de igualdad. La idea es analizar el sistema salarial y de clasificación profesional para saber dónde están los puntos que producen discriminación, casi siempre indirecta.⁶

⁵ Las empresas que no cumplan las normas de igualdad salarial al no informar sobre la GPG pueden ser excluidas de los contratos públicos en virtud de la Ley Federal de Contratación Pública de 1994, Art. 8(c). "La autoridad contratante sólo adjudicará un contrato a un licitador que garantice la igualdad de trato entre hombres y mujeres que presten servicios en Suiza en lo que respecta al salario." [www.bkb.admin.ch/dam/bkb/de/dokumente/Rechtsgrundlagen/Bundeserlasse/Federal act on public procurement inofficial translation 2011.pdf](http://www.bkb.admin.ch/dam/bkb/de/dokumente/Rechtsgrundlagen/Bundeserlasse/Federal%20act%20on%20public%20procurement%20inofficial%20translation%202011.pdf)

⁶ 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

En Portugal la ley recientemente adoptada prevé el establecimiento de un Barómetro general y sectorial de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres que cada año proporciona datos estadísticos sobre la brecha salarial de género por empresa, ocupación y niveles de educación. Dicha información es enviada a los servicios de fiscalización y puesta a disposición en el sitio internet de dicho organismo.⁷

En la provincia de Quebec, las empresas con diez o más empleados - tanto del sector privado como del público - están sujetas a la Ley de Igualdad Salarial que abarca todos los aspectos de la aplicación de la igualdad salarial y fija el calendario y el plazo de cumplimiento. Si bien todas las empresas con diez o más empleados deben identificar y corregir cualquier brecha salarial discriminatoria, los requisitos varían en función del tamaño de la empresa. Así, las empresas con entre 10 y 49 empleados no tienen que desarrollar un plan de acción de igualdad salarial formal, mientras que las empresas con 50 o más empleados deben formular planes de acción para la igualdad salarial que deben identificar las categorías ocupacionales con predominio de mujeres y hombres hasta la determinación de las modalidades de pago de los ajustes salariales. En el caso de las empresas con 100 o más empleados, existe la obligación de crear una Comisión de Igualdad Salarial, encargada de llevar a cabo las tres primeras etapas del proceso, con representación de los empresarios y los trabajadores. Estos últimos deben representar 2/3 del total, y la mitad de ellos tienen que ser mujeres.

Concluyendo,

- ✓ La aplicación del principio de remuneración igual por trabajo de igual valor es compleja, pero posible y deseable
- ✓ Su realización exige marcos normativos adecuados, así como conocimientos y herramientas adecuados para las empresas, los trabajadores y sus representantes, las autoridades de fiscalización y los tribunales
- ✓ El diálogo y la cooperación entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes respectivos, a nivel de empresa o de rama, dependiendo de los países, es indispensable.

negociación diferentes, por lo que los hombres pueden obtener salarios superiores por formas de organización del trabajo y rendimientos similares.

⁷ Accesible en: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho#igualdade+remunerat%c3%b3ria> [Acesso em 4 de julho de 2019].