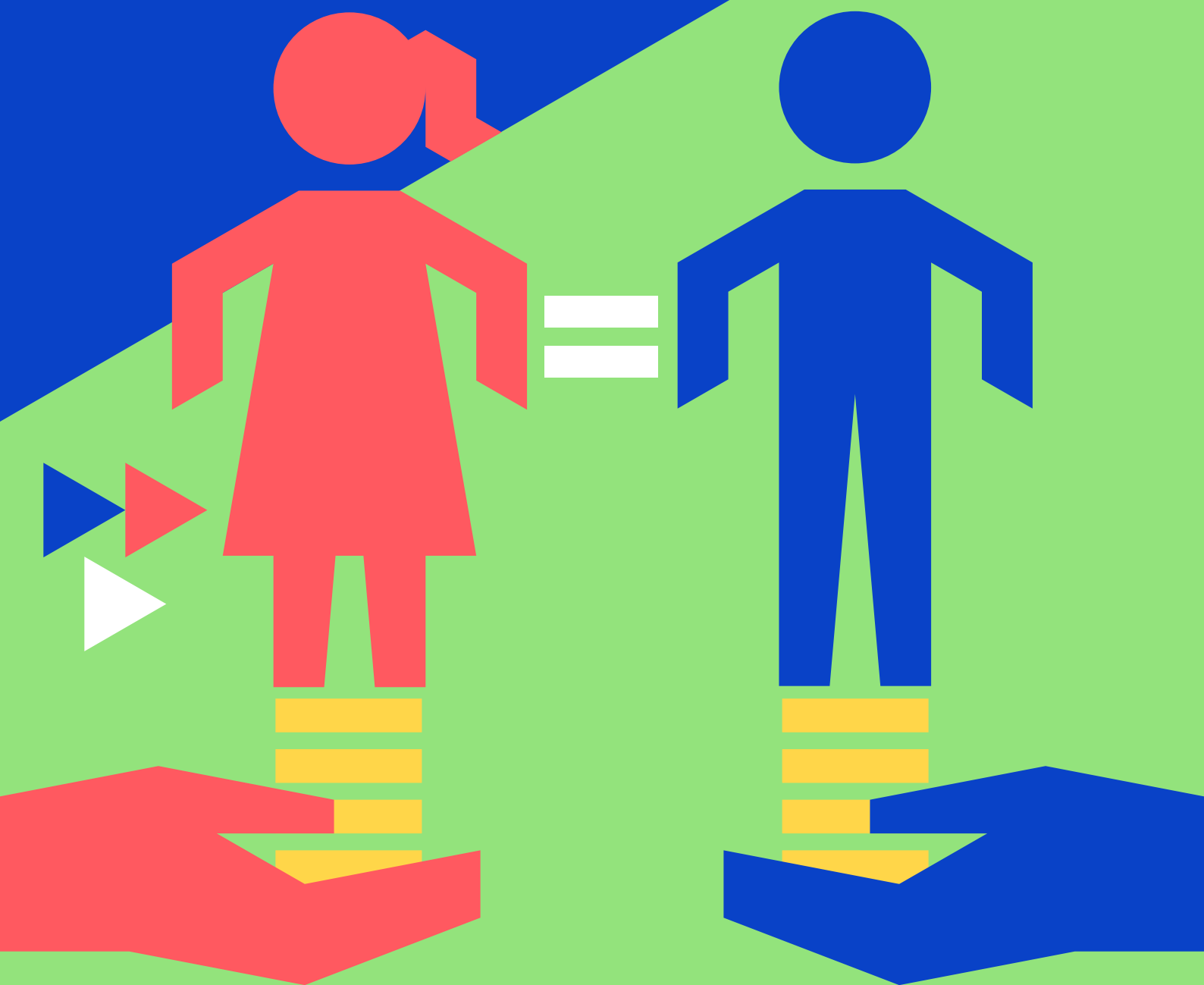




Organización
Internacional
del Trabajo

► Hacia la equidad salarial

respuesta integral a la brecha
salarial de género



► **Hacia la equidad salarial:**

respuesta integral a la brecha
salarial de género



Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: creativecommons.org/licenses/by/4.0. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: OIT, *Hacia la equidad salarial: Respuesta integral a la brecha salarial de género*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220432495 (impreso); 9789220432501 (PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/00033111>

Publicado también en inglés: Towards pay equity: A comprehensive response to the gender pay gap
ISBN 9789220430064 (PDF)

En francés: Vers l'équité salariale: Une réponse globale à l'écart de rémunération entre femmes et hommes
ISBN 9789220430071 (PDF)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT 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 o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

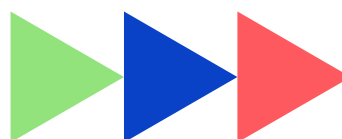
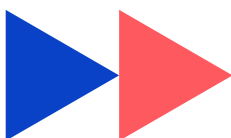
Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Photo credits

Chapter 1: page 11 © ILO, page 15 © ILO; chapter 2: page 19 © iris; chapter 3: page 25; © ILO; chapter 4: page 29 © ILO; chapter 5: page 33 © ILO; chapter 6: page 39 © ILO, page 45 © ILO; chapter 7: page 47 © ILO, page 51 © ILO; chapter 9: page 59 © ILO; chapter 10: page 67 © ILO; chapter 11: page 71 © ILO

► Agradecimientos

Esta guía ha sido elaborada por Emanuela Pozzan, bajo la supervisión general de Sukti Dasgupta y Chidi King. Incorpora amplias contribuciones de numerosos colegas de la OIT, entre ellos Lauda Addati, Syed Mohammad Afsar, Paz Arancibia Roman, Javier Barbero, Véronique Basso, Valentina Beghini, Christina Behrendt, Patrick Belser, Deepa Bharathi, Francesca Biasiato, Florance Bonnet, Claudia Callegari, Jae-Hee Chang, Maria José Chamorro, Elena Dedova, Vladimir Ganta, Sophie Lambert, Elva Lopez Mourelo, Aya Matsuura, Martin Oelz, Rafael Peels, Ira Postolachi, Irini Proios Torras, Esteban Tromel, Verena Schmidt, Rosalia Vazquez-Alvarez y Lisa Wong. El agradecimiento se extiende también a los gobiernos miembros de la EPIC que amablemente han proporcionado información adicional. Esta guía se inspira en las investigaciones de Clemente Pignatti y ha sido posible gracias al generoso apoyo del Gobierno de Francia, Ministerio de Trabajo, Salud, Solidaridad y Familias, en el marco de la alianza Francia-OIT.



► Prefacio

La brecha salarial de género sigue siendo una dura realidad en el mundo del trabajo. Las estimaciones mundiales indican que las mujeres asalariadas ganan en promedio un 20 por ciento menos que los hombres, y la diferencia se amplía en el caso de las mujeres con hijos, las mujeres de hogares con bajos ingresos, las mujeres asalariadas en la economía informal y las mujeres que ocupan puestos directivos y de liderazgo en algunos países de ingreso alto. Además, la brecha de género suele verse agravada por otras formas de discriminación interseccionales y superpuestas. Las mujeres que afrontan barreras adicionales —como las relacionadas con la raza, la discapacidad, el origen étnico, la situación migratoria u otras— presentan brechas salariales aún más amplias en comparación con las mujeres que no están expuestas a este tipo de discriminación. A pesar de que los avances en los últimos decenios han sido lentos y paulatinos, el problema cobra cada vez mayor notoriedad y atención a nivel mundial, regional y nacional. La igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor es uno de los [principios y derechos fundamentales en el trabajo](#) y está consagrado en el [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#) de la OIT. La reducción de la brecha salarial de género ha pasado a ser una prioridad urgente ahora que el mundo del trabajo sufre transformaciones profundas y aceleradas. Se trata de cambios que amenazan con agravar las desigualdades retributivas existentes, aunque también abren nuevas vías para promover la equidad.

Acabar con la brecha salarial de género y asegurar una retribución equitativa para mujeres y hombres constituye a la vez un objetivo de justicia social y una necesidad económica. El avance hacia esa meta potencia la productividad al aumentar la participación en el mercado de trabajo, atraer talento diverso y reducir la rotación. Como los más afectados suelen ser quienes perciben salarios bajos, la reducción de las diferencias salariales eleva los ingresos de los hogares, impulsa el poder adquisitivo y estimula el crecimiento económico. Desde un punto de vista social, una mayor equidad salarial afianza la justicia y la cohesión. Fortalece asimismo las finanzas públicas, ya que el aumento del empleo y los ingresos de las mujeres incrementa las contribuciones fiscales y las cotizaciones a la seguridad social, al tiempo que reduce la pobreza y la presión sobre los sistemas de protección social. No obstante, las brechas salariales de género persisten, acentuadas por factores estructurales, económicos y sociales complejos y cambiantes que difieren según el país y su nivel de ingreso. Para corregir este desequilibrio se requieren políticas específicas, adaptadas a cada contexto y conformes con los dos convenios fundamentales de la OIT relativos a la eliminación de la discriminación, a saber, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Durante el último decenio, diversas iniciativas han dado una mayor visibilidad a la cuestión de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Entre ellas figuran los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que instan a reducir la brecha de género en el ingreso medio por hora de las personas empleadas (indicador 8.5.1 de los ODS); la Coalición Internacional por la Igualdad Salarial ([EPIC](#)), constituida en 2017 y coordinada por la OIT, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y ONU Mujeres, con el fin de acelerar los esfuerzos encaminados a eliminar la brecha salarial de género, de conformidad con la meta 8.5 de los ODS; y la [Coalición Mundial para la Justicia Social](#) de la OIT, que apoya la consecución de los ODS, en particular la igualdad de género en la remuneración. Además, en julio de 2025 los países del G20 respaldaron el nuevo [Objetivo de Brisbane-eThekwiní](#), por el que se reafirma el compromiso de reducir en un 25 por ciento la brecha de género en la tasa de actividad para 2030, y se establece una nueva meta de reducción de la brecha salarial de género en un 15 por ciento para 2035, con una revisión en 2030 para determinar si se eleva el objetivo al 35 por ciento antes de 2035. Estos esfuerzos multilaterales se complementan con un número creciente de iniciativas nacionales y regionales destinadas a reducir las brechas salariales de género con medidas como la promoción de la transparencia retributiva, el fomento de evaluaciones objetivas de los puestos de trabajo y la lucha contra la discriminación por razón de género en el lugar de trabajo.

Esta guía se basa en una publicación de la OIT titulada [Igualdad salarial: Guía introductoria](#), de 2013, e incorpora los conocimientos más recientes sobre cómo lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Si bien los principios fundamentales y muchos ejemplos de la primera edición siguen siendo pertinentes, la edición actual responde al interés creciente de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores respecto de la necesidad de adoptar un enfoque

integral e integrado para eliminar la brecha salarial de género. En la guía se propone una nueva teoría del cambio respaldada por un modelo de intervención de la OIT. Se destacan los avances recientes en materia de medición, legislación y uso de tecnologías modernas. También se analiza la creciente importancia de medidas como la transparencia retributiva y las políticas salariales para promover la armonización con los principios de salario vital de la OIT. Desde una perspectiva basada en el ciclo vital, la guía indica cómo la carga excesiva de cuidados y la discontinuidad de la trayectoria profesional limitan las oportunidades de empleo y la inserción en el mercado de trabajo, restringen la experiencia laboral e implican una acumulación de brechas salariales con el paso de los años, lo que termina generando una brecha de género en las pensiones. En la guía se reflexiona sobre la necesidad de documentar mejor las brechas de ingresos por razón de género en la economía informal.

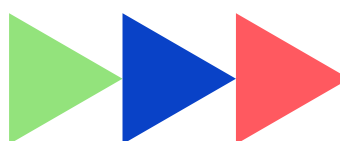
Aunque se dirige principalmente a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, la guía también interpela a la sociedad civil, al sector privado y al mundo académico. Ante todo, la aspiración es que el llamamiento a la acción en pro de la equidad salarial siga ocupando un lugar destacado en la agenda mundial, como una prioridad común de carácter urgente, a fin de renovar el compromiso colectivo de eliminar la brecha salarial de género para todos, en todas partes.

Sukti Dasgupta

Directora del Departamento de Condiciones
de Trabajo e Igualdad

Chidi King

Jefa del Servicio de Género, Igualdad,
Diversidad e Inclusión



► Índice

Agradecimientos	3
Prefacio	4
Nota terminológica.....	8
1. El objetivo de eliminar la brecha salarial de género exige una respuesta conjunta de la sociedad	10
2. La igualdad de remuneración en las normas internacionales del trabajo	16
3. Legislación integral y eficaz sobre igualdad salarial	20
Por qué es importante	21
Principios rectores y medidas prácticas	21
Panorama general de la práctica	22
4. Métodos de medición robustos y datos necesarios	26
Por qué son importantes	27
Principios rectores y medidas prácticas	27
5. Herramientas y métodos eficaces y objetivos de evaluación de puestos de trabajo	30
Por qué son importantes	31
Principios rectores y medidas prácticas	31
Panorama general de la práctica	34
6. Políticas de transparencia retributiva	38
Por qué son importantes	39
Principios rectores y medidas prácticas	40
Panorama general de la práctica:.....	42
7. Políticas salariales adecuadas	46
Por qué son importantes	47
Principios rectores y medidas prácticas	47
Panorama general de la práctica:	49
8. Diálogo social	52
Por qué es importante	53
Principios rectores y medidas prácticas	53
Panorama general de la práctica.....	54
9. Inspecciones del trabajo con perspectiva de género.....	56
Por qué son importantes	57
Principios rectores y medidas prácticas	57
Panorama general de la práctica	58

10. Protecciones laborales y sociales y formalización de la economía informal	60
Por qué son importantes	61
Políticas de cuidados y brecha salarial de género	61
Protección social y brecha de género en las pensiones.....	61
Protección laboral y social y formalización de la economía informal	62
Principios rectores y medidas prácticas	63
Panorama general de la práctica.....	64
11. Lucha contra los estereotipos de género en la sociedad y en el trabajo	68
Por qué es importante	69
Principios rectores y medidas prácticas	69
Panorama general de la práctica	70
Abordar los estereotipos de género a través de los medios de comunicación y campañas públicas	70
12. Adhesión a la Coalición Internacional por la Igualdad Salarial (EPIC).....	72
Por qué es importante	73
¿Qué es la EPIC?.....	73
13. Perspectivas de futuro: transformar las orientaciones en medidas concretas.....	74
Bibliografía	76
Anexo. Comparación entre un puesto de asistencia social residencial y un puesto de soporte técnico informático mediante el método de puntuación por factores	82

► Nota terminológica

Las disposiciones del Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y del Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, constituyen una base importante para comprender los principios y conceptos que permiten abordar la brecha salarial de género.

► A los efectos del Convenio núm. 111, la **discriminación** se define como:

- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

La discriminación puede ser:

directa: cuando alguien recibe un trato menos favorable que se basa explícita o implícitamente en uno o varios motivos de discriminación prohibidos; o

indirecta: cuando una situación, normativa o práctica aparentemente neutra da lugar a un trato desigual contra personas con determinadas características. La discriminación indirecta surge cuando se aplican condiciones, tratos o criterios idénticos a todas las personas, pero sus consecuencias resultan tener un impacto sumamente desfavorable en algunos individuos por motivos basados en características protegidas específicas (OIT 2012, párrs. 744-745).

► El **valor del trabajo** se refiere al valor de un empleo a efectos del cálculo de la remuneración (OIT 2012, párr. 674). De conformidad con el Convenio núm. 100, a fin de determinar si diferentes empleos tienen el mismo valor, se debe proceder a un examen de las respectivas tareas cumplidas. Este examen 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. En las empresas a nivel sectorial o nacional, en el contexto de la negociación colectiva, así como a través de mecanismos nacionales de fijación de salarios se pueden adoptar medidas para realizar una evaluación objetiva de los trabajos ¹.

► **Igualdad de remuneración² o igualdad salarial por un trabajo igual (igualdad salarial)** significa que los hombres y las mujeres que desempeñen empleos iguales o sustancialmente similares deben percibir la misma remuneración. Este concepto, que se centra en la discriminación directa —la situación en que uno de los géneros percibe una remuneración inferior por un trabajo idéntico o similar—, es importante pero insuficiente para abordar la desigualdad salarial. Por sí solo, se limita a funciones directamente comparables, generalmente en el ámbito del mismo establecimiento o empresa, sin tener en cuenta las diferencias salariales sistémicas más amplias por razón de género.

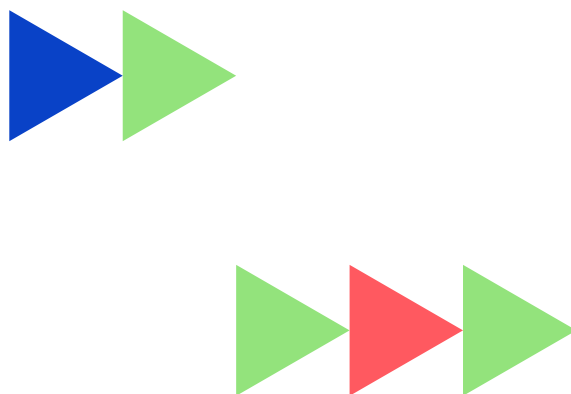
► La **igualdad de remuneración o igualdad salarial por un trabajo de igual valor (equidad salarial)** corrige las limitaciones del concepto más restringido de «igualdad de remuneración por un trabajo igual» y abarca situaciones en las que hombres y mujeres realizan trabajos de **naturaleza absolutamente diferente pero que, sin embargo, son de igual valor**. Este último concepto es clave para abordar problemas sistémicos como la segregación ocupacional y la infravaloración de los empleos en los que predominan las mujeres, en comparación con los desempeñados principalmente por hombres, al determinar las tasas salariales. La esencia de este principio es el concepto de «trabajo de igual valor», que debe determinarse mediante **evaluaciones objetivas**

¹ CEACR, [Observación General - Convenio núm. 100](#), adoptado en 2006, párr. 7.

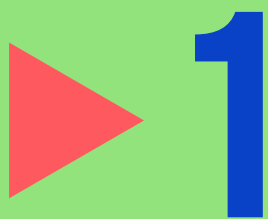
² En esta guía se utilizan indistintamente los términos «remuneración», «retribución» y «salario» y sus derivados.

de los empleos, en el ámbito de un mismo establecimiento o empresa, sin sesgos o estereotipos de género ni prácticas discriminatorias. Sin embargo, el Convenio núm. 100 también permite realizar una comparación mucho más amplia —más allá de un establecimiento o empresa— entre los empleos desempeñados por los hombres y las mujeres en distintos lugares o empresas, o pa a distintos empleadores ([OIT 2012](#), párr. 697). En las empresas a nivel sectorial o nacional, en el contexto de la negociación colectiva, así como a través de mecanismos nacionales de fijación de salarios se pueden adoptar medidas para realizar una evaluación objetiva de los trabajos³. Los Estados miembros disponen de flexibilidad para determinar los métodos evaluación, ya sea a través de las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración o a través del diálogo social cuando dichas tasas se fijen por convenios colectivos (Convenio núm. 100, art. 3, 2)).

- 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 (Convenio núm. 100, art. 1, a)).



3 CEACR, Observación General - Convenio núm. 100, adoptado en 2006, párr. 7.



**El objetivo de eliminar
la brecha salarial de
género exige una
respuesta conjunta de
la sociedad**

La brecha salarial de género sigue siendo una realidad persistente en todo el mundo, pues las mujeres con empleo asalariado ganan, en promedio, alrededor de un 20 por ciento menos que los hombres. A medida que evoluciona el mundo del trabajo, es un hecho cada vez más reconocido que las diferencias salariales por razón de género constituyen un problema polifacético y que, para lograr la equidad salarial, se necesitan políticas más específicas basadas en una comprensión cabal de los diversos factores que influyen en los ingresos de hombres y mujeres en diversos contextos. Aunque estos factores dependen principalmente de las estructuras económicas y las normas de género de cada país, suelen manifestarse de forma similar en todos los grupos de países por nivel de ingreso. En las economías de ingreso bajo y mediano, la elevada prevalencia del empleo informal y precario —en el que la protección social, las políticas y los servicios de cuidados, la negociación colectiva y la cobertura del salario mínimo son limitados— agrava la exposición de las mujeres a la inseguridad de los ingresos y a la infravaloración de su trabajo. En las economías de ingreso alto, el mercado de trabajo formal presenta una dinámica similar que se manifiesta en la segregación ocupacional por razón de género, la infravaloración de los empleos de cuidados y de enseñanza, la representación desigual en los puestos de liderazgo y el reparto desigual de las responsabilidades de cuidados no remuneradas. En ambos casos, estos patrones estructurales obedecen a normas de género persistentes que influyen en la participación laboral y en la remuneración. Así pues, con miras a reducir la brecha salarial de género, es preciso adoptar un planteamiento integral en todos los contextos, que combine la formalización y el control del cumplimiento de las normas laborales



con políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades, redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado y garantizar una valoración equitativa del trabajo en todos los sectores.

Por otro lado, las formas interseccionales de discriminación amplían aún más la brecha salarial de género. Las mujeres con discapacidad, las pertenecientes a minorías raciales o étnicas y las migrantes son especialmente vulnerables a las desigualdades salariales agravadas. Aunque los datos siguen siendo escasos y no siempre están actualizados, los trabajadores con discapacidad tienen menos opciones de participar en el mercado laboral y ganan, en promedio, un 12 por ciento menos por hora que los demás; tres cuartas partes de esta diferencia no pueden atribuirse a factores como el nivel educativo, la edad o la ocupación. En los países de ingreso bajo y mediano bajo, la diferencia salarial por discapacidad asciende al 26 por ciento, y casi la mitad de este porcentaje carece de explicación. La brecha salarial de género de las mujeres con discapacidad es aproximadamente de un 6 por ciento en los países desarrollados y del 5 por ciento en los países en desarrollo ([Ananian y Dellaferrera 2024](#)). Del mismo modo, los trabajadores migrantes en los países de ingreso alto ganan alrededor de un 12,6 por ciento menos que los nacionales, y las mujeres migrantes sufren una doble penalización salarial: una diferencia estimada del 20,9 por ciento en comparación con los hombres nacionales ([Amo-Agyei 2020](#)).

Para abordar las complejidades de la brecha salarial de género se requieren **políticas e intervenciones bien diseñadas, integradas y polifacéticas, aplicadas mediante esfuerzos coordinados**, de conformidad y en consonancia con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) de la OIT, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) de la OIT y demás normas internacionales del trabajo pertinentes. Un primer paso importante consiste en obtener evidencia empírica que permita cuantificar y desentrañar la desigualdad salarial por razón de género e identificar sus causas profundas, teniendo en cuenta el contexto económico. Esta evidencia deberá servir de base para la elaboración de directrices, herramientas y políticas con la participación de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, así como de las empresas y la sociedad en general, propiciando una colaboración estratégica y concertada entre todas las partes. En esta guía se propone una **nueva teoría del cambio y un modelo de intervención de la OIT** (véanse los gráficos 1 y 2), con un conjunto de elementos que se complementan y refuerzan entre sí para abordar la brecha salarial de género. Entre ellos figuran los siguientes:

- métodos de medición robustos;
- legislación nacional y mecanismos de control del cumplimiento;
- evaluaciones objetivas de los empleos y herramientas de evaluación;
- políticas salariales;
- diálogo social;
- inspecciones del trabajo con perspectiva de género;
- protección laboral y social y formalización de la economía informal;
- eliminación de los estereotipos de género y de los usos sociales restrictivos, y
- la Coalición Internacional por la Igualdad Salarial (EPIC).

► Gráfico 1. Teoría del cambio para lograr la igualdad salarial

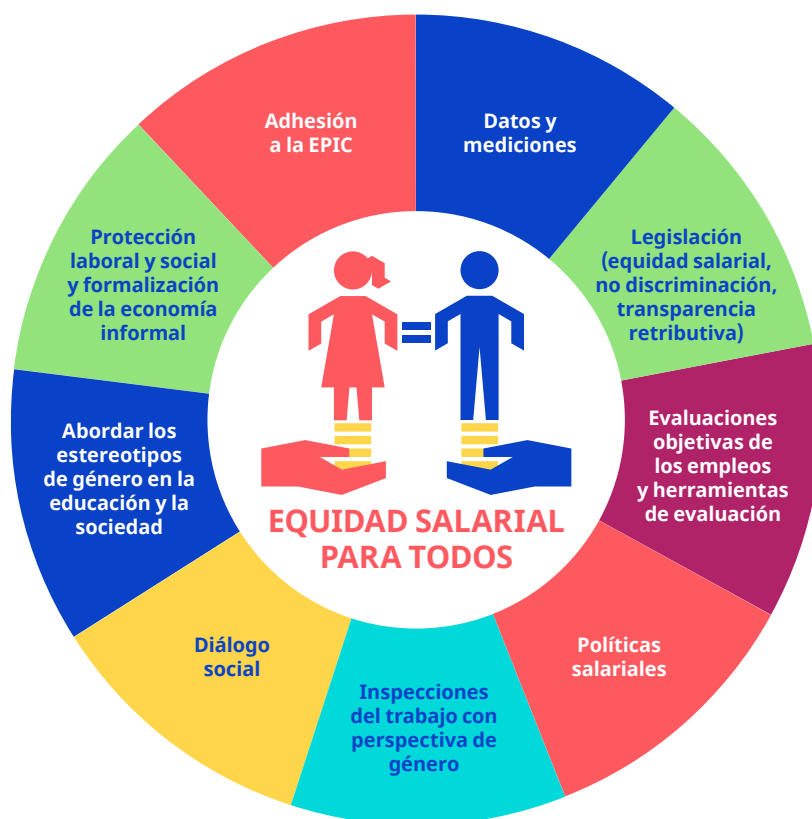


Una vez explicados los términos y los principios rectores relativos a la igualdad salarial, es esencial adoptar un enfoque integral y estructurado para eliminar eficazmente la brecha salarial de género, siguiendo las normas internacionales del trabajo pertinentes. El componente central de este enfoque es el uso de métodos de medición robustos para evaluar y controlar con precisión las desigualdades salariales. Este modelo de intervención hace hincapié en la integración de elementos clave como los siguientes:

- adoptar nuevos instrumentos legislativos nacionales, o reforzar los existentes, en materia de equidad salarial, no discriminación y transparencia retributiva, con el apoyo de sólidos mecanismos de control del cumplimiento;
- aplicar herramientas y métodos objetivos de evaluación de puestos de trabajo;
- aplicar políticas salariales adecuadas y reforzar los mecanismos de fijación de salarios con perspectiva de género;
- fomentar el diálogo social;
- establecer inspecciones del trabajo con perspectiva de género;
- fortalecer la protección social, incluso como medida para eliminar la brecha de género en los salarios y en las pensiones, apoyando al mismo tiempo la transición de los trabajadores de la economía informal a la formal;
- reforzar los servicios de cuidados;
- abordar los estereotipos de género y los usos sociales restrictivos, y
- fomentar las alianzas mundiales como la Coalición Internacional por la Igualdad Salarial (EPIC).

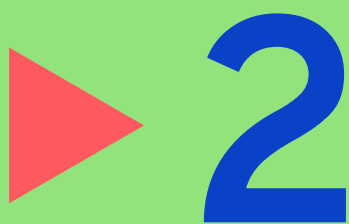
De manera conjunta, estos componentes crean un marco sistémico que permite lograr una igualdad salarial sustantiva.

► **Gráfico 2. Modelo de intervención de la OIT para eliminar la brecha salarial de género y promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor**



Nota para los lectores: Esta guía está concebida como un documento en línea que se actualizará periódicamente para reflejar en tiempo real los avances y nuevos aprendizajes. Ofrece una visión integral de los elementos clave necesarios para abordar la brecha salarial de género desde una perspectiva a largo plazo, con explicaciones y ejemplos ilustrativos. Sin embargo, dada la complejidad y el carácter técnico de los temas tratados, cada aspecto puede requerir conocimientos especializados adicionales. La OIT, con más de un siglo de experiencia en el mundo del trabajo y un mandato específico sobre equidad salarial, está dispuesta a ofrecer apoyo técnico de alta calidad sobre cualquiera de estos temas, cuando sea necesario.



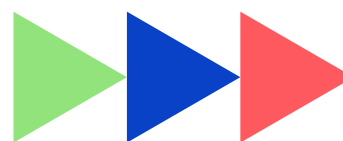


La igualdad de remuneración en las normas internacionales del trabajo

El principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor ha sido fundamental para la OIT desde su creación en 1919, cuando se reconoció por primera vez en [la Parte XIII del Tratado de Paz de Versalles, por la que se establece la Constitución de la OIT](#). La igualdad de remuneración forma parte ahora de los [principios y derechos fundamentales en el trabajo](#) de la OIT y de dos de los diez convenios fundamentales de la OIT, que, junto con sus correspondientes recomendaciones, revisten una importancia primordial como marco normativo para su aplicación:

- **El Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951** establecen el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Este principio va más allá de la igualdad salarial por empleos iguales, idénticos o similares, al exigir también una remuneración igual por trabajos diferentes —pero del mismo valor— que desempeñan mujeres y hombres.
- **El Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958** prevén la adopción y aplicación de una política nacional con el objeto de promover la igualdad de oportunidades y de trato con miras a eliminar la discriminación por razón de sexo y otras características en todos los aspectos del empleo y la ocupación, en particular la remuneración, la contratación, el ascenso y la formación.

La consecución de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor está estrechamente vinculada a la aplicación efectiva de los cinco [principios y derechos fundamentales en el trabajo](#) y sus convenios conexos, que se complementan entre sí. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva ⁴, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio ⁵, la abolición efectiva del trabajo infantil ⁶, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación ⁷ y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable ⁸ crean conjuntamente las condiciones propicias para la igualdad y una remuneración justa. Y, en combinación con el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), estos instrumentos favorecen las condiciones propicias para la fijación de salarios inclusivos y la igualdad en el lugar de trabajo. Además, varios convenios que promueven la igualdad de género y otros que abarcan específicamente sectores en los que las mujeres están muy representadas —y en los que factores sistémicos como la discriminación, la segregación ocupacional y la infravaloración del trabajo femenino contribuyen a las desigualdades salariales (véase el recuadro 1)— son asimismo importantes para abordar la brecha salarial de género. Al mismo tiempo, también se han documentado importantes brechas salariales de género en sectores masculinizados, por motivos que suelen tener su origen en obstáculos a la promoción profesional y en prácticas de desigualdad salarial.



4 Según el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

5 Según el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

6 Según el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

7 Según los Convenios núms. 100 y 111.

8 Según el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

► **Recuadro 1. Principales convenios técnicos de la OIT que apoyan la igualdad de género en el mundo del trabajo**

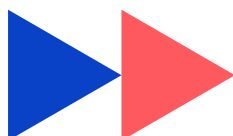
- El **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares**, 1981 (núm. 156) y el **Convenio sobre la protección de la maternidad**, 2000 (núm. 183) ayudan a abordar la discriminación estructural y las penalizaciones salariales que soportan las mujeres en el empleo debido a sus funciones de cuidadoras y a sus responsabilidades reproductivas.
- El **Convenio sobre la violencia y el acoso**, 2019 (núm. 190) cumple una función clave, al reconocer el impacto de la violencia y el acoso por razón de género en aspectos como el acceso a un trabajo decente, la permanencia en el mercado de trabajo y la progresión profesional de las mujeres, al tiempo que aborda las relaciones de poder desiguales por razón de género, que pueden contribuir a perpetuar las disparidades salariales y la segregación ocupacional.
- El **Convenio sobre el personal de enfermería**, 1977 (núm. 149) y el **Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos**, 2011 (núm. 189) abordan los déficits de trabajo decente en dos ocupaciones típicamente feminizadas e infravaloradas.
- El **Convenio sobre el trabajo a domicilio**, 1996 (núm. 177), el **Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado)**, 1949 (núm. 97), el **Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)**, 1975 (núm. 143) y el **Convenio sobre pueblos indígenas y tribales**, 1989 (núm. 169) reafirman el principio de igualdad de trato en el empleo para los trabajadores a domicilio, muchos de los cuales son mujeres, así como para los pueblos indígenas y los trabajadores migrantes.

Los marcos legislativos nacionales y los mecanismos de control del cumplimiento son esenciales para incorporar los principios y derechos fundamentales en el trabajo y dar cumplimiento efectivo a las normas internacionales del trabajo. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores cumplen una función clave en estos procesos, ya que ayudan a formular las políticas nacionales que mejor reflejen las realidades del mercado laboral.

Además de los instrumentos de la OIT, los siguientes instrumentos internacionales reconocen el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor:

- [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#) (1948)
- [Carta Social Europea](#) (1961)
- [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#) (1966)
- [Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer](#) (1979)
- [Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los derechos de la mujer en África](#) («Protocolo de Maputo», 2003)

i







Legislación integral y eficaz sobre igualdad salarial

Por qué es importante

La legislación nacional es indispensable para impulsar la equidad salarial. Proporciona un marco claro y coherente que facilita a los empleadores el cumplimiento de sus responsabilidades y ayuda a los trabajadores a comprender y hacer valer sus derechos. Aunque se han adoptado leyes antidiscriminatorias que prohíben la discriminación salarial entre hombres y mujeres en muchos países, suelen ser instrumentos basados en los principios generales de igualdad de trato en diversos aspectos del empleo. Se trata de leyes importantes, pero insuficientes por sí solas.

La [base de datos jurídica sobre igualdad de remuneración](#) de la EPIC proporciona información relativa a los instrumentos legislativos y políticas en materia de equidad salarial, medidas de transparencia, salarios mínimos, negociación colectiva y otros asuntos, en 188 países y territorios.



Con el fin de lograr avances importantes, es esencial superar el concepto de «igualdad de remuneración por un trabajo igual» para aplicar plenamente el principio de «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor», consagrado en el Convenio núm. 100 de la OIT. Este enfoque permite comparar empleos diferentes en cuanto a su contenido, pero equivalentes en esfuerzo, nivel de calificación, grado de responsabilidad y condiciones de trabajo. Es una herramienta fundamental para corregir las desigualdades estructurales, entre ellas la persistente infravaloración de las ocupaciones feminizadas y los estereotipos de género que contribuyen a las diferencias de remuneración.

Principios rectores y medidas prácticas

El valor, la claridad y la precisión son esenciales al redactar o revisar la legislación en que se sustentará el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Las siguientes medidas pueden servir de guía a los legisladores para crear marcos eficaces, que incluyan mecanismos de control de cumplimiento y que tengan una aplicabilidad práctica para los empleadores y trabajadores.

Una definición restrictiva de «remuneración» puede excluir ciertos componentes salariales que presentan numerosas disparidades de género, como las primas, las prestaciones y el transporte.



1. Definición clara de «remuneración»: La legislación ha de incluir una definición completa del concepto de remuneración, a los efectos de la aplicación del principio. Debe abarcar, además del salario básico, todas las formas directas e indirectas de retribución, como primas, complementos, prestaciones en especie y cualquier otro emolumento, en consonancia con lo dispuesto en el Convenio núm. 100 de la OIT.

2. Reconocimiento del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la legislación, y especificación de lo que constituye un «trabajo de igual valor»:

Se deben establecer criterios objetivos para estimar el valor del trabajo, incluyendo los siguientes aspectos: i) competencias y calificaciones; ii) responsabilidad; iii) esfuerzo, y iv) condiciones de trabajo. La legislación debe conceder cierto margen de flexibilidad para que empleadores y trabajadores, a través del diálogo social, adapten estos criterios a contextos específicos.

A falta de criterios claros y objetivos, es difícil estimar si dos empleos diferentes deben valorarse por igual.



3. Evaluación objetiva de los empleos:

La legislación debe prever una evaluación objetiva de los puestos de trabajo y,

Las herramientas de evaluación ayudan a identificar el trabajo infravalorado, sobre todo en los sectores en los que predominan las mujeres.



en la medida de lo posible, proporcionar orientaciones, herramientas y referencias sobre los procedimientos de evaluación. Es preciso promover el diálogo social en el diseño y la aplicación de estos sistemas para potenciar su credibilidad y aceptación.

4. **Ámbito de aplicación que abarque a todos los trabajadores:**

La legislación debe ser aplicable a todos los sectores y categorías de empleo asalariado. Se ha de evitar la exclusión de los trabajadores con empleo a tiempo parcial, temporal o informal, entre los que las mujeres suelen ser mayoría⁹.



La exclusión de determinadas categorías de trabajadores — como los trabajadores domésticos, los empleados públicos o los trabajadores de la economía informal— socava el objetivo de la equidad salarial, máxime si las mujeres están sobrerrepresentadas ([OIT 2012](#)).

5. **Control efectivo del cumplimiento y vías de recurso y reparación:**

En la legislación deben especificarse claramente las obligaciones de los empleadores en relación con la no discriminación salarial, indicando medidas prácticas de cumplimiento, como el mantenimiento de registros o la elaboración de informes. Los trabajadores deben tener acceso a mecanismos adecuados de resolución de conflictos y a vías de recurso y reparación en casos de discriminación. Para hacer frente a los casos de discriminación, cabría estudiar la inclusión de medidas como sanciones por incumplimiento e incentivos a los avances en equidad salarial. Estos incentivos podrían consistir en un mejor acceso a las oportunidades de contratación pública o a recursos públicos para la inversión humana y de capital, especialmente diseñados para estimular que las pequeñas y medianas empresas (pymes) avancen hacia la equidad salarial entre hombres y mujeres (véase el cuadro 1).

6. **Medidas de estímulo u obligatorias para fomentar la participación de los interlocutores sociales:**

La legislación alienta u obliga cada vez más a los interlocutores sociales —es decir, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores— a participar activamente en la promoción de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, en consonancia con el Convenio núm. 100 de la OIT. Por ejemplo, la legislación sobre transparencia retributiva ofrece a los interlocutores sociales la oportunidad de identificar y abordar conjuntamente las prácticas discriminatorias. Las disposiciones legislativas que establezcan explícitamente la obligación de reflejar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en los procesos de fijación de salarios y en los convenios colectivos deberán garantizar, asimismo, la participación activa de los interlocutores sociales. Su participación también es importante para abordar los estereotipos de género y sensibilizar al respecto.



La [Directiva sobre transparencia retributiva de la Unión Europea \(UE\)](#) subraya la importancia de la participación de los interlocutores sociales en la aplicación y el seguimiento de las medidas de transparencia retributiva e igualdad de retribución

Panorama general de la práctica

En **Jordania**, mediante la [enmienda](#) de 2019 al artículo 2 de la [Ley del Trabajo núm. 8](#) (1996) se definió la discriminación salarial como «remuneración desigual de los trabajadores por un trabajo de igual valor, sin discriminación por razón de género». Este cambio respecto del marco anterior de «igualdad de remuneración por un trabajo igual» aproxima más la legislación al Convenio núm. 100 de la OIT.

En **Madagascar**, el artículo 83 de la [Ley núm. 2024-014, de 14 de agosto de 2024, por la que se promulga el Código del Trabajo](#), dispone que «por un trabajo igual que exija el mismo nivel de calificación profesional, o por un trabajo realizado en condiciones iguales, o por un trabajo de naturaleza diferente pero de igual valor, la remuneración será igual para todos los trabajadores, sin discriminación alguna basada en uno

⁹ Según se afirma en el Estudio General de la OIT sobre los convenios fundamentales, el Convenio núm. 100 se aplica a todos los trabajadores, en los sectores público y privado, y en la economía formal e informal ([OIT 2012](#), párr. 658).

Orientaciones de los órganos de control de la OIT

Los países que han ratificado los Convenios núms. 100 y 111, entre otros convenios pertinentes de la OIT, se benefician de la orientación continua de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y de la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT. Estos órganos se encargan de examinar la legislación y la práctica nacionales de los Estados Miembros con el fin de determinar su conformidad con los convenios que han ratificado. Los mandantes tripartitos que participen en la reforma de la legislación —o en la elaboración de otras medidas— para promover la igualdad salarial entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor pueden basarse en las orientaciones proporcionadas por los órganos de control. Los comentarios de los órganos de control dirigidos a países concretos, incluso en relación con los ejemplos destacados a lo largo de esta guía, pueden consultarse en la [base de datos NORMLEX](#) de la OIT.

o varios de los motivos enumerados en el artículo 7 de la presente ley». En el artículo 7 de la ley figuran los siguientes motivos de discriminación prohibidos: raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional (que abarca las distinciones aplicadas a los nacionales en función de su país de nacimiento, ascendencia u origen), origen social, estado de salud, discapacidad, afiliación sindical, edad, estilo de vida y situación familiar.

La [Ley del Trabajo](#) de 2021 de **Mongolia** refleja el principio de igualdad de remuneración para los empleados que realizan un trabajo de igual valor, y exige que los salarios se calculen con un método transparente y fácil de entender. El término «salario» en la ley incluye el salario básico, los complementos, los emolumentos adicionales, la paga de vacaciones y las primas. El «Método de aplicación del principio de igualdad de remuneración de los empleados que desempeñan trabajos y funciones de igual valor» figura en la [Resolución núm. 2](#) (2022). Además, la [Resolución núm. 06](#) (2022) sobre la «Determinación de los Salarios» proporciona orientaciones a todos los tipos de empleadores para garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

En la [Ley de Pago de Salarios \(Ley núm. XIII de 2021\)](#) de la **provincia paquistaní de Baluchistán** se garantiza la igualdad de remuneración por «el mismo trabajo, un trabajo similar o un trabajo de igual valor», y se definen cada una de estas situaciones. La evaluación de los empleos se define como una valoración objetiva utilizada para determinar las diferencias salariales sin tener en cuenta el sexo, lo que sirve de apoyo para exigir el cumplimiento de la equidad salarial. En el ámbito del Gobierno nacional, en 2025 se acordó un plan de acción nacional tripartito para abordar la cuestión de la equidad salarial.

En el **Perú**, la [Ley núm. 28983](#) (2007) garantiza una idéntica remuneración por trabajo de igual valor y obliga a todas las instancias gubernamentales a adoptar medidas que impidan la discriminación laboral por razón de género, particularmente en el acceso al empleo, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo y la remuneración. La [Ley núm. 30709](#) (2017) refuerza este principio al prohibir la discriminación remunerativa y exigir a los empleadores que definan las categorías y funciones laborales, que adopten y comuniquen políticas remunerativas transparentes y que mantengan actualizados sus

En 2023, Ucrania adoptó una [Estrategia para Reducir la Brecha Salarial de Género](#) y su correspondiente plan de acción. Con el apoyo de la OIT, en la estrategia se abordan tres factores clave de la brecha salarial de género: la **penalización de la maternidad**, la **segregación ocupacional horizontal** y la **discriminación por razón de género**. En consecuencia, se establecen tres objetivos estratégicos:

- armonizar el ordenamiento jurídico nacional con las normas internacionales del trabajo, en aras de la equidad salarial;
- crear un entorno propicio para eliminar la segregación horizontal, y
- aplicar políticas que favorezcan la conciliación del trabajo con la vida familiar.

cuadros de categorías y funciones con sus correspondientes escalas salariales. Con el fin de definir las diferencias salariales, el [Decreto Supremo núm. 002-2018-TR](#) obliga a realizar evaluaciones objetivas de los puestos de trabajo, agrupándolos en categorías y funciones mediante criterios basados en las tareas, las aptitudes necesarias y el perfil del puesto. Para facilitar la aplicación de este instrumento, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicó una guía de referencia¹⁰ sobre los métodos no discriminatorios de valoración de puestos de trabajo ([Resolución Ministerial 145-2019-TR](#)).

En **España**, el [Real Decreto 902/2020](#) consagra el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, exigiendo la misma remuneración para hombres y mujeres que realicen trabajos con funciones, competencias y condiciones equivalentes. Se establece la obligación de realizar evaluaciones de los puestos, registros retributivos y auditorías retributivas sin sesgos de género. En virtud del [Real Decreto 901/2020](#), las empresas con más de 50 empleados deben aplicar un plan de igualdad en el que se expongan medidas para garantizar la igualdad de trato y corregir la brecha salarial de género injustificada mediante la transparencia y la rendición de cuentas. También se ha desarrollado una herramienta para ayudar a las empresas a realizar sus evaluaciones (véase el recuadro 3 del capítulo 5).

► **Cuadro 1. Ejemplos de disposiciones legales que deben cumplir los empleadores**

Tipos de obligaciones	Descripción	Ejemplos de países
Evaluaciones de puestos de trabajo	Evaluar si las diferentes funciones tienen el mismo valor (competencias, responsabilidad, esfuerzo, condiciones de trabajo)	Canadá, Chequia, España, Francia, Islandia, Mauricio, Nepal, Nueva Zelandia, Perú, Sudáfrica
Auditorías retributivas	Auditar periódicamente los datos de las nóminas para detectar disparidades	España, Francia, Islandia, Sudáfrica, Suecia
Planes de equidad salarial	Establecer un marco para identificar y corregir las disparidades salariales	Brasil, Canadá, España, Japón, República de Corea, Sudáfrica
Mantenimiento de registros	Mantener registros transparentes sobre salarios, primas y evaluaciones	Alemania, Canadá, Chile, España, Islandia, Israel, Nueva Zelandia, Perú
Formación	Formar a los recursos humanos y a los directivos sobre la legislación en materia de equidad salarial	Brasil, Canadá, Islandia
Presentación de informes	Presentar informes obligatorios sobre equidad salarial	Alemania, Australia, Brasil, Canadá, España, Francia, Islandia, Israel, Sudáfrica
Medidas correctivas	Abordar y corregir las disparidades detectadas	Brasil, Canadá, España, Francia, Islandia, Nueva Zelandia, República de Corea, Sudáfrica
Participación de trabajadores / sindicatos	Consultar con los empleados o los sindicatos al diseñar planes de equidad salarial, al establecer marcos de evaluación de los puestos de trabajo y al elaborar informes anuales	Brasil, Canadá, España, Francia, República de Corea, Sudáfrica
Transparencia / divulgación	Divulgar públicamente los resultados de las auditorías y los informes de transparencia retributiva	Australia, Brasil, España, Francia, Islandia, Israel, Japón, Perú, República de Corea

Nota: Los detalles de la legislación pueden consultarse en la base de datos de la EPIC.

¹⁰ [Guía metodológica para la valoración objetiva, sin discriminación de género, de puestos de trabajo y elaboración de cuadros de categorías y funciones.](#)



▶ 4

Métodos de medición robustos y datos necesarios

Por qué son importantes

A fin de comprender y abordar la brecha salarial de género ¹¹, se necesitan datos y métodos que proporcionen estimaciones sólidas y representativas de las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres en el conjunto de la población asalariada. En su forma genérica, la brecha salarial de género mide la distancia remunerativa entre hombres y mujeres en relación con la remuneración de los hombres. Por ejemplo, si los hombres ganan *en promedio* 10 monedas y las mujeres *en promedio* 8 monedas, la brecha salarial de género *promedio* será del 20 por ciento. El uso de un valor promedio es solo una de las diversas formas de resumir las distribuciones salariales de mujeres y hombres (por separado). En la práctica, las estimaciones de la brecha salarial de género pueden basarse en otras medidas resumidas asimismo aceptables, como la mediana, el valor de umbral en un decil determinado y la retribución promedio dentro de los deciles ¹².

La medición de la brecha salarial de género permite observar el progreso hacia la igualdad salarial de género, en el sentido del **indicador 8.5.1 de los ODS**, que realiza un seguimiento de la brecha de género en el ingreso promedio por hora de las personas empleadas.



Principios rectores y medidas prácticas

Cada una de las formas de estimar la brecha salarial de género tiene sus ventajas e inconvenientes.

- La **brecha salarial de género bruta** es sencilla, transparente y se ha utilizado a menudo para comparar las diferencias salariales entre países y a lo largo del tiempo. Consiste en resumir las distribuciones salariales de mujeres y hombres por separado, utilizando el salario medio (o promedio) («brecha salarial promedio de género bruta») o la mediana salarial («brecha salarial mediana de género bruta»), y en estimar la diferencia entre las medidas resumidas de hombres y mujeres en relación con la medida estimada para los hombres. Por lo tanto, este indicador cuantifica el grado en que el salario medio o la mediana salarial de las mujeres es inferior al salario medio o la mediana salarial de los hombres.
- La **brecha salarial de género ponderada por factores** proporciona un método más robusto para estimar la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres al eliminar el impacto de los efectos de composición en la medida; no obstante, en esencia sigue siendo una medición de la brecha salarial de género bruta (véase [OIT 2019a](#)). Por lo general, las mujeres y los hombres no presentan proporciones uniformes a lo largo de la distribución salarial, y la composición por género de los trabajadores asalariados en un determinado mercado de trabajo puede sesgar los resultados de la brecha salarial. Para corregir este problema se utiliza una métrica más refinada, la brecha salarial de género ponderada por factores, en la cual se agrupa a las mujeres y los hombres con empleo asalariado según un conjunto de factores que supuestamente influyen en el proceso de determinación de los salarios, en particular el nivel educativo, la edad, la modalidad de ordenación del tiempo de trabajo y el sector institucional ¹³. De este modo, las mujeres y los hombres asalariados son mucho más homogéneos dentro de cada uno de los grupos resultantes

11 La expresión «brecha salarial de género» suele referirse a la diferencia de ingresos por hora entre mujeres y hombres. Sin embargo, en ocasiones se utiliza en un sentido más genérico que corresponde a la diferencia en los ingresos promedio semanales o mensuales. Cuando la comparación se realiza entre los ingresos promedio mensuales o semanales, la brecha (es decir, la distancia salarial entre hombres y mujeres) tiene en cuenta tanto la diferencia en los salarios por hora como la diferencia en el tiempo de trabajo.

12 Un decil salarial es cualquiera de las diez partes en que se divide un conjunto de datos salariales ordenados (distribución salarial) en diez partes iguales, cada una de las cuales contiene el 10 por ciento de los datos representados. Al excluir los valores extremos de la distribución salarial, los deciles muestran nueve umbrales específicos como los valores máximos de cada decil.

13 Se pueden utilizar otros factores para agrupar a mujeres y hombres en categorías homogéneas con respecto al proceso de determinación de los salarios. Sin embargo, a menudo se considera que los factores «edad» y «educación» combinados son los que mejor reflejan el capital humano de los individuos, mientras que el tiempo de trabajo y el sector institucional (es decir, el empleo en el sector público o privado) son suficientes para identificar las opciones de comportamiento que determinan el resultado de la participación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral.

de la combinación de estos cuatro factores y, por lo tanto, se eliminan en gran medida los efectos de composición. La brecha salarial de género ponderada por factores (bruta) se obtiene estimando en primer lugar la brecha salarial de género dentro de cada uno de los subgrupos resultantes, y estimando a continuación la suma ponderada de todas las brechas salariales de género de los subgrupos, de tal modo que la ponderación corresponde a la representación proporcional de cada subgrupo en la población. Al igual que en el caso de la brecha salarial de género bruta, la brecha salarial de género ponderada por factores puede obtenerse utilizando el promedio o la mediana como medida resumida de las escalas salariales.

Cualquiera que sea el método utilizado para estimar la brecha salarial de género, siempre es necesario elegir entre el promedio o la mediana para resumir las escalas salariales y comparar la remuneración de mujeres y hombres. La mediana se ve menos afectada por los valores extremos de la distribución salarial pero, al tratarse de un único valor de localización, es insensible a la forma de la distribución salarial y no puede reflejar la estructura salarial de la población. En cambio, el promedio utiliza todos los datos disponibles, pero es sensible a los valores extremos (sobre todo a los valores atípicos en el extremo superior de la escala salarial), por lo que puede producir estimaciones sesgadas del rango salarial más probable en la distribución. Se recomienda que la evidencia empírica incluya las brechas salariales de género basadas en el promedio y en la mediana. Es importante destacar aquí que el método de la brecha salarial de género ponderada por factores proporciona brechas salariales promedio y mediana más comparables que las obtenidas por el método clásico.

Otro aspecto importante al medir la diferencia salarial entre mujeres y hombres es la decisión de si se utilizan los salarios **por hora** o los ingresos basados en algún periodo específico, por ejemplo, ingresos **semanales o mensuales**. El salario por hora aísla las diferencias en las tasas de remuneración, mientras que los ingresos semanales o mensuales reflejan tanto las tasas de remuneración como las horas trabajadas, combinando así la desigualdad salarial con las disparidades en el tiempo de trabajo. Como es más probable que las mujeres trabajen a tiempo parcial que los hombres, sobre todo al asumir responsabilidades de cuidados, la brecha salarial de género basada en los ingresos semanales o mensuales suele ser más alta que la estimada según los salarios por hora.

La estimación global de la brecha salarial de género es útil como un primer indicador de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, además de que proporciona un método sencillo para comparar la evolución de la desigualdad salarial por razón de género por periodos y entre países. Por otro lado, las **técnicas de descomposición** pueden revelar los factores subyacentes de la brecha salarial de género. Estas técnicas separan la parte de la brecha salarial de género que puede **explicarse** por diferencias observables, como la educación, la edad, la ocupación o el sector, de la parte **inexplicada**, que suele servir como indicador indirecto de la discriminación por razón de género y/o de la infravaloración del trabajo de las mujeres. Sin embargo, conviene utilizar estas técnicas con cautela, ya que la parte inexplicada puede exagerar el componente discriminatorio si incluye variables no observadas que no constan en las encuestas genéricas, como los estereotipos y sesgos de género.

A pesar de la información que aportan, las medidas salariales solo abarcan una parte de la población ocupada, a saber, los trabajadores asalariados. En gran parte del mundo, sobre todo en los países de ingreso bajo y mediano, los trabajadores no asalariados (como los trabajadores por cuenta propia, los empleadores y los trabajadores familiares auxiliares) constituyen la mayoría de la población ocupada y, en particular, la mayoría de las mujeres que trabajan ([OIT 2025a](#)). La exclusión de estos trabajadores de los análisis sobre la brecha de ingresos laborales da lugar a una subestimación significativa de las desigualdades de género en el mundo del trabajo.

- Para subsanar esas limitaciones, la OIT ha elaborado el indicador de **brecha de género del ingreso laboral**. Esta medida recoge las diferencias en los ingresos totales procedentes de todas las formas de trabajo, incluyendo tanto el empleo asalariado como por cuenta propia. Las disparidades de género en el ingreso laboral total suelen duplicar con creces las observadas en los salarios, especialmente en los países de ingreso bajo y mediano bajo, donde las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo de baja productividad, informal o no asalariado. Sin embargo, los datos son escasos, ya que muchas encuestas de población activa no recogen los ingresos de los trabajadores no asalariados en los países y regiones en que estas modalidades son mayoritarias ([OIT 2025a](#)).

Cada medida es crucial para las políticas. Aunque la brecha salarial de género bruta o ponderada por factores es útil para comprobar las tendencias generales, comparar países o sensibilizar al público, se necesita un análisis más completo y pertinente para la formulación de políticas. Es preciso estimar las brechas salariales en diferentes deciles de la distribución salarial, utilizando técnicas de descomposición para identificar los componentes explicados e inexplícitos de la brecha salarial de género y para estimar el impacto de un cambio de políticas (por ejemplo, las variaciones de la proporción de empleo formal e informal) en la brecha global o en las diferentes brechas estimadas a lo largo de la distribución salarial. Este análisis detallado es indispensable para: observar y evaluar los avances a nivel nacional; proporcionar orientaciones a los responsables políticos sobre la formulación de leyes eficaces de igualdad salarial; y diseñar políticas específicas, como las que abordan la segregación ocupacional. Además, la evaluación de los efectos indirectos de las políticas salariales y de protección social —como las políticas de salario mínimo, cuidados y formalización— y la mejora de los datos desagregados por género son esenciales para medir de forma exhaustiva la brecha salarial de género y formular una respuesta eficaz. En definitiva, la medición de la brecha de género en el mercado de trabajo requiere un enfoque integral.



▶ 5

**Herramientas
y métodos eficaces
y objetivos de
evaluación de
puestos de trabajo**

Por qué son importantes

Las evaluaciones de puestos de trabajo son una herramienta práctica para que gobiernos, empleadores y trabajadores den cumplimiento al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Cuando la evaluación se diseña y se aplica correctamente, ayuda a combatir la discriminación de género, incluida la distribución desigual de mujeres y hombres por sectores y funciones.

Las evaluaciones objetivas de los puestos de trabajo sirven para valorar un empleo en función de su contenido, con independencia de quién lo desempeñe. Se centran en los requisitos de la función (como las calificaciones y competencias) y las exigencias que entraña (como el esfuerzo, las tareas, las responsabilidades y las condiciones de trabajo). Es importante distinguir las evaluaciones de los puestos de trabajo de las evaluaciones del desempeño, que determinan en qué medida un empleado cumple sus objetivos específicos. Las evaluaciones de puestos no tienen en cuenta el desempeño individual.

Principios rectores y medidas prácticas

Existen diferentes métodos ¹⁴ de evaluación de puestos de trabajo y, dependiendo del tamaño y las características de un establecimiento o empresa, algunos métodos podrían resultar más adecuados que otros. Las comparaciones también pueden extenderse fuera del ámbito de un establecimiento o empresa, ya que el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor permite realizar comparaciones mucho más amplias entre los trabajos desempeñados por hombres y mujeres en diferentes lugares o empresas, o para diferentes empleadores ([OIT 2012](#), párrs. 697-699). En cualquier caso, las evaluaciones de puestos de trabajo solo tendrán eficacia si son **objetivas y carecen de sesgos de género**.

- La **objetividad** garantiza la coherencia y comparabilidad entre las funciones de un puesto de trabajo dentro de una empresa o establecimiento, lo que permite realizar comparaciones por ocupación, entre empresas similares y dentro de un sector determinado, sin que influya la persona que desempeña la función, incluido el sexo de dicha persona.
- Las evaluaciones de los puestos deben formar parte de un **plan con un proceso estructurado** que incluya consultas con los trabajadores y sus representantes. Este plan suele constar de los siguientes pasos:
 - identificación de todas las funciones laborales de una empresa o establecimiento, y determinación de cuáles se asignan más a mujeres y cuáles son predominantemente masculinas;
 - selección o adaptación de un método de evaluación de puestos;
 - desarrollo de herramientas de recogida de datos, y obtención de datos sobre el contenido de los puestos de trabajo (por ejemplo, perfiles profesionales, cuestionarios, entrevistas);
 - análisis de los resultados con el fin de identificar los factores clave;
 - determinación del valor relativo de los puestos de trabajo;
 - estimación de las brechas salariales entre empleos de igual valor;
 - adopción de medidas correctivas cuando se detecten diferencias de remuneración injustificadas ([OIT 2008](#)).

¹⁴ Por ejemplo, métodos no analíticos, en los que los puestos se evalúan según criterios de comparación o clasificación, y métodos analíticos, basados en un conjunto predeterminado de factores y subfactores.

En suma, determinar el valor de una función laboral consiste en:

1. **identificar los factores** que se utilizarán en el proceso de evaluación;
2. **asignar puntos a cada función laboral** según la presencia o importancia de cada factor, y
3. **sumar los puntos** obtenidos por cada función y, si es necesario, ponderarlos para reflejar su importancia relativa en la empresa.

Muchos gobiernos proporcionan a los empleadores herramientas y tutoriales sobre cómo realizar evaluaciones objetivas de los puestos de trabajo. Por ejemplo, el Gobierno del **Canadá** ofrece un amplio conjunto de herramientas para ayudar a los empleadores a aplicar la Ley de Equidad Salarial, incluido el [Plan de Equidad Salarial](#) de 2024.

i

La puntuación total se utiliza para comparar los ingresos de las funciones laborales con valores totales similares, lo que permite evaluar la igualdad salarial dentro de la empresa. En las medianas y grandes empresas, los factores pueden descomponerse en subfactores (véase el cuadro 2), pero la naturaleza y el proceso generales de la valoración siguen siendo los mismos. En el anexo de esta guía se ofrece un ejemplo en el que se compara el valor de un puesto de asistencia social residencial con el de un puesto de soporte técnico informático.

► **Cuadro 2. Factores utilizados para determinar el valor de una función laboral**

Factor: Competencias, conocimientos y calificaciones adquiridos a través de la educación formal o informal, la formación y la experiencia	Factor: Esfuerzos , que pueden ser físicos, intelectuales o emocionales
Subfactores: ► Competencias y capacidades mentales y físicas ► Competencias y capacidades sociales, interpersonales y comunicativas, incluidas las competencias relacionales (soft skills) (trabajo en equipo, resolución de problemas, liderazgo, etc.)	Subfactores: ► Esfuerzo físico, por ejemplo, levantar cargas pesadas de maquinaria, productos o personas ► Esfuerzo mental, por ejemplo, gran concentración, varias tareas simultáneas ► Esfuerzo emocional, por ejemplo, cuidado infantil, cuidado de enfermos de larga duración o de personas con discapacidad
Factor: Responsabilidad respecto de personas, datos, recursos, equipos, etc.	Factor: Condiciones de trabajo , que pueden ser físicas o psicológicas
Subfactores: ► Responsabilidad respecto de personas, clientes, destinatarios de servicios ► Responsabilidad respecto de los recursos humanos ► Responsabilidad respecto de la confidencialidad ► Responsabilidad respecto de los datos ► Responsabilidad respecto los materiales y los recursos financieros	Subfactores: ► Entorno físico, por ejemplo, calor, ruido, peligros para la salud, riesgos de accidentes ► Condiciones psicológicas, por ejemplo, estrés, soledad, presión del tiempo

En algunos países y empresas, ha resultado útil crear **comisiones de equidad salarial** en las empresas para supervisar las evaluaciones de equidad salarial. La comisión debe estar compuesta por representantes del empleador y de los trabajadores, con equilibrio de género. A través de la comisión de equidad salarial, una empresa puede:

- Aumentar la equidad y la transparencia, lo que **genera confianza** entre los empleados.
- Aportar perspectivas diversas, al incluir representantes de **recursos humanos, directivos, equipos jurídicos y grupos de empleados** para tener en cuenta diferentes experiencias e inquietudes.
- Aumentar la **credibilidad y legitimidad**, mejorando así la reputación interna y externa. Las entidades reguladoras, los auditores y los órganos laborales pueden valorar la empresa de forma más favorable si existe un proceso formal de supervisión.

- Ayudar a identificar desigualdades sistémicas, ya que la comisión puede ir más allá de las discrepancias salariales individuales para **detectar patrones o problemas estructurales** (por ejemplo, que la remuneración de determinadas funciones sea sistemáticamente inferior por motivos de género, raza u otras características). De este modo, la comisión no se limita al análisis de los síntomas (es decir, la presencia de diferencias salariales), sino que va más allá para identificar las causas profundas y corregirlas.
- Apoyar el cumplimiento de la legislación sobre equidad salarial. Por ejemplo, la Ley de Equidad Salarial del Canadá exige procesos participativos en las evaluaciones de la equidad salarial ([Canadá, Canadian Human Rights Commission 2019](#); [OIT 2008](#)).

Las evaluaciones de puestos de trabajo plantean **dificultades para las pequeñas empresas y los empleadores informales** por falta de recursos e incentivos. La rápida evolución del contenido de los puestos, motivada por la tecnología y las nuevas modalidades de trabajo, añade complejidad y costos, y exige actualizaciones periódicas. Aunque se evalúan en cierta medida los puestos de trabajo en países de ingreso bajo y mediano como [Ghana](#), [Nigeria](#) y [Sudáfrica](#), la mayoría de las evaluaciones se realizan en países de ingreso alto, en grandes empresas y en el sector público, lo que en última instancia limita su impacto mundial. Para ampliar su eficacia es preciso integrarlas en una respuesta de política más ambiciosa. Las **tecnologías como la IA pueden apoyar** este proceso, pero se necesitan salvaguardias para evitar los sesgos de género y reforzar la equidad.



► **Recuadro 2. Método de evaluación objetiva de los puestos de trabajo en España**

Como complemento de la [Ley Orgánica 3/2007](#) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el [Real Decreto 902/2020](#) establece unos principios claros en los que debe basarse una **correcta valoración de los puestos de trabajo**, a saber:

- **Adecuación:** Solo se tienen en cuenta los factores relevantes que efectivamente concurran en el puesto de trabajo.
- **Totalidad:** Deben tenerse en cuenta todos los aspectos del puesto de trabajo sin que ninguno se invisibilice o se infravalore.
- **Objetividad:** Las evaluaciones deben basarse en criterios claros, sin sesgos, evitando los estereotipos de género.

Con arreglo a estos principios, el Gobierno de España, en colaboración con sindicatos y organizaciones empresariales, desarrolló una [herramienta de valoración de puestos de trabajo](#) de ámbito nacional (España, Ministerio de Igualdad 2022), que permite evaluar los puestos de trabajo con un conjunto de factores y subfactores clasificados en cuatro categorías:

- 1. Naturaleza de las funciones o tareas:** Incluye el esfuerzo físico, mental y emocional; la responsabilidad de organización, coordinación y supervisión y las responsabilidades funcionales; y la autonomía.
- 2. Condiciones educativas:** Especifican al nivel mínimo de formación necesario.
- 3. Condiciones profesionales y de formación:** Consisten en conocimientos y comprensión (por ejemplo, competencias digitales, gestión de la diversidad, conocimiento de un idioma extranjero, experiencia); aptitudes (por ejemplo, destreza, minuciosidad, capacidad para plantear ideas y soluciones); y habilidades sociales (como capacidad comunicativa y capacidad emocional).
- 4. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño:** Abarcan los entornos de trabajo físicos y psicosociales.

Cada factor se califica en una escala de 0 (no relevante) a 5 (muy alto), con ejemplos para orientar a los evaluadores. La herramienta de evaluación también señala los riesgos de infravaloración del trabajo típicamente realizado por mujeres. Una vez completada la evaluación, la herramienta calcula el valor total del puesto utilizando ponderaciones preestablecidas y genera informes resumidos, como clasificaciones o agrupaciones de puestos por valor, que ayudan a establecer unas estructuras salariales transparentes sin incurrir en sesgos.

Panorama general de la práctica

En **Suiza**, las empresas y organizaciones con más de 50 empleados pueden utilizar [Logib](#), una herramienta gratuita de la Oficina Federal para la Igualdad de Género (FOGE), con el fin de realizar evaluaciones objetivas de los puestos de trabajo. Los empleadores introducen datos de nivel individual (por ejemplo, edad, sexo, educación, función laboral, nivel salarial y grado de responsabilidad) y condiciones para cada función (calificadas de «muy bajas» a «muy altas») que se refieren a las calificaciones, la autonomía y las exigencias del puesto. Mediante un análisis de regresión, Logib estima las diferencias salariales de género controlando los factores de valor del puesto. Si la diferencia salarial supera el 5 por ciento, la herramienta señala una desigualdad salarial significativa por razón de género. Logib se aplica tanto al análisis *ex post* de la igualdad salarial como a la creación *ex ante* de estructuras salariales transparentes y neutras en cuanto al género. En el caso de las empresas y organizaciones con menos de 50 empleados, FOGE pone a su servicio la herramienta Argib, que puntúa las funciones del puesto y compara la remuneración de

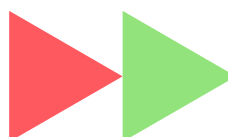
puestos con puntuaciones similares, señalando las diferencias salariales destacadas. Para fomentar el uso de estas técnicas, las empresas suizas que participen en licitaciones públicas deben demostrar que no existe discriminación salarial por razón de sexo utilizando Logib o Argib.

En **Chequia**, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ofrece a los empleadores un conjunto de herramientas patrocinadas por el Gobierno para promover la equidad salarial. Entre ellas figura una versión personalizada de la herramienta Logib de Suiza, adaptada a la legislación nacional y a las condiciones del mercado laboral de Chequia. La herramienta permite a los empleadores realizar análisis salariales sin sesgos de género, introduciendo datos de la empresa para evaluar si hombres y mujeres perciben la misma remuneración por un trabajo de igual valor. Se basa en criterios objetivos como las calificaciones, la autonomía y las exigencias de las funciones del puesto para asignar una puntuación, que luego se compara con las funciones de otros puestos y con los salarios reales. Además, la [calculadora de igualdad salarial](#) permite a los particulares comparar sus ingresos con referencias nacionales utilizando datos anonimizados de la población activa, a partir de variables como la ocupación, el nivel educativo, la región y el tamaño de la empresa.

La Oficina de Equidad Salarial de la **provincia canadiense de Ontario** ofrece un [conjunto de herramientas estructurado en siete pasos](#) (2024), diseñado para ayudar a las pequeñas empresas a cumplir la Ley de Equidad Salarial de la provincia mediante un análisis completo de la equidad salarial. Esta guía práctica orienta a los empleadores paso a paso para identificar y clasificar las clases de puesto; determinar el predominio de género; evaluar las funciones según criterios de competencias, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo; y comparar la remuneración para garantizar la equidad entre las clases de empleo femeninas y masculinas. Se trata de un proceso administrado por el propio usuario con ayuda de recursos como herramientas de evaluación de puestos y vídeos instructivos, lo que resulta especialmente accesible para las pequeñas empresas. Siguiendo estos pasos, las organizaciones pueden promover prácticas de remuneración equitativas y ajustarse a las normas mundiales de equidad en el lugar de trabajo.

La Agencia para la Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo (WGEA) del Gobierno de **Australia** proporciona una guía para el análisis de la brecha salarial de género ([Gender Pay Gap Analysis Guide](#), 2025), que ayuda a las empresas a planificar y ejecutar un análisis salarial y de composición. La WGEA imparte también una clase magistral en línea sobre el análisis de la brecha salarial de género, con el objeto de ayudar a los empleadores a recopilar y depurar datos para el análisis de la equidad salarial, calcular la brecha salarial de género e identificar los factores más comunes que contribuyen a las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres (véase el recuadro 3).

El Gobierno de **Nueva Zelandia** dispone de un [conjunto de herramientas en línea sobre la brecha salarial de género](#), mediante las cuales los empleadores pueden recopilar datos salariales, introducirlos en una herramienta en línea para calcular la brecha salarial de género, y cumplimentar el cuestionario de autoevaluación que ayuda a la entidad a adoptar medidas correctivas cuando sea necesario.



► Recuadro 3. Fomento de la equidad salarial mediante reformas sectoriales y legislativas en Australia

En los últimos años, Australia ha adoptado medidas importantes para hacer frente a la desigualdad salarial sistémica por razón de género, sobre todo en sectores feminizados como la educación infantil, la atención de salud y los servicios sociales. Estas reformas combinan modificaciones legislativas y medidas de igualdad más amplias, destinadas a redefinir la forma de valorar y remunerar el trabajo en todo el país.

Un punto de inflexión en este proceso fue la adopción de la **Ley de Enmienda de la Legislación sobre Trabajo Justo (puestos de trabajo seguros, mejores salarios) de 2022**, que incorporó la igualdad de género como objetivo central de la Ley de Trabajo Justo, y como criterio que debía presidir todas las decisiones salariales y sectoriales de la Comisión de Trabajo Justo (Fair Work Commission, FWC). Es importante destacar que, en virtud de la Ley de Enmienda, se modificaron también los **objetivos de los laudos modernos y los salarios mínimos**, al exigir que se tuviera en cuenta la igualdad de género cuando la FWC adoptara decisiones destinadas a eliminar la infravaloración histórica del trabajo en sectores feminizados y a garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de valor igual o comparable.

Partiendo de esta base, la FWC inició una revisión exhaustiva de cinco laudos sectoriales que abarcan ocupaciones con un claro predominio de mujeres. Se concluyó que estos laudos —aplicables a los profesionales de la salud, los cuidados comunitarios, los servicios infantiles, los trabajadores de la salud aborígenes y el personal de farmacia— estaban tradicionalmente infravalorados debido a prejuicios de género sobre la naturaleza del trabajo de cuidados y asistencial.

En **abril de 2025**, la FWC había obtenido formalmente evidencias de infravaloración por razón de género en los cinco laudos. El primer resultado importante fue una **subida salarial del 14,1 por ciento para los farmacéuticos**, que se aplicará progresivamente de 2025 a 2027. Se esperan nuevas decisiones para el resto de los sectores a lo largo de 2025 y 2026. La FWC está celebrando consultas con sindicatos, empleadores y demás partes interesadas para ultimar los aumentos salariales y la revisión de las estructuras de clasificación.

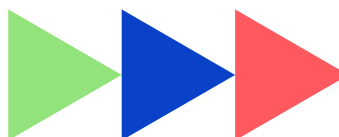
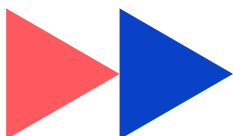
Además de la reforma de la fijación de salarios, la Ley de Enmienda de la Legislación sobre Trabajo Justo redujo las barreras para acceder a la **negociación multiempresarial**, con el fin de ayudar y alentar a los empleadores y a sus empleados que, por motivos diversos, tuvieran dificultades para negociar en el ámbito de una única empresa. El sector de la educación y cuidados de la primera infancia, caracterizado por el predominio femenino y la dependencia de los laudos, concertó el primer convenio multiempresarial de negociación colectiva en el marco de la Ley de Enmienda. El convenio preveía un **aumento salarial del 15 por ciento** en dos años.

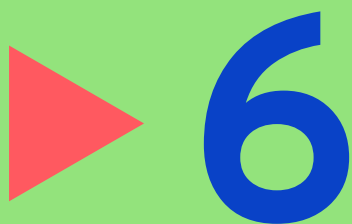
Fuentes: [Fair Work Legislation Amendment \(Secure Jobs, Better Pay\) Act 2022](#); [Australia, Fair Work Commission, s.f.](#); [AEU 2025](#); [ACTU 2024](#).

Las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores también apoyan activamente a sus afiliados para reducir la brecha salarial de género mediante herramientas y actividades de sensibilización. En el cuadro 3 figuran algunos ejemplos.

► Cuadro 3. Ejemplos de herramientas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
► Federación de Empleadores y Asociaciones Empresariales de Camboya (CAMFEBA): Guide 3: Promoting Equality in the Workplace (2013) ► Asociación de Empleadores de Indonesia (APINDO): Code of Practice for Employers on Promoting Equality and Preventing discrimination at Work in Indonesia (2013) ► Confederación de Empresas de China (CEC): Employers' Guide on Promoting Equal Opportunity and Treatment and Preventing Discrimination at Work in China (2011)	► IndustriALL Global Union: Pay Equity Toolkit (2023) ► Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA): Pay Equity Toolkit (2023) ► Confederación Europea de Sindicatos (CES): Negotiating for Equal Pay for Work of Equal Value: ETUC Checklist (2022) ► CES: Tools to Dismantle the Gender Pay Gap ► Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU), Gender Pay Gap Reporting: Guidance for Unions on Closing the Gender Pay Gap and Bringing the Issue into Collective Bargaining (2022) ► Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP) e Instituto Sindical Europeo (ETUI): Pay Transparency and Role of Gender-neutral Job Evaluation and Job Classification in the Public Service (2021)





Políticas de transparencia retributiva

Por qué son importantes

Todos los países recurren cada vez más a políticas y herramientas de transparencia retributiva para reducir las desigualdades salariales por razón de género. El principal motivo es que **un mejor acceso a la información relacionada con la remuneración** ayuda a subsanar las asimetrías de información entre empleadores y trabajadores, lo que facilita la detección y corrección de las prácticas de discriminación salarial por razón de género (OIT 2022a).

- Desde la **perspectiva de los empleadores**, las herramientas de transparencia apoyan los esfuerzos para identificar y reducir las brechas salariales de género, mejorando el funcionamiento y la reputación de la organización, así como su desempeño.
- Desde la **perspectiva de los trabajadores**, las políticas de transparencia capacitan a los trabajadores y a las organizaciones de trabajadores al proporcionarles la información necesaria para negociar los salarios de forma equitativa e impugnar posibles prácticas salariales discriminatorias.
- Desde la **perspectiva del gobierno**, estas políticas ayudan a determinar cuándo, dónde y cómo es necesario abordar las desigualdades salariales por razón de género.

Algunos estudios indican que las políticas de transparencia retributiva bien diseñadas, además de reducir considerablemente la brecha salarial de género, tienen efectos positivos en el aumento de la retención del personal, la moral y el compromiso con la empresa, así como en la mejora de la reputación ante los consumidores (Stofberg, Bussin y Mabaso 2022; Psico-smart 2024).

En **Austria, Dinamarca, el Canadá y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte**, las políticas de transparencia han dado como resultado una reducción sustancial de la brecha salarial de género (Böheim y Gust 2021; Beddensen et al. 2023; Baker et al. 2023; Duchini et al. 2020).

En los **Estados Unidos de América**, la prohibición de preguntar por el historial retributivo ha elevado el porcentaje de empleadores que publican rangos salariales en las ofertas de empleo, lo que se traduce en salarios más altos para las mujeres (Bessen et al. 2024).

Algunas críticas frecuentes contra la legislación sobre transparencia retributiva se refieren a que implica costos de cumplimiento y cargas administrativas para los empleadores, a la necesidad de preservar la confidencialidad en la contratación individual y a la posibilidad de que las medidas supongan una reducción de los salarios de los hombres (OIT 2022a). No obstante, cuando las medidas de transparencia retributiva no solo están bien diseñadas, sino que además se adaptan a los contextos nacionales y van acompañadas de orientaciones, ofrecen resultados positivos al tiempo que permiten controlar los riesgos.

i



Principios rectores y medidas prácticas

Aunque las intervenciones en materia de transparencia retributiva pueden adoptar diversas formas (véase el recuadro 4), algunos principios básicos orientan la intención y la estructura de los marcos de transparencia, independientemente de si se trata de un mandato legal, una iniciativa empresarial voluntaria o un acuerdo negociado por los sindicatos.

► Recuadro 4. Ejemplos de medidas de transparencia retributiva

- Permitir que los empleados soliciten y consulten información sobre los niveles salariales de la empresa.
- Exigir a los empleadores que faciliten a sus empleados información sobre el salario individual.
- Exigir a los empleadores que indiquen el salario de un puesto ofertado a los candidatos, ya sea durante el proceso de entrevista o en la oferta de empleo.
- Prohibir a los empleadores que soliciten el historial retributivo de un empleado o candidato.
- Crear un organismo independiente que proporcione a los empleadores una certificación de igualdad salarial si cumplen determinados requisitos en materia de remuneración sin sesgo de género.
- Obligar a las empresas que superen un cierto umbral de empleados (por ejemplo, 50) a publicar información sobre género y remuneración dentro de su organización.
- En las empresas con un umbral mínimo de empleados, realizar auditorías periódicas sobre género y remuneración.
- Llevar a cabo evaluaciones salariales periódicas en las empresas con la participación de los representantes de los trabajadores.
- Fomentar el debate sobre la igualdad salarial y las auditorías retributivas durante la negociación colectiva.

Fuente: [OIT 2022](#).

1. Adoptar requisitos claros: Se trata de establecer formatos estandarizados para la información requerida (por ejemplo, rangos salariales, estructuras de remuneración y datos sobre equidad salarial); la periodicidad con que debe comunicarse; y la parte encargada de su presentación. Los requisitos podrán ajustarse en función del tamaño de la organización, el sector y el entorno regulatorio.

2. Contar con la participación de los interlocutores sociales: La participación de los interlocutores sociales es esencial para la aplicación efectiva de las medidas de transparencia retributiva. En muchos países, la legislación en esta materia ¹⁵ incluye disposiciones relativas a la consulta entre representantes de los empleadores y de los trabajadores, junto con la obligación legal de informar y consultar a los representantes de los trabajadores y de integrar los datos sobre transparencia salarial en los procesos de negociación colectiva ([OIT 2022a](#)). En general, la participación de los interlocutores sociales fomenta la confianza entre empleadores y trabajadores, refuerza la legitimidad de las medidas de transparencia y favorece la búsqueda conjunta de soluciones cuando se detectan disparidades salariales. Los interlocutores sociales pueden contribuir en varias fases, entre ellas:

¹⁵ Véanse más ejemplos en [OIT \(2022a\)](#), página 12.

- Redactar o aprobar informes de transparencia retributiva y examinar los sistemas internos de evaluación de puestos, garantizando su exactitud y aceptación.
- Establecer sistemas de clasificación y de progresión profesional que sean neutros con respecto al género, contribuyendo así a salvaguardar la equidad en las trayectorias profesionales y los ascensos.
- Elaborar conjuntamente programas de formación para instruir al personal y a los directivos sobre los principios de equidad salarial, la interpretación de los datos retributivos y los derechos que otorgan las leyes de transparencia.

En **Islandia**, por ejemplo, se desarrolló conjuntamente una [certificación de igualdad salarial](#) entre sindicatos, confederaciones de empleadores y representantes gubernamentales para prevenir la discriminación salarial y facilitar el proceso de certificación. En muchos países, las organizaciones de empleadores prestan apoyo a las empresas, especialmente a las pymes, en el cumplimiento de sus obligaciones de transparencia y en la aplicación de estrategias de equidad. Asimismo, mediante el diálogo social, campañas y convenios colectivos, los sindicatos han contribuido a impulsar avances legislativos y políticas laborales más equitativas que promueven la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la práctica ([CSI 2023](#)). En los **países nórdicos**, los sindicatos desempeñan desde hace tiempo una función didáctica que ayuda a los trabajadores a comprender los sistemas salariales y a combatir las desigualdades. En **Alemania**, la [Ley de Transparencia en las Estructuras Salariales](#) de 2017 concede a los empleados el derecho a obtener información sobre su remuneración. El control del cumplimiento de este derecho se ejerce a través de los comités de empresa, que forman parte de la infraestructura de los interlocutores sociales.

3. Garantizar el cumplimiento normativo: Los incentivos, los planes de acción y las sanciones son de gran utilidad para promover el cumplimiento de las normas de equidad salarial. Si bien las sanciones económicas son comunes, muchas jurisdicciones recurren a medidas no financieras —como actos de divulgación pública, planes de acción obligatorios o auditorías de igualdad salarial— para lograr un impacto de mayor alcance. Las certificaciones de los empleadores en materia de igualdad de género sirven como incentivos adicionales, que alientan a las organizaciones a evaluar y corregir las disparidades de remuneración ([OCDE 2023](#)).



En **Bélgica**, los comités de empresa o los delegados sindicales examinan el informe de análisis salarial para evaluar si la empresa aplica una política salarial sin sesgos de género. Los comités de empresa pueden proponer el nombramiento de un mediador de los trabajadores.

En **Lituania**, las empresas con más de 20 empleados deben discutir el programa de igualdad de oportunidades con un comité de empresa.

En **Luxemburgo**, la transparencia retributiva forma parte del diálogo social en el ámbito de la empresa. El Código del Trabajo obliga a los gerentes de las empresas a informar y consultar a los representantes de los trabajadores y a los agentes de igualdad, facilitando datos desglosados por sexo sobre las contrataciones, los ascensos, los traslados, los despidos, la remuneración y la formación ([OIT 2022a](#)).



La transparencia es importante para la equidad y la rendición de cuentas, pero no a costa de infringir **las leyes de privacidad ni revelar datos empresariales sensibles**. Hay que encontrar un equilibrio entre apertura y protección.

La estrategia del **Reino Unido** de divulgar públicamente la brecha salarial de género de las empresas, señalando los casos que incumplen la normativa, ha resultado ser muy eficaz. En 2023, el número de empresas que no comunicaron sus datos se redujo en un 71 por ciento, hasta ser solo ocho, a pesar de que no se impusieron multas. Esto indica que la rendición pública de cuentas basta para fomentar un alto grado de cumplimiento ([James 2024](#)).

En **Italia**, las empresas que completan su informe sobre igualdad y cumplen determinados criterios de igualdad de género —incluida la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor— pueden solicitar la [certificación de igualdad de género](#). Las empresas certificadas se benefician de una reducción del 1 por ciento en las cotizaciones empresariales a la seguridad social (hasta 50 000 euros anuales) y obtienen una puntuación preferente en concursos públicos o solicitudes de financiación ([OIE 2023](#)).

4. Aprovechar las herramientas digitales: Las nuevas tecnologías pueden ayudar a las empresas a elaborar sus informes con mayor rapidez y menor costo. Además, permiten establecer formatos y criterios de información homogéneos para todas las empresas y a lo largo del tiempo. Con las herramientas digitales el proceso de información resulta más eficiente, transparente y reproducible. Esta ventaja reviste especial importancia para las pequeñas empresas, que a menudo carecen de capacidad interna de recursos humanos. Además, las sofisticadas herramientas de análisis de datos no se limitan a establecer simples comparaciones de género, sino que permiten examinar las disparidades salariales en múltiples ejes demográficos, como el origen étnico, la condición de discapacidad y la edad. La eficacia de las tecnologías y de la IA depende de salvaguardias que controlen los sesgos de género y de otro tipo y garanticen la equidad ([OIT 2022a](#)). Estas salvaguardias deben aplicarse en consulta con los representantes de los trabajadores.

Panorama general de la práctica:

El [Decreto Federal núm. 11 795/2023](#) del **Brasil**, promulgado en aplicación de la [Ley de Igualdad Salarial \(Ley núm. 14.611\)](#), obliga a las empresas privadas con 100 empleados o más a presentar informes semestrales al Ministerio de Trabajo y Empleo. Los informes deben incluir datos detallados del personal, como los cargos y funciones de los puestos (en consonancia con la Clasificación Brasileña de Ocupaciones), y un desglose de todas las formas de remuneración, incluidos salarios, bonificaciones, comisiones, horas extraordinarias, primas por turno de noche, indemnizaciones por despido, paga de vacaciones, propinas y cualquier otro emolumento legal o negociado colectivamente. Además, las empresas deben indicar sus medidas de diversidad e inclusión, que abarcan ámbitos como los planes de desarrollo profesional y retributivo, los criterios de promoción, los incentivos a la contratación de mujeres, el equilibrio de género en puestos directivos y el apoyo al cuidado de la familia. Los informes deben presentarse en febrero y agosto, y se publican en marzo y septiembre. El incumplimiento puede sancionarse con multas de hasta el 3 por ciento de la masa salarial de la empresa, con un límite máximo equivalente a los salarios de 100 empleados. En los casos de discriminación salarial demostrada, los empleadores deben indemnizar al empleado afectado, pagar multas de hasta diez veces el salario corregido y presentar un plan de acción de equidad salarial de género en un plazo de 90 días. Este plan debe incluir medidas correctivas con plazos, formación sobre equidad salarial y diálogo con los sindicatos o representantes de los trabajadores. En 2025, se publicó el tercer [Informe de transparencia salarial](#) del Brasil, y se va a constituir un comité de gestión específico para supervisar el desarrollo del Plan Nacional de Igualdad Salarial.

En 2023, la **Unión Europea** adoptó la [Directiva sobre transparencia retributiva](#), que obliga a los Estados miembros a aplicar medidas que garanticen la transparencia retributiva antes de junio de 2026. Entre las principales disposiciones destacan la divulgación obligatoria de las bandas retributivas en las ofertas de empleo, la prohibición de indagar sobre el historial retributivo de los solicitantes y el derecho de los empleados a acceder a información sobre su propia retribución y la retribución media de puestos

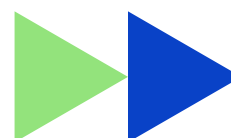
comparables. Los empleadores con 100 empleados o más deben comunicar periódicamente los datos sobre la brecha retributiva de género y, cuando una diferencia del 5 por ciento o más no pueda justificarse sobre la base de criterios objetivos, se exigirá una evaluación retributiva conjunta con los representantes de los trabajadores. La Directiva también introduce criterios normalizados para la evaluación y la progresión profesional, junto con mecanismos de control y sanciones por incumplimiento ([OCDE 2023](#)).

Desde que introdujo el [índice de igualdad de género](#) en 2019, **Francia** ha aumentado constantemente el cumplimiento en esta materia. Desde 2024, todas las empresas con 50 empleados o más deben publicar una puntuación de igualdad de género. El índice funciona con un sistema de puntos para calcular la puntuación de una empresa sobre una escala de 0 a 100, donde 100 representa la ausencia de brecha salarial de género en una empresa. Las empresas que no alcancen el umbral de 75 puntos disponen de un plazo de tres años para cumplir ese requisito mínimo. En ese caso, los empleadores deben negociar con los representantes de los trabajadores las medidas de mejora. Se imponen multas de hasta el 1 por ciento de la masa salarial de la empresa por incumplimiento, además de enviar avisos formales por planes de acción inadecuados, o por la ausencia de ellos. Estas medidas han contribuido a garantizar una mejora progresiva del cumplimiento ([Smith-Vidal y De Pelet 2024](#)).

El [convenio colectivo para funcionarios y empleados del Estado](#) de **Finlandia**, negociado entre los sindicatos y el Servicio de Empleadores del Estado, incluye disposiciones que promueven la transparencia retributiva. Los empleados pueden solicitar información sobre el salario y los componentes retributivos de los compañeros que realizan un trabajo similar cuando se sospeche que existe discriminación salarial y los datos sean necesarios para evaluarla. Los sindicatos apoyan este derecho ayudando a los empleados a solicitar e interpretar la información. El convenio se ajusta a la [Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres](#) de Finlandia, que refuerza el derecho a la equiparación salarial en presuntos casos de discriminación por razón de género.

En **Irlanda**, la [Ley de Información sobre la Brecha Salarial de Género](#) de 2021 obliga a los empleadores a publicar información sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres en sus organizaciones. La obligación de informar comenzó a aplicarse en 2022 a los empleadores con más de 250 empleados, en 2024 se extendió a los que tienen más de 150 empleados y, desde 2025, se aplica a los empleadores con más de 50 empleados. Se está desarrollando una base de datos centralizada que permitirá a los empleadores registrar sus cuentas y presentar la información.

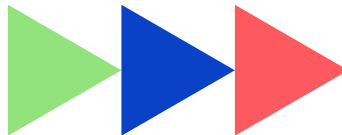
En 2025, el Gobierno de **Zambia** adoptó una [política salarial del sector público](#) para abordar las desigualdades e incoherencias persistentes en los salarios y las condiciones de servicio en todas las instituciones del Estado. Esta política introduce mecanismos más transparentes y eficaces con perspectiva de género para determinar los emolumentos.



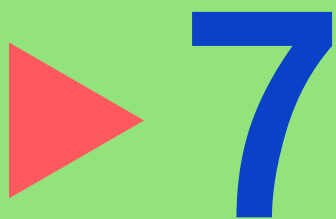
► Recuadro 5. Ampliación del alcance de la equidad salarial más allá del género

Además de publicar información sobre la brecha salarial de género, se presta cada vez más atención a otras formas de desigualdad salarial, con el apoyo de medidas de transparencia retributiva y el uso de datos salariales desagregados (cuando están disponibles). Varios países están formulando o aplican ya medidas que exigen o fomentan la recopilación, notificación y análisis de información salarial por origen étnico, raza y discapacidad, lo que refleja un compromiso más amplio con la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Por ejemplo:

- En **Brasil**, la legislación sobre igualdad salarial, aprobada en 2023, establece la publicación semestral de informes de transparencia salarial y de criterios remunerativos por parte de empresas con 100 (cien) o más empleados. El informe es elaborado por el Ministerio de Trabajo y Empleo a partir de datos sobre la remuneración de mujeres y hombres, desagregados por raza, etnia, nacionalidad y edad proporcionados por las empresas, lo que permite un análisis interseccional de las disparidades salariales de género. Véase la [Ley núm. 14 611](#) de 2023, sección 5.
- [Equi'Vision](#), una herramienta de igualdad en el empleo del **Canadá**, incluye datos sobre mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidad y miembros de minorías visibles.
- La **Directiva sobre transparencia retributiva de la UE** se basa en el concepto de interseccionalidad al reconocer la importancia de «adoptar un enfoque interseccional para comprender y abordar la brecha retributiva de género». La Directiva establece también que, en el contexto de la discriminación retributiva por razón de género, debe ser posible que los órganos jurisdiccionales, los organismos de fomento de la igualdad y otras autoridades competentes tengan en cuenta una combinación de motivos de discriminación al determinar las indemnizaciones, sanciones y medidas de vigilancia y concienciación.
- El **programa Disability Confident del Gobierno del Reino Unido** incentiva que las empresas adopten prácticas de contratación y retención inclusivas, incluido el seguimiento de las brechas salariales por discapacidad. También en el Reino Unido, algunas empresas informan voluntariamente sobre las [brechas salariales por origen étnico](#) siguiendo las orientaciones de marcos como la [Ethnicity Pay Reporting Guide](#) del Chartered Institute of Personnel and Development.







Políticas salariales adecuadas

Por qué son importantes

El salario mínimo —establecido por ley o mediante convenios colectivos— es uno de los instrumentos del mercado laboral más comunes en todo el mundo ([OIT 2021a](#)). Cuando está bien diseñado y se aplica de forma generalizada, puede comprimir la distribución salarial desde los segmentos inferiores hacia la mediana, lo que contribuye a reducir la brecha salarial de género ([OIT 2018a](#)). Este efecto es especialmente relevante para la igualdad de género, ya que las mujeres están sobrerrepresentadas en los empleos con salarios bajos y, por lo tanto, se benefician de la aplicación efectiva del salario mínimo legal o negociado. La eficacia de estas políticas depende de que eviten la discriminación directa o indirecta, manifestada en forma de niveles salariales más bajos o de falta de cobertura en sectores feminizados como el trabajo doméstico y la agricultura ([OIT 2019a](#)).

Principios rectores y medidas prácticas

Las políticas de salario mínimo, si se diseñan y aplican para maximizar sus beneficios, pueden reducir eficazmente la brecha salarial de género, además de proteger el empleo y la sostenibilidad de las empresas.

- **Nivel adecuado:** Las políticas de salario mínimo deben calibrarse cuidadosamente. Si se establecen sin tener en cuenta los factores económicos, pueden originar consecuencias imprevistas, como la pérdida de puestos de trabajo, la reducción de la jornada laboral, el aumento de la informalidad o una presión adicional sobre las empresas, especialmente las pequeñas. Por estas razones, el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) subraya la importancia de que estas políticas concilien las necesidades de los trabajadores con los factores económicos mediante la participación plena y efectiva de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Sin embargo, en muchos países el salario mínimo se mantiene por debajo del umbral de pobreza ([OIT 2021a](#)) y no garantiza una vida digna, según se define en el concepto de **salario vital**. En este sentido, los principios clave de la OIT para los procesos de fijación de salarios incluyen la promoción de una progresión gradual de los salarios mínimos a los salarios vitales (véase el recuadro 6).



► **Recuadro 6. El concepto de salario vital y su dimensión de igualdad de género**

El concepto de salario vital es:

- el nivel salarial necesario para proporcionar un nivel de vida digno a los trabajadores y sus familias, teniendo en cuenta las circunstancias del país, y calculado como contraprestación por el trabajo efectuado durante las horas normales de trabajo;
- calculado con arreglo a los principios de la OIT relativos a la estimación de los salarios vitales, y
- que ha de alcanzarse mediante el proceso de fijación de salarios, de acuerdo con los principios de la OIT relativos a la fijación de salarios ([OIT 2024a](#)).

Las políticas salariales, incluidas las que se refieren a los salarios mínimos y los debates en torno a los salarios vitales, pueden ser un factor decisivo en la reducción de las desigualdades salariales de género, máxime teniendo en cuenta que las mujeres están sobrerrepresentadas en los empleos de baja remuneración. Cuando los marcos de fijación de salarios se diseñan velando por la igualdad de género y la no discriminación, pueden potenciar la participación laboral de las mujeres y contrarrestar la infravaloración histórica del trabajo femenino.

A efectos analíticos y de formulación de políticas, las estimaciones del salario vital pueden poner de relieve la diferencia entre los niveles salariales prevalentes y lo que se requiere para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.

Las opciones metodológicas de esas estimaciones —en particular las relacionadas con necesidades como la alimentación, la vivienda, el transporte, la atención de la salud y, en particular, los servicios de cuidados como el cuidado infantil— revisten gran interés desde una perspectiva de género. Dada la desproporcionada carga de trabajo de cuidados no remunerado que recae sobre las mujeres, es esencial tener en cuenta las necesidades de cuidados y el costo de los servicios de cuidados en los cálculos del salario vital para fundamentar políticas salariales que promuevan el acceso de las mujeres a un trabajo decente.

Al mismo tiempo, el marco normativo de la OIT se centra en la fijación del salario mínimo, en el sentido del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 ([núm. 131](#)) de la OIT. La Reunión de expertos de la OIT sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, de 2024, confirmó que, aunque el concepto de salario vital puede servir como referencia útil para el diálogo, no es un criterio vinculante. En su lugar, el progreso debe venir a través del fortalecimiento del salario mínimo legal y los procesos de negociación colectiva.

Por consiguiente, para hacer efectiva la adecuación de los salarios, se debe actuar desde las instituciones generales de fijación de salarios —los mecanismos de salario mínimo y el diálogo social, incluida la negociación colectiva— en consonancia con el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Fuente: [OIT 2024b](#).

- **Diseño de políticas con perspectiva de género:** Los sistemas de salario mínimo deben diseñarse con cautela para ponderar su impacto diferencial en hombres y mujeres. A tal efecto, es necesario analizar datos desagregados por género durante la formulación de políticas y asegurar que los salarios mínimos no perpetúen inadvertidamente las desigualdades de género existentes (como ocurre, por ejemplo, al fijar salarios más bajos para los sectores feminizados o al excluir de su cobertura las ocupaciones con prevalencia de mujeres, como el trabajo doméstico) ([OIT, s.f.](#)).
- **Simplicidad y transparencia:** Si bien la mayoría de los países han establecido un salario mínimo mediante instrumentos legislativos, la estructura de estos sistemas es muy diversa. Algunos países aplican una tasa salarial única para toda la economía, mientras que otros establecen

diferencias por sector, ocupación, edad u otras características del mercado de trabajo. Aun cuando los sistemas diferenciados pueden adaptarse a condiciones del mercado específicas, una estructura de salario mínimo simplificada y transparente —preferiblemente con una tasa universal o con escasas variaciones bien justificadas— ofrece varias ventajas. La simplicidad aumenta la claridad y la previsibilidad para empleadores y trabajadores, fomenta un mayor cumplimiento normativo (sobre todo en países con una capacidad administrativa limitada) y reduce el riesgo de discriminación indirecta. Los sistemas salariales complejos o desagregados pueden perjudicar desproporcionadamente a las mujeres cuando se aplican salarios inferiores al mínimo en sectores u ocupaciones con sobrerrepresentación femenina. Por lo tanto, garantizar una estructura salarial sencilla y equitativa puede reforzar no solo la igualdad de género sino también la aplicabilidad de la legislación ([Rubery 2003](#); [OIT 2017](#)).



En muchos países, se excluye de la legislación del salario mínimo a determinadas ocupaciones, como los trabajadores agrícolas y domésticos. En 2020, un total de 25,8 millones de **trabajadores domésticos** estaban totalmente excluidos de la cobertura del salario mínimo vigente, y otros 6,5 millones trabajaban en países donde el salario mínimo legal para los trabajadores domésticos era inferior al de otros trabajadores ([OIT 2021b](#)). Estas exclusiones acrecientan la brecha salarial de género y requieren un enfoque de la política de salario mínimo con perspectiva género para garantizar una protección equitativa e inclusiva a todos los trabajadores, en especial a los que desempeñan ocupaciones vulnerables o informales.

- **Mecanismos de ajuste periódico e inclusivo:** El examen periódico del salario mínimo, mediante el diálogo social con organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, contribuye a garantizar que los niveles salariales sigan siendo adecuados a lo largo del tiempo y se ajusten al costo de la vida sin poner en peligro los puestos de trabajo o la supervivencia de las empresas ([OIT 2023a](#)).
- **Reforzar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación:** Hacer cumplir las leyes de salario mínimo es fundamental para reducir la brecha salarial de género, y se ha observado que los efectos positivos son mucho mayores allí cuando el control del cumplimiento es más estricto ([Bargain, Doorley y Van Kerm 2019](#)). A falta de ese control, principalmente en sectores caracterizados por el empleo informal o mal remunerado (con una clara sobrerrepresentación femenina), los beneficios se quedan en un plano meramente teórico. Reforzar el cumplimiento exige un enfoque polifacético con perspectiva de género: campañas de sensibilización pública; organizaciones más fuertes de trabajadores y de empleadores; y sistemas de inspección del trabajo y de reclamación más robustos. Los esfuerzos deben centrarse en los sectores con alta proporción de empleo femenino y bajo nivel de cumplimiento ([OIT 2013](#); [Bargain, Doorley y Van Kerm 2019](#)).

Panorama general de la práctica:

En **Costa Rica**, el salario mínimo de los trabajadores domésticos es un 40 por ciento inferior al de otras ocupaciones no calificadas. Sin embargo, la [Resolución CNS-RG-2-2019](#) del Consejo Nacional de Salarios, promulgada el 24 de junio de 2019, estableció un proceso gradual de eliminación de esta brecha salarial. El objetivo del plan es equiparar el salario mínimo de los trabajadores domésticos al de las ocupaciones no calificadas en un periodo de 15 años, que finalizará en 2034. En 2025 estaba previsto realizar una revisión intermedia de las condiciones socioeconómicas y laborales del país para determinar la viabilidad de acortar este plazo.

En **Egipto**, uno de los principales productores mundiales de jazmín —ingrediente esencial de los perfumes—, en julio de 2025 se alcanzó un acuerdo sin precedentes entre el Gobierno, las empresas procesadoras de jazmín y los



Incluso cuando las leyes sobre salario mínimo se aplican universalmente, la falta de control del cumplimiento limita los efectos de la legislación. Los **trabajadores informales**, que suelen percibir una remuneración inferior al salario mínimo legal y en algunos países son mayoritariamente mujeres, presentan una elevada brecha de ingresos por razón de género. Aunque el salario mínimo puede influir indirectamente en los salarios informales (el «efecto faro»), por sí solo no basta para eliminar la brecha ([OIT 2021a](#)). En las economías con un amplio sector informal se necesitan otras medidas complementarias, como el apoyo al tránsito hacia la formalidad ([OIT 2025a](#)).

sindicatos sobre el primer salario vital de la historia del sector, tras las consultas tripartitas facilitadas por la OIT. Se aplicará gradualmente el salario mensual convenido de 9 309 libras egipcias (aproximadamente 191 dólares de los Estados Unidos), basado en la metodología del salario vital de la OIT. La intención de esta iniciativa, apoyada por la Fair Labor Association y destacadas firmas de perfumes, es no solo garantizar un salario digno a los recolectores de jazmín —en su mayoría mujeres y niños que cosechan de noche—, sino también reducir la dependencia del trabajo infantil mejorando los ingresos de los hogares. La OIT aportó conocimientos técnicos, análisis de datos y una hoja de ruta para la aplicación gradual, contribuyendo a fomentar un diálogo social eficaz y un progreso sostenible en el sector ([OIT 2025b](#)).

En **Kenya**, mediante la [reglamentación sobre salarios](#) modificada en 2024 se fijó el salario mínimo mensual de los trabajadores domésticos en 16 113,75 chelines kenianos (aproximadamente 129 dólares de los Estados Unidos), pero muchos trabajadores con remuneración baja, mayoritariamente mujeres, ganan tan solo 50 dólares al mes. Los sindicatos se han centrado en sensibilizar sobre el valor del trabajo de las mujeres y están ejerciendo presión para que se exija el cumplimiento efectivo de las leyes sobre salario mínimo, mediante la inclusión de este instrumento en los contratos de trabajo doméstico ([Pillinger 2023](#)).

En **Mauricio**, los limpiadores —en su mayoría mujeres— que trabajaban en escuelas públicas ganaban tan solo 42 dólares al mes en 2017. La Confederación de Trabajadores del Sector Público y Privado (CTSP) organizó huelgas de hambre y otras iniciativas de movilización para exigir mejores condiciones, lo que llevó a la aprobación de un salario mínimo nacional en enero de 2018. Este mecanismo de fijación salarial está supervisado por el Consejo Consultivo Nacional de Salarios, en el que participan representantes de los trabajadores y de los empleadores. Como resultado de una negociación continua, el salario mínimo nacional para las categorías más bajas de trabajadores pasó a ser de 12 075 rupias (257 dólares de los Estados Unidos) por 45 horas de trabajo a la semana en 2023 ([IndustriAll 2017](#); [CSI 2023](#)).

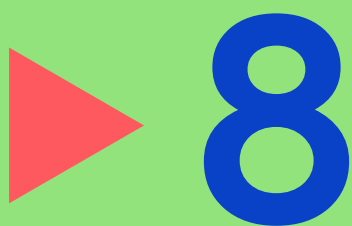
En **Namibia**, la legislación sobre salario mínimo se ha utilizado como herramienta para reducir las desigualdades salariales por razón de género. Inicialmente, el salario mínimo solo se aplicaba a determinados sectores, como la seguridad, la agricultura, la construcción y el trabajo doméstico. A fin de promover el crecimiento salarial y hacer frente a la desigualdad, el Gobierno anunció en 2024 la aprobación de un salario mínimo nacional de 18 dólares namibios por hora, con efectos a partir de enero de 2025. Esta reforma fue el resultado de amplias consultas con los interlocutores sociales y se introdujo de manera gradual para garantizar que los salarios permitieran mantener un nivel de vida adecuado, sin comprometer la sostenibilidad empresarial. El nuevo salario mínimo nacional es acorde con objetivos de desarrollo más amplios, como el [Plan de Prosperidad Harambee \(2021-2025\)](#), y se elaboró con el apoyo técnico de la OIT. Un aspecto más importante si cabe es que la medida sirvió para aumentar los salarios mínimos sectoriales existentes. Por ejemplo, el salario mínimo de los trabajadores domésticos, fijado anteriormente en 9,03 dólares namibios, aumentará progresivamente hasta 12 dólares en 2025, 15 en 2026 y 18 en 2027. El objetivo de esta aplicación gradual es proteger el empleo y asegurar que el trabajo doméstico alcance progresivamente la paridad salarial con otros sectores.

Panamá aprobó un [Plan Nacional por la Igualdad Salarial 2022-2025](#) como medida de reactivación económica tras la pandemia de COVID-19. El Plan se basó en el Decreto Ejecutivo N° 74, por el que se fijaron las nuevas tasas de salario mínimo por hora, según actividad económica, ocupación y tamaño de las empresas, en todo el territorio nacional.

En **Sudáfrica** se adoptó un salario mínimo para el trabajo doméstico en 2002 en virtud de la [Ley de Condiciones Básicas de Empleo](#) y, mediante un amplio proceso de consultas, se modificó la [Determinación Sectorial 7](#), que regulaba las condiciones mínimas de empleo de los trabajadores domésticos, incluido el máximo de horas de trabajo ordinarias (45 a la semana), los periodos de descanso diarios y los días de descanso obligatorios. Este marco actualizado estableció distintos salarios mínimos según las horas trabajadas y la región de empleo, con normas relativas al pago de salarios y deducciones limitadas (por ejemplo, una deducción máxima del 10 por ciento si se proporciona alojamiento, siempre que este cumpla unas condiciones básicas). En 2018, Sudáfrica promulgó la [Ley Nacional de Salario Mínimo](#), por la que se introdujo una estructura salarial unificada en lugar de las tasas específicas de cada sector. Los trabajadores domésticos, que en un principio ganaban menos que los de otros sectores, se beneficiaron de un aumento progresivo de su remuneración hasta alcanzar la plena paridad con el salario mínimo nacional.

En **España**, el aumento del salario mínimo interprofesional se considera una herramienta fundamental de política para combatir la desigualdad y avanzar hacia la igualdad de género, ahondando en las causas profundas de la inseguridad económica y fomentando el crecimiento inclusivo. Como reflejo de este compromiso, el Consejo de Ministros aprobó una nueva subida del salario mínimo mediante el [Real Decreto 87/2025](#), de 11 de febrero de 2025, en el que se presta mayor atención a las empleadas y empleados de hogar, entre otras ocupaciones. Esta decisión es fruto del consenso alcanzado en la Mesa de Diálogo Social con las dos principales centrales sindicales españolas: Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).





Diálogo social

Por qué es importante

El diálogo social —sustentado en la negociación colectiva como pilar fundamental ¹⁶ junto con el intercambio de información, la consulta y la cooperación en el lugar de trabajo— es una poderosa herramienta para promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y reducir la brecha salarial de género. Al fomentar la confianza y el entendimiento mutuo entre empleadores y trabajadores, el diálogo social ayuda a formular políticas nacionales y prácticas en el lugar de trabajo que respondan a las necesidades de las empresas y a las realidades de los trabajadores. Es un instrumento que permite abordar la discriminación directa e indirecta mediante la negociación de salarios y condiciones de trabajo equitativos. El diálogo social tripartito y bipartito, en particular la negociación colectiva, es un mecanismo clave para poner en práctica las medidas de igualdad salarial, ya que contribuye a elevar los salarios de los trabajadores peor remunerados —a menudo mujeres— y a reducir así la brecha salarial de género ([OIT 2022b](#)).

El diálogo social también crea un espacio para acordar soluciones más generales que apoyen la igualdad de género, como modalidades de trabajo flexibles, licencias parentales y ayudas al transporte y a las responsabilidades de cuidados. Estas medidas no solo benefician a la igualdad de género, sino que también mejoran la retención de personal, la satisfacción de los empleados y la productividad, al tiempo que apoyan la reducción de la brecha salarial de género.

Principios rectores y medidas prácticas

A fin de aprovechar al máximo el potencial del diálogo social para promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, deben cumplirse ciertas condiciones. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT son un conjunto de derechos y condiciones propicias necesarios para la consecución de los objetivos estratégicos de la OIT ¹⁷. Además, la protección, la promoción y el respeto del derecho de libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva revisten especial importancia para permitir la consecución de esos objetivos estratégicos, en particular el diálogo social y el tripartismo ([OIT 2024c](#)).

► Participación inclusiva y representativa:

Es importante que las organizaciones de empleadores y de trabajadores sean representativas y estén preparadas para integrar la igualdad de género en sus programas. La diversidad y la paridad de género entre los representantes permiten crear una plataforma en la que se escuchen y planteen diferentes perspectivas. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores también pueden participar en la defensa de la equidad salarial y apoyar la difusión de conocimientos sobre el tema.



En contextos con grandes economías informales, muchas trabajadoras permanecen al margen de las estructuras formales de negociación, lo que limita su acceso a los debates sobre la equidad salarial. Asimismo, el aumento de las modalidades de trabajo diversas y del empleo a distancia exige **modelos de diálogo** más inclusivos y **flexibles** que den cabida a la representación de **todos** los trabajadores.

► Establecimiento de una agenda con

perspectiva de género: Las cuestiones relacionadas con la igualdad de género deben figurar entre los principales asuntos objeto de diálogo social, en lugar de tratarse como temas aislados. Para ello es necesario adoptar una perspectiva de género en todos los debates sobre salarios, condiciones de

¹⁶ Los convenios colectivos entre empleadores y trabajadores son uno de los medios previstos en el Convenio núm. 100, artículo 2, para aplicar el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, junto con otros medios ya mencionados: la legislación nacional, cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación, o la acción conjunta de estos diversos medios.

¹⁷ Los objetivos estratégicos de la OIT en el marco del Programa de Trabajo Decente son: promover el empleo; adoptar y ampliar medidas de protección social; reforzar el diálogo social y el tripartismo, y respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

trabajo y clasificaciones profesionales, así como en la promoción de políticas destinadas a identificar y eliminar la discriminación directa e indirecta.

- **Transparencia y diálogo basado en datos:** Un diálogo social eficaz depende del acceso a estadísticas del trabajo y datos salariales fiables desagregados por género. La transparencia en la comunicación de estos datos permite mantener debates fundamentados, detectar la existencia de brechas salariales y realizar un seguimiento de los avances con el paso del tiempo. A falta de un diálogo con base empírica, existe el riesgo de que los esfuerzos dirigidos a abordar las desigualdades sean meramente simbólicos y carezcan de contenido real.
- **Capacitación y sensibilización:** Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben contar con los conocimientos y competencias necesarios para comprender las cuestiones salariales de género y sus causas profundas. Ello requiere no solo formación sobre los sesgos de género en los procesos de evaluación de puestos de trabajo, fijación de salarios y progresión profesional, sino también sensibilización sobre los marcos jurídicos que amparan la igualdad salarial y, en términos más generales, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- **Compromiso con la resolución conjunta de problemas:** El diálogo social debe fomentar un enfoque colaborativo en el que empleadores y trabajadores ideen conjuntamente soluciones prácticas y adaptadas al contexto —como clasificaciones profesionales sin sesgos de género, marcos de equidad salarial, políticas salariales, modalidades de trabajo flexible y políticas de licencia parental— que promuevan la igualdad y respondan a las necesidades de los trabajadores y a las realidades empresariales.
- **Colaboración y control continuos:** La promoción de la igualdad salarial es un proceso continuo que requiere un diálogo constante y controles periódicos. El establecimiento de mecanismos de seguimiento, evaluación y adaptación garantiza que los acuerdos generen cambios tangibles y que los nuevos problemas reciban una respuesta inmediata.
- **Marco jurídico y normativo favorable:** Para que el diálogo social surta efecto, debe sustentarse en un sólido marco de leyes y políticas laborales que exijan igualdad salarial y prohíban la discriminación, así como en la formación de los interlocutores sociales. Los interlocutores sociales deben defender esos marcos y una mayor equidad salarial, ideando soluciones adaptadas e impulsando reformas de política progresistas ([OIT 2022b](#); [OIT 2022a](#); [OCDE 2021a](#)).

Panorama general de la práctica

En **Bélgica**, la mayoría de las comisiones paritarias bipartitas han incluido una cláusula sobre la no discriminación de las mujeres en sus convenios colectivos sectoriales. En 2018, las organizaciones de empleadores y de trabajadores del sector de la atención de salud desarrollaron un sistema de evaluación y clasificación de puestos que determina los salarios del sector. En este marco cada función se describe, se pondera y, posteriormente, se asigna a una categoría profesional según las actividades y tareas que conlleva, con el objetivo de lograr un sistema retributivo sin sesgos de género ([OIT 2023b](#)).

En el **Brasil**, el Gobierno promueve el diálogo social en aras de la equidad salarial, mediante la publicación de un manual de negociación colectiva diseñado para fomentar la inclusión de cláusulas de igualdad salarial en los acuerdos sindicales y convenios colectivos de ámbito sectorial. El objetivo de esta iniciativa es facilitar la integración del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en las negociaciones en el lugar de trabajo, reforzando su aplicación mediante un diálogo permanente entre representantes de los empleadores y de los trabajadores ([EPIC 2026](#)).

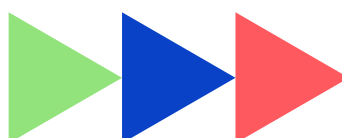
En 2022, el Gobierno de **Chile**, la Central Unitaria de Trabajadores de Chile y 16 sindicatos del sector público acordaron un conjunto de medidas destinadas a reducir la brecha salarial de género. Se constituyó una comisión bipartita con el objeto de examinar los datos sobre diferencias salariales e impulsar proyectos piloto en tres instituciones públicas, siguiendo la metodología de la OIT para evaluación objetiva de puestos de trabajo sin sesgos de género. La comisión se basó en iniciativas anteriores, como un proyecto piloto de 2017 iniciado tras un acuerdo con la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales ([CSI 2023](#)).

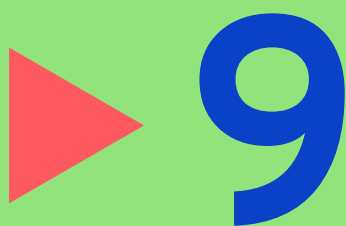
En **Colombia**, el 18 de julio de 2025 el Ministerio del Trabajo presentó una [Resolución](#), para el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva del trabajo doméstico. En consonancia con el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT, la Resolución también ordena crear la mesa de diálogo social tripartito, que proporciona un mecanismo formal de negociación entre empleadores, trabajadores y el Estado con miras a mejorar las condiciones laborales en el sector del trabajo doméstico. Esta Resolución supone un paso importante de apoyo a la aplicación de la [reforma laboral aprobada en junio de 2025 \(Ley 2466 de 2025\)](#), que exige que todos los contratos de trabajo doméstico se redacten por escrito y se registren, especificando el salario y otras condiciones básicas de trabajo, y regula la protección del tiempo de trabajo, el pago de horas extraordinarias y el despido.

En **Dinamarca**, algunos convenios sectoriales incluyen compromisos sobre el examen y la adopción de sistemas de clasificación profesional sin sesgos de género, «con el fin de garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres», y disposiciones relativas a la disponibilidad de datos salariales desagregados por género «para su uso en los procesos de consulta e información a los trabajadores sobre las diferencias retributivas entre hombres y mujeres en la empresa». Por ejemplo, en un convenio sectorial de los servicios de comida se establecieron principios de transparencia retributiva entre trabajadores, junto con procedimientos de resolución de conflictos y vías de recurso y reparación en asuntos relacionados con la igualdad salarial ([Hayter y Bastida 2024](#)).

En el sector bancario de **Italia**, el Convenio Colectivo Nacional (CCNL Credito) —negociado entre sindicatos (como FABI y FISAC-CGIL) y la asociación de empleadores (ABI)— contiene disposiciones específicas para supervisar y promover la igualdad de género, incluida la equidad salarial. En el ámbito de la empresa, se constituyen comisiones de igualdad con representantes sindicales y de la dirección para hacer un seguimiento de los indicadores de género, incluida la brecha salarial en puestos comparables. Estas comisiones están facultadas para acceder a datos salariales anonimizados desagregados por género, solicitar información salarial detallada, examinar las estructuras salariales y proponer medidas correctivas. Si bien los trabajadores no pueden acceder directamente a la información salarial de sus compañeros, los sindicatos pueden actuar en su nombre, lo que permite un acceso indirecto a los mecanismos de comparación y compensación salarial ([ABI 2023](#)).

En un [convenio colectivo](#) del sector del calzado de **Portugal** de 2017 se reestructuró la escala salarial para garantizar un salario básico equitativo en todos los puestos relacionados con la producción, mayoritariamente femeninos. En la nueva estructura se clasificó el trabajo en diez grados subdivididos en categorías profesionales, algunas con tres niveles salariales (en orden descendente). Los aumentos salariales se aplicaron como porcentajes basados en esos niveles, igualando efectivamente los salarios básicos para corregir las brechas salariales de género. El personal en ocupaciones de menor remuneración y muy feminizadas, como la costura, los acabados y la asistencia de montaje, registró una subida salarial promedio del 5,3 por ciento de 2016 a 2017, mientras que los cargos directivos superiores e intermedios no experimentaron aumentos ([OIT 2023b](#)).





Inspecciones del trabajo con perspectiva de género

Por qué son importantes

Los sistemas de inspección del trabajo desempeñan una función esencial para combatir las desigualdades salariales entre hombres y mujeres a través de mecanismos directos e indirectos, de conformidad con el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) de la OIT. En primer lugar, los inspectores del trabajo pueden detectar y abordar casos de discriminación salarial por razón de género examinando los datos salariales y las estructuras organizativas de las empresas, y recomendar medidas correctivas para eliminar la brecha salarial de género. En segundo lugar, incluso si no se centran directamente en la discriminación salarial, los inspectores contribuyen a hacer cumplir la legislación laboral y a proteger los derechos de los trabajadores, lo que puede tener efectos positivos en los ingresos de las mujeres, sobre todo en los segmentos poco remunerados. Por ejemplo, en materia de salario mínimo, un mayor cumplimiento de la legislación —facilitado a menudo por las inspecciones— puede beneficiar sustancialmente a las mujeres, que están sobrerrepresentadas entre los trabajadores con salarios bajos ([OIT 2022c](#)).

Principios rectores y medidas prácticas

Para que estos efectos directos e indirectos de la inspección del trabajo se hagan realidad, deben cumplirse una serie de condiciones. En conjunto, estas medidas permiten a los inspectores actuar, no solo como garantes del cumplimiento de la legislación, sino también como agentes de cambio en la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

- **Función de los inspectores del trabajo en el control del cumplimiento de la legislación sobre igualdad de género:** Para que la inspección del trabajo contribuya de forma significativa a reducir las desigualdades salariales por razón de género, su mandato debe abarcar expresamente todos los ámbitos de la legislación laboral relacionados con la igualdad de género a lo largo de todo el ciclo del empleo: desde la selección y la contratación, pasando por la promoción y la progresión profesional, hasta la terminación de la relación de trabajo y el despido. Esto abarca la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, el cumplimiento de las leyes de transparencia retributiva y la protección de los derechos relacionados con la maternidad, la paternidad y demás licencias familiares o relacionadas con los cuidados. Comprende asimismo las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) con perspectiva de género y la prevención y el tratamiento de la violencia y el acoso. Los inspectores deben conocer bien estas disposiciones legales y estar preparados para actuar en caso de incumplimiento. Por esta razón, es esencial que los servicios de inspección cuenten con los recursos adecuados y que los inspectores reciban una capacitación adecuada para reforzar la perspectiva de género en su trabajo ([OIT 2023c](#)).
- **Reforzar las funciones preventivas y proactivas:** Además de controlar el cumplimiento de la legislación, los inspectores del trabajo desempeñan una función proactiva y preventiva. Deben difundir información, consultar a las empresas y orientarlas en la evaluación objetiva de los puestos de trabajo y el uso de herramientas de transparencia retributiva. Los inspectores también pueden examinar las estructuras empresariales —por ejemplo, la composición de género del personal en su conjunto y por categoría profesional— a fin de detectar desequilibrios sistémicos, como la infrarrepresentación de las mujeres en puestos directivos ([OIT 2023c](#)).
- **Adoptar una perspectiva de género en el control del cumplimiento de la legislación salarial:** Al examinar el cumplimiento del salario mínimo, los inspectores deben examinar si las primas, los complementos o las prestaciones en especie se distribuyen de forma equitativa, prestando atención a si determinadas formas de remuneración benefician de forma desproporcionada a hombres o mujeres. Asimismo, deben tener en cuenta si la ordenación del tiempo de trabajo, los requisitos de desplazamiento u otros factores relacionados con el puesto tienen efectos diferenciados por género en el salario neto. Es preciso reforzar los instrumentos de control del cumplimiento, incluidos los mecanismos de tramitación de quejas, las sanciones y la imposición de medidas correctivas, como auditorías salariales, la revisión de políticas o la renegociación de prácticas discriminatorias de fijación de salarios ([OIT 2023c](#)).

► **Promover la paridad de género en la contratación de inspectores del trabajo:**

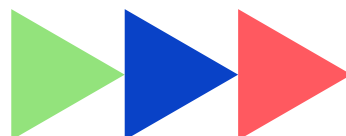
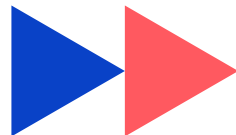
Garantizar la igualdad de género en la inspección de trabajo comienza por mejorar la representación de las mujeres en el cuerpo de inspectores. Aunque no existen obstáculos legales que impidan a las mujeres ejercer como inspectoras del trabajo en la mayoría de los países, sigue siendo una profesión de prevalencia masculina en muchos contextos. Algunos países, como **Dinamarca**, promueven activamente la contratación de mujeres, pero la representación equitativa de las mujeres en la inspección del trabajo sigue siendo la excepción y no la norma ([OIT 2022c](#)).

Panorama general de la práctica

En **Portugal**, la inspección del trabajo (ACT) desempeña una función clave en la aplicación de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En virtud de la [Ley núm. 60/2018](#), que establece medidas para promover la igualdad de remuneración por un trabajo igual o un trabajo de igual valor, la Oficina de Estrategia y Planificación del Ministerio de Trabajo proporciona a la ACT información sobre la actividad social de las empresas presentada por los empleadores (Registros de Empleo). Si se detectan disparidades, las empresas deben presentar a la ACT un plan de evaluación de la brecha salarial en el que se describa la forma en que abordarán las diferencias. No abordar las disparidades, o no justificar la brecha salarial, puede resultar en sanciones. En 2025, con base en los datos de los Registros de Empleo, la ACT lanzó una campaña nacional de inspección y emitió las notificaciones correspondientes a aproximadamente 4.000 empresas ([Portugal, ACT 2025](#)).

En 2024, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de **México** adoptó un [Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género](#) con el objeto ayudar a los inspectores a detectar la discriminación de género en el lugar de trabajo. El protocolo incluye un listado de documentos que se deberán examinar y un cuestionario estructurado para entrevistar a los empleados (hasta 15 empleados por inspección en empresas con más de 105 trabajadores). Las principales preguntas se refieren a las experiencias de discriminación respecto de los salarios, la violencia y el acoso, o las prácticas de contratación relacionadas con el embarazo. Si surgen dudas, los inspectores hacen un seguimiento para seguir investigando. El protocolo se utiliza tanto en las inspecciones programadas como en las no anunciadas.

En **Islandia**, la inspección del trabajo es fundamental para hacer cumplir la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor a través del sistema obligatorio de certificación de la igualdad salarial. Los inspectores del trabajo tienen la responsabilidad de verificar si las empresas con 25 empleados o más poseen una certificación válida de conformidad con la [norma nacional de igualdad salarial](#), que obliga a los empleadores a demostrar que sus prácticas de fijación de salarios carecen de sesgos de género. Durante las inspecciones, se examinan las estructuras salariales, las clasificaciones profesionales y los criterios de evaluación interna para garantizar el cumplimiento normativo. Si se detectan discrepancias, los inspectores pueden activar medidas correctivas o imponer multas diarias hasta que se logre el cumplimiento, lo que refuerza la obligación legal de mantener la equidad salarial.





▶ 10

**Protecciones
laborales y sociales
y formalización de la
economía informal**

Por qué son importantes

La protección social puede contribuir significativamente a reducir la brecha salarial de género, ya que proporciona seguridad de ingresos durante periodos de desempleo o acontecimientos vitales como la maternidad, la prestación de cuidados, la discapacidad, la enfermedad y la vejez, garantiza el acceso efectivo a la asistencia de salud sin penurias económicas, y ofrece protección contra el trato injusto y la discriminación en el trabajo. La protección social ayuda a las personas a mantenerse conectadas con el mercado de trabajo, mejora el desarrollo de competencias y la intermediación laboral, y facilita la transición de la economía informal a la formal. Especialmente en el caso de los hogares con bajos ingresos, la protección social también puede permitir el acceso al transporte, a servicios de cuidado infantil y cuidados de larga duración de calidad, a la educación y al desarrollo de competencias, que son factores críticos para la participación laboral de las mujeres. Con el fin de maximizar estos beneficios, los sistemas de protección social deben tener en cuenta las cuestiones de género aplicando un enfoque basado en los derechos a lo largo de la vida, y deben reducir la pobreza y la desigualdad y promover la igualdad de oportunidades y de trato ([OIT 2023e](#); [Razavi et al. 2024](#); [OIT y ACNUDH 2025](#)).

Políticas de cuidados y brecha salarial de género

Las políticas de cuidados están estrechamente relacionadas con la protección social. Cuando están **bien diseñadas, contribuyen a reducir la brecha salarial de género al abordar la desigual proporción del trabajo de cuidados no remunerado**, uno de los principales factores de desigualdad salarial, y al apoyar a las mujeres como receptoras de cuidados, incluidas las que requieren cuidados de larga duración. En el mundo, las mujeres realizan hasta tres veces más trabajo de cuidados no remunerado que los hombres ([OIT 2018b](#)), lo que limita su capacidad para trabajar a tiempo completo, ejercer funciones de liderazgo o acceder a empleos con mejor nivel retributivo.



En 2023, 708 millones de mujeres estaban inactivas por la necesidad de asumir responsabilidades de cuidados, frente a solo 40 millones de hombres ([OIT 2024e](#)).

El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), ambos de la OIT, amparan la seguridad de los ingresos de las mujeres durante la maternidad y protegen contra la discriminación relacionada con la maternidad y las responsabilidades de cuidados. Las **políticas de licencias de paternidad y parentales —sobre todo si son intransferibles, proporcionan una remuneración equitativa y adecuada y se financian con cargo a la protección social— contribuyen a reducir la brecha salarial por maternidad** en el empleo y los salarios, al tiempo que fomentan la participación activa de los hombres en la prestación de cuidados. El acceso a una educación y unos cuidados de la primera infancia asequibles y de calidad es indispensable para que las mujeres, en especial las madres, puedan seguir trabajando o reincorporarse al mercado laboral. A falta de esos servicios, muchas mujeres reducen sus horas de trabajo, abandonan el empleo por completo, u optan por ocupaciones que están peor remuneradas pero les ofrecen mejores fórmulas de conciliación del trabajo con la vida familiar, lo que agrava las disparidades de ingresos ([OIT 2019b](#)). La inversión pública en servicios de cuidados fomenta la participación laboral femenina y reduce la desigualdad salarial ([OIT 2022d](#)).

Protección social y brecha de género en las pensiones

Como consecuencia de la brecha salarial de género a largo plazo, se estima que la brecha de género en las pensiones —esto es, la diferencia de ingresos medios de jubilación entre hombres y mujeres de 65 años o más— asciende a un 30-40 por ciento a nivel mundial ([Lane 2018](#)). En la Unión Europea, más de la mitad de los Estados miembros registran una brecha del 30 por ciento o más ([Eurostat 2021](#)). Las **menores tasas de cotización de la población activa, los patrones de empleo asociados al género y las diferencias salariales entre hombres y mujeres** explican, en gran medida, las amplias brechas de cobertura de las pensiones: en el mundo, el 60,1 por ciento de los hombres en edad de trabajar tienen cobertura legal en regímenes contributivos, frente al 44,1 por ciento de las mujeres ([OIT 2024e](#)), y solo el 29,1 por ciento de las mujeres cotizan a regímenes de pensiones frente al 40,9 por ciento de los hombres;

las tasas son aún más bajas en los países de ingreso bajo. Apenas el 49,2 por ciento de las mujeres en edad de jubilación perciben pensiones contributivas, frente al 63,2 por ciento de los hombres ([OIT 2024e](#)). Las mujeres —en especial las solteras o viudas— se exponen a un mayor riesgo de pobreza en la vejez.

La brecha se explica por múltiples factores relacionados con el hecho de que las mujeres presentan una tasa de actividad más baja, menores ingresos a lo largo de la vida debido a las persistentes brechas salariales de género, una historia laboral más corta o fragmentada, a menudo por las interrupciones de la carrera profesional o el trabajo a tiempo parcial para cuidar a otras personas, y un mayor riesgo de empleo informal. Esto se traduce en un descenso de las cotizaciones y prestaciones de jubilación que solo se compensa parcialmente con medidas destinadas a mejorar la igualdad de género en los regímenes contributivos, como los créditos por cuidados, las pensiones mínimas garantizadas, las tablas de mortalidad sin distinción de sexo y las pensiones sociales financiadas con impuestos ([OIT 2024e](#)).

Abordar la brecha de género en las pensiones exige analizar la dinámica del mercado laboral; las condiciones de trabajo, incluida la equidad salarial; las políticas de cuidados; y los regímenes de pensiones para asegurar la integración de modelos con perspectiva de género en los sistemas de protección social universal ([Razavi et al. 2024](#); [OCDE 2021b](#); [Canadá, Ontario Pay Equity Office 2024](#)).

En este contexto, se consideran buenas prácticas las siguientes medidas: evitar una diferenciación de la edad de jubilación según criterios de género, lo que podría limitar la capacidad de las mujeres para devengar derechos suficientes; utilizar tablas de mortalidad sin distinción de sexo para garantizar la equidad en el cálculo de las prestaciones; y derogar normas discriminatorias —como las que exigen o incentivan a las mujeres el retiro anticipado de sus fondos de pensiones cuando se casan— porque comprometen su seguridad de ingresos y su autonomía en el futuro ([Razavi et al. 2024](#)). Es asimismo recomendable establecer y mantener sistemas de protección social universal que ofrezcan una protección adecuada a los trabajadores del cuidado en todos los tipos de empleo, incluso mediante la previsión de créditos por cuidados en el seguro social ([OIT 2024f](#)).

Protección laboral y social y formalización de la economía informal

Todos los trabajadores —hombres y mujeres— ganan menos en el empleo informal que en el formal, pero ellas perciben ingresos aún más bajos que los de sus homólogos masculinos en la economía informal, de modo que soportan una mayor «penalización de la informalidad» que los hombres. En todo el mundo los trabajadores asalariados informales ganan, en promedio, un 56 por ciento del salario de los trabajadores formales. Los trabajadores del sector informal —asalariados o no— también tienen el doble de probabilidades de ser pobres que los trabajadores del sector formal. Los hombres en empleos informales ganan un 58 por ciento del salario de los hombres en empleos formales, mientras que las mujeres ganan solo un 52 por ciento en comparación con sus homólogas de la economía formal ([OIT 2023e](#)). Las causas profundas de la brecha salarial de género en la economía informal son multifactoriales y guardan relación con las estructuras del mercado de trabajo, las limitadas oportunidades educativas de las mujeres, la excesiva carga de responsabilidades de cuidado y las normas de género arraigadas. Esta compleja situación se ve agravada por la falta de protección jurídica y social y por la falta de acceso al capital y a los servicios sociales. Sin embargo, **existen estrategias para combatir la informalidad y promover la transición a la economía formal**. El abordaje de estas brechas requiere un enfoque integrado en consonancia con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

Dichas estrategias consisten en lo siguiente:

- Ampliar la **protección laboral y social** reformando el marco jurídico de forma que permita colmar los déficits existentes y garantizar una aplicación efectiva, con el objetivo de lograr el acceso universal a una protección social universal, integral, adecuada y sostenible y a una protección laboral inclusiva para todos, sin discriminación.
- Mejorar el acceso a la **educación y la formación profesional** y el reconocimiento del aprendizaje previo.
- Promover **entornos empresariales propicios y ecosistemas de productividad** que fomenten las empresas sostenibles y la competitividad, así como la iniciativa empresarial de las mujeres.

- Extender **la seguridad social a los trabajadores de la economía informal** y ofrecer una protección adecuada a los trabajadores en todos los tipos de empleo ([OIT 2021c](#)).
- Aumentar la disponibilidad, accesibilidad, asequibilidad, adecuación y calidad de los **servicios de cuidados**, promoviendo al mismo tiempo un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidados entre hombres y mujeres. Estas medidas contribuyen a facilitar la transición al empleo formal de las personas con responsabilidades de cuidados y apoyan la formalización de los trabajadores en la economía del cuidado.

Las organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, junto con los actores de la economía social y solidaria y las organizaciones de base, han contribuido de manera fundamental —dentro de sus respectivos ámbitos de influencia— a organizar, movilizar y apoyar a los trabajadores de la economía informal, en particular a las mujeres. En un número cada vez mayor de países, las organizaciones de empleadores y de trabajadores han ampliado la afiliación y los servicios a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal y, en algunos casos, han constituido alianzas y asociaciones con organizaciones de la economía informal. La contribución de las organizaciones representativas y de los actores de la economía informal ha consistido, entre otras cosas, en ampliar el acceso al seguro social, la atención de salud, los servicios de cuidado infantil y las oportunidades de formación. Estas organizaciones han abogado activamente por políticas que promuevan vías hacia la formalidad y han impartido a los trabajadores de la economía informal —especialmente a las mujeres empresarias— formación en competencias empresariales, nociones básicas financieras, herramientas digitales y seguridad y salud en el trabajo. También han facilitado el acceso a los mercados a los microempresarios del sector informal. A menudo, estos esfuerzos han permitido aumentar y estabilizar los ingresos de las mujeres en la economía informal ([OIT 2025d](#)).

Principios rectores y medidas prácticas

Un amplio abanico de normas internacionales del trabajo y resoluciones ¹⁸ proporcionan un marco para que los países construyan sistemas de protección social integrales, basados en derechos y sostenibles, en los cuales el cuidado sea un aspecto central. En la [Resolución de la OIT relativa al trabajo decente y la economía del cuidado, de 2024](#), se esbozan algunos principios rectores para subsanar las deficiencias de las políticas de licencia por cuidados y servicios de cuidados y promover la igualdad de género, prestando especial atención al sector de los cuidados. A continuación, se enumeran algunos principios aplicables:

- **Ampliar la protección social mediante una combinación de regímenes contributivos y no contributivos a lo largo de toda la vida y eliminar la brecha de género en la cobertura de la protección social:** Combinar ambos tipos de ayuda para garantizar sistemas universales de protección social, incluidos los pisos de protección social, en consonancia con las normas internacionales de seguridad social. Esto implica:
 - ampliar el seguro social a quienes aún no tienen cobertura suficiente, especialmente a las mujeres, incluidos los trabajadores de la economía informal, y
 - fomentar el empleo formal y la sostenibilidad, complementados con regímenes no contributivos que lleguen a los grupos desfavorecidos y contrarresten las desigualdades estructurales de género a lo largo de toda la vida ([Razavi et al. 2024](#)).
- **Garantizar la adecuación e inclusividad de las prestaciones:** Diseñar prestaciones que sean suficientes para satisfacer las necesidades reales —sobre todo las que más preocupan a las mujeres, como los cuidados— y garantizar que sean accesibles para todos, incluidos los trabajadores

¹⁸ Instrumentos pertinentes:

Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102);
 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183);
 Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202);
 Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204);
 Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19, 2021.

independientes y los que trabajan en sectores y ocupaciones muy feminizados, a fin de reducir las brechas de género en la seguridad de los ingresos ([Razavi et al. 2024](#)).

- **Crear sistemas de protección social con perspectiva de género** que tengan en cuenta las realidades de las formas de trabajo de las mujeres y reconozcan el tiempo dedicado fuera del empleo remunerado. Los sistemas de protección social deben valorar las contribuciones a la sociedad realizadas durante los periodos de transición vital de mujeres y hombres, incluidos los periodos de inactividad y las interrupciones de la carrera profesional para cuidar de la familia (por ejemplo, mediante créditos por cuidados en los regímenes de pensiones o prestaciones económicas por cuidados), y eliminar los obstáculos para recuperar las cotizaciones perdidas. La transición desde los enfoques de responsabilidad del empleador en las prestaciones de maternidad, paternidad, enfermedad, accidentes del trabajo y desempleo evita efectos discriminatorios para las mujeres y otros cuidadores y genera resultados más equitativos. Diseñar sistemas que puedan ampliarse y ajustarse rápidamente a las crisis o a las necesidades cambiantes, utilizando herramientas innovadoras para llegar a quienes más lo necesitan ([Razavi et al. 2024](#)).
- **Garantizar cuidados integrales a lo largo de toda la vida:** Las políticas de licencia por cuidados y servicios de cuidados, con las correspondientes protecciones y prestaciones laborales, deben satisfacer todos los tipos de necesidades de cuidados —no solo la maternidad— a lo largo de la vida de una persona, en particular la paternidad, la licencia parental, el cuidado infantil y los cuidados de larga duración ([OIT 2022d](#); [Razavi et al. 2024](#)).
- **Garantizar que los cuidados sean accesibles, asequibles y de alta calidad:** Las licencias, prestaciones y servicios de cuidados deben estar bien diseñados, disponer de financiación pública, tener amplia cobertura y cumplir normas de calidad para apoyar a las familias y la igualdad de género en el mercado de trabajo ([OIT 2022d](#)).
- **Promover la participación de los hombres en los cuidados:** Diseñar incentivos que promuevan la corresponsabilidad masculina en el ámbito doméstico y de cuidados, así como la inserción de los hombres en ocupaciones relacionadas con el cuidado, lo que contribuye a reducir las brechas de género en el trabajo no remunerado, a reducir la segregación ocupacional y a avanzar hacia una sociedad más igualitaria ([OIT 2022d](#)). Los servicios de cuidados deben sustentarse en una mano de obra valorada, calificada y cada vez más diversa, con acceso garantizado a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a la protección laboral y seguridad social, y a unas condiciones de trabajo y retribución adecuadas.
- **Promover la transición de la economía informal a la formal:** Este proceso requiere estrategias integradas que corrijan los déficits de trabajo decente, en particular para las mujeres y los grupos en situación de vulnerabilidad. Entre los elementos clave figuran la ampliación de la seguridad social, la mejora del reconocimiento jurídico de los trabajadores de la economía informal, la prestación de servicios de cuidados de alta calidad y la facilitación del acceso al desarrollo de competencias, a los servicios financieros y a los mercados, en consonancia con la [Recomendación núm. 204](#) de la OIT. La formalización no es un mero proceso jurídico, sino una vía hacia la igualdad, la inclusión y el desarrollo económico sostenible.

Panorama general de la práctica

En **el distrito de Anand, en el estado indio de Gujarat**, la Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia ([SEWA](#)) ayuda a las mujeres a acceder a la protección social, mostrando de qué manera esto repercute directamente en una mejora de los ingresos de las mujeres en la economía informal. A través de su red de centros de cuidado infantil comunitarios, SEWA ha permitido a las trabajadoras agrícolas, principalmente en el sector del tabaco, mantener un empleo remunerado reduciendo la carga del trabajo de cuidados no remunerado. Gracias a la disponibilidad de guarderías seguras y asequibles durante toda la jornada laboral, muchas mujeres han podido trabajar más horas o aceptar empleos más constantes, lo que se ha traducido en unos ingresos mayores y más estables. SEWA también ha ayudado a las mujeres a obtener reconocimiento jurídico mediante tarjetas de identificación de personal refrendadas por los empleadores y las autoridades locales. Este reconocimiento formal ha mejorado el poder de negociación de las mujeres

y, en muchos casos, les ha permitido obtener salarios más altos. Asimismo, mediante la organización de grupos de autoayuda y la mejora del acceso al microcrédito, SEWA ha reducido la necesidad de recurrir a préstamos informales con gravosos intereses, permitiendo a las mujeres conservar una mayor parte de sus ingresos e invertir en pequeños negocios ([OIT 2024g](#)).

En **México**, la Pensión Mujeres Bienestar es una nueva iniciativa de protección social diseñada para contribuir a mejorar el nivel de autonomía económica de todas las mujeres de 60 a 64 años de edad. Supone un reconocimiento formal de la valiosa contribución, a menudo no remunerada, de las mujeres a través de los cuidados, las labores del hogar y la participación comunitaria, roles que la política económica no había tenido en cuenta hasta ahora. Este programa reconoce las múltiples cargas que muchas mujeres han sostenido a lo largo de su vida —combinando el empleo remunerado, las labores domésticas y las responsabilidades de cuidado—, generalmente sin acceso a mecanismos de seguridad social contributiva. A partir de 2025, las beneficiarias recibirán una transferencia bimensual de 3 000 pesos. Al cumplir los 65 años, se convertirán automáticamente en derechohabientes de la Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores, asegurando así la continuidad de la protección ([México, Gobierno de México, s.f.](#)).

En la **República de Moldova**, la prestación de cuidados infantiles se reformó en 2022 para ampliar la cobertura a los niños menores de 3 años mediante servicios alternativos. La nueva legislación mejoró las políticas de licencias por cuidados e introdujo tres modalidades privadas de cuidado infantil: i) servicios en el lugar de trabajo; ii) guarderías a domicilio, y iii) cuidado individual a cargo de niñeras. El objetivo de la reforma era formalizar a los proveedores de servicios informales, como las niñeras, y establecer normas de calidad y seguridad. También incluía incentivos para que los empleadores instalaran guarderías al servicio de su personal ([OIT 2025e](#)).

En **Namibia**, todas las mujeres ocupadas que perciben un salario básico tienen derecho a una licencia de maternidad retribuida en el marco del régimen nacional de seguro social (maternidad, enfermedad y defunción) gestionado por la [Comisión de Seguridad Social](#). Financiado mediante una cotización salarial del 1,8 por ciento —sufragada a partes iguales por empleadores y trabajadores—, el régimen ofrece una tasa de reemplazo del 100 por ciento del salario durante un máximo de 12 semanas a las mujeres que cumplan los requisitos y acrediten un mínimo de seis meses cotizados. Las trabajadoras por cuenta propia pueden adherirse voluntariamente pagando la totalidad de la cotización.

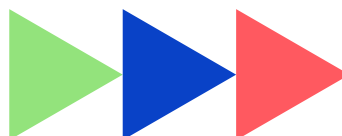
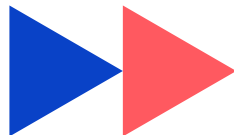
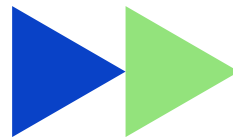
En la **República de Corea**, el seguro de cuidados de larga duración es obligatorio y ofrece prestaciones a las personas mayores de 65 años y a las más jóvenes con enfermedades graves. También proporciona una amplia gama de servicios, como cuidados domiciliarios e institucionales, así como prestaciones económicas para cuidadores familiares con formación específica, lo que ayuda a reducir la carga de cuidados no remunerados que recae habitualmente en las mujeres ([Tessier, De Wulf y Momose 2022](#); [Razavi et al. 2024](#)).

La introducción en **Omán** de la licencia de paternidad retribuida, en virtud de la Ley de Protección Social ([Real Decreto núm. 52/2023](#)), representa un avance significativo en el reconocimiento y apoyo a la función de los hombres en las tareas de cuidados. A partir de 2024, todos los padres ocupados —tanto omaníes como no omaníes— tienen derecho a disfrutar de siete días de licencia de paternidad totalmente remunerada y con protección del empleo, financiada a través del seguro social. Esta política permite a los padres estar presentes durante los primeros días críticos de la vida de sus hijos y fomenta una redistribución más equilibrada de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres, lo cual es esencial para lograr la igualdad de género en la vida familiar y laboral.

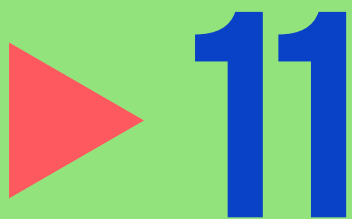
Rumania ha avanzado mucho en el fortalecimiento de su sistema de protección social. En 2024 reformó las prestaciones de ingreso mínimo, aumentando sustancialmente la cobertura y triplicando el gasto total. El Gobierno también ha impulsado estrategias nacionales relativas a los cuidados de larga duración, la discapacidad, las personas sin hogar y la inclusión de la población gitana, mediante una mayor cofinanciación central a las autoridades locales, una mejor coordinación, la digitalización y el refuerzo de las medidas de prevención y activación. Para apoyar la igualdad de género en el mercado de trabajo, Rumania aplicó en 2023 la Directiva de la UE relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, duplicando de uno a dos meses el periodo mínimo no transferible de permiso parental. También se ha ampliado el acceso a la educación de la primera infancia. La escolarización obligatoria comienza ahora a los cuatro años, con planes de estudio actualizados y una mayor financiación central.

En 2023 se adoptó una importante reforma de las pensiones (Ley núm. 360/2023), que iguala la edad de jubilación entre hombres y mujeres, la indexa a la esperanza de vida y mejora la progresividad de las prestaciones. La reforma elevó las pensiones actuales y futuras manteniendo la sostenibilidad financiera a largo plazo ([OCDE 2025b](#)).

Suecia fue pionera en la licencia parental retribuida para ambos progenitores en 1974, financiada a través de un seguro parental universal, con el fin de promover la igualdad de género y responder a las demandas del mercado de trabajo. La política se amplió con el tiempo y, en 1995, se estableció un mes intransferible para cada progenitor, lo que promovió la participación de los padres en el cuidado de los hijos. En 2017, solo el 18 por ciento de los padres no habían disfrutado de ninguna licencia; en 2019, el 20 por ciento de las parejas compartían la prestación a partes iguales. Siguiendo el modelo sueco, los demás países nórdicos —**Noruega, Islandia, Dinamarca y Finlandia**— adoptaron políticas similares para fomentar la corresponsabilidad en los cuidados y la conciliación del trabajo con la vida familiar. La licencia reservada e intransferible para los padres, introducida a finales de la década de 1990, aumentó la participación de los hombres y ayudó a cambiar las actitudes de la sociedad frente a las tareas de cuidado ([OIT 2025f](#)).







Lucha contra los estereotipos de género en la sociedad y en el trabajo

Por qué es importante

Los estereotipos de género son constructos sociales que condicionan las expectativas, las oportunidades y los resultados laborales desde una edad temprana, encaminando a niñas y niños hacia diferentes opciones de estudio, trayectorias profesionales y comportamientos en el lugar de trabajo, lo que refuerza la segregación horizontal y vertical. Aunque las mujeres han alcanzado logros educativos importantes, siguen rezagadas en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM), donde se concentran los empleos más demandados y mejor remunerados. Como resultado de la segregación ocupacional, las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en los sectores peor remunerados, como la educación y los cuidados, e infrarrepresentadas en los de mayor nivel retributivo, lo que contribuye a la brecha salarial de género ([OIT 2019b](#)).

Los estereotipos de género también influyen en las percepciones y expectativas en el lugar de trabajo, a veces perjudicando a las mujeres en los procesos de selección, los ascensos, la asignación de tareas y las evaluaciones de desempeño. Esto crea un ciclo en el que los hombres pueden recibir más recompensas y ascensos, ensanchando la brecha salarial ([OIT 2008](#)). Por otro lado, las expectativas sociales en torno a las funciones parentales y el cuidado de los hijos siguen atribuyendo la responsabilidad principal a las mujeres, lo que repercute en sus opciones profesionales y suele suponer una reducción de las horas trabajadas y una progresión profesional más lenta ([OIT 2024d](#)).

Principios rectores y medidas prácticas

- **Reconocimiento de los estereotipos de género como problema estructural:** La brecha salarial de género refleja estereotipos y prejuicios de género profundamente arraigados en los usos sociales y las prácticas institucionales. Abordar estas cuestiones requiere un enfoque multidimensional, guiado por el Convenio núm. 111, que apoya la lucha contra la desigualdad en el ámbito social, institucional, jurídico e interpersonal.
- **Intervención temprana y opciones educativas:** Los estereotipos comienzan desde una edad temprana, a menudo condicionados por las expectativas de los padres ([Ronchi y Smith 2021](#)). Las intervenciones en la educación primaria y la colaboración de los padres son vitales para romper las percepciones de roles y profesiones influenciadas por las normas de género. Los estereotipos también influyen en la modalidad (académica o profesional) y el campo de estudio que se elige. Las mujeres están infrarrepresentadas en los sectores de la educación y formación técnica y profesional (EFTP) de alta rentabilidad, como las industrias manufactureras y los trabajos eléctricos. ([Banco Mundial, UNESCO y OIT 2023](#)). Al mismo tiempo, es esencial mejorar la igualdad salarial y el reconocimiento en las profesiones relacionadas con los cuidados, predominantemente femeninas, y fomentar que los hombres (jóvenes) se incorporen a estas ocupaciones ([OCDE 2025c](#)).
- **Incentivos y modelos de conducta:** Abordar los estereotipos requiere una combinación de incentivos financieros, como becas para mujeres en campos mayoritariamente masculinos, y medidas no financieras como la mentoría, el entrenamiento y la visibilidad de referentes y líderes mujeres. Se ha demostrado que estas medidas mejoran los resultados académicos y la retención en disciplinas CTIM ([Riley 2024](#)), así como en puestos directivos y de liderazgo. El acceso a la información sobre los ingresos previstos también puede ayudar a modificar la elección de los estudios ([Gassier et al. 2022](#)).
- **Reformas sociales más amplias:** Los sistemas educativos deben promover modelos de conducta diversos e inclusivos. Los medios de comunicación y las campañas públicas pueden cuestionar los estereotipos y mostrar una representación equilibrada de hombres y mujeres en todas las profesiones y tareas de cuidados. Las políticas y los servicios integrales de cuidados, como la licencia parental compartida y el acceso a servicios de cuidado infantil, son esenciales para reducir la penalización de la maternidad y cambiar las normas culturales en torno al cuidado ([UNESCO 2022](#)).
- **Acción en el lugar de trabajo:** Los empleadores se encuentran en una situación idónea para ayudar a enfrentar los estereotipos y sesgos de género arraigados en los reglamentos y prácticas de trabajo. Entre las medidas eficaces cabe destacar algunas prácticas que muchos empleadores

llevan tiempo aplicando, como la revisión de los procesos de contratación, ascenso y retribución para detectar sesgos; la aplicación de procedimientos estructurados y transparentes; y el análisis de datos desagregados por género. Las auditorías salariales periódicas y una mayor transparencia fomentan aún más la equidad. Asimismo, la formación continua sobre sesgos inconscientes, el desarrollo de un liderazgo inclusivo y las trayectorias profesionales flexibles son esenciales para equilibrar la balanza. El apoyo a las mujeres en campos dominados por los hombres a través de mentorías y un «aliadismo» activo ayuda también a dismantelar los estereotipos de género y, a la larga, reduce la segregación ocupacional (OIT 2019).

Panorama general de la práctica

En **Australia**, la organización [Our Watch](#) ofrece a los padres herramientas prácticas para promover la igualdad de género y luchar contra la violencia de género. El sitio web proporciona recursos como artículos informativos, consejos prácticos y temas de debate, organizados con el fin de explicar el concepto de estereotipos de género y su impacto; de orientar a los padres sobre las posibles medidas a su alcance para reducir la presencia e influencia de los estereotipos de género en la vida cotidiana; y de proporcionar consejos prácticos para que los padres aborden los estereotipos de género en el hogar (Brussino y McBrien 2022).

En **Quebec, Canadá**, las escuelas primarias tienen la obligación de enseñar a los alumnos a reconocer los estereotipos de género en la sociedad y los medios de comunicación y a comprender su impacto en la formación de la identidad. Entre otras medidas similares, destaca la revisión de los materiales didácticos¹⁹ para promover la igualdad de género y dar mayor visibilidad a las mujeres que desempeñan funciones no tradicionales. La implicación de los padres es asimismo importante (Brussino y McBrien 2022).

[Karsan](#), un fabricante de vehículos comerciales de **Türkiye**, se asoció con las autoridades locales de Bursa y la OIT (con el apoyo de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo) para poner en marcha un laboratorio de vehículos eléctricos. Al menos el 50 por ciento de los alumnos son mujeres, lo que fomenta la participación femenina en la formación profesional tecnológica. Los graduados acceden a oportunidades de pasantías e inserción laboral, y algunas mujeres también reciben becas. El programa incluye actividades de sensibilización sobre igualdad y violencia y acoso, con el fin de fomentar un entorno de aprendizaje propicio.

Abordar los estereotipos de género a través de los medios de comunicación y campañas públicas

Campaña del Día de la Igualdad Salarial en Alemania: El [Día de la Igualdad Salarial](#), organizado por BPW Alemania con el apoyo del Gobierno, sensibiliza sobre la brecha salarial de género mediante la participación ciudadana y el diálogo de políticas. En 2025, la campaña se centró en la transparencia retributiva bajo el lema «Porque lo vale: ¡transparencia retributiva ya!», en consonancia con la próxima transposición de la Directiva de la UE sobre transparencia retributiva (véase el capítulo 4). Las actividades consistieron en encuentros con expertos, divulgación pública y recursos educativos destinados a combatir los estereotipos y a promover reformas jurídicas.

Día de la Igualdad Salarial en Australia: Coordinado por la Agencia para la Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo (WGEA), el Día de la Igualdad Salarial en Australia señala cuánto tiempo del nuevo año fiscal deben trabajar las mujeres para igualar los ingresos que los hombres obtuvieron el año anterior. Esto pone de relieve la brecha salarial de género y sus causas sistémicas, como la segregación ocupacional y la infravaloración del trabajo femenino. La campaña distingue entre la igualdad salarial exigida por ley y el concepto más amplio de brecha salarial de género. En temas recientes —por ejemplo, «[Lo que falta importa](#)» (2023), «[Los números no cuadran](#)» (2024) y «¿Está tu empleador a la altura?» (2025)— se han utilizado mensajes creativos y herramientas tales como calculadoras de la brecha salarial en el lugar de trabajo para sensibilizar y fomentar la rendición de cuentas. La WGEA también ofrece recursos como un panel de exploración de datos ([WGEA Data Explorer](#)) y el manual de planificación

¹⁹ La [UNESCO \(2009\)](#) proporciona directrices sobre cómo diseñar libros de texto con equilibrio de género

de acciones de la WGEA ([WGEA Action Planning Playbook](#)), a fin de ayudar a que la campaña impulse la participación pública y un cambio práctico.

Campaña #LevelThePayingField en Ontario, Canadá: La campaña [#LevelThePayingField](#), dirigida por la [Oficina de Equidad Salarial de Ontario](#), es una iniciativa digital destinada a sensibilizar sobre la brecha salarial de género en el Canadá. Mediante vídeos cortos, infografías, entrevistas con expertos y recursos didácticos, se exploran las causas sistémicas y las repercusiones en el mundo real de la desigualdad salarial. Su mensaje central —«Se está progresando, pero la brecha persiste»— insta a seguir actuando. Un elemento clave es la galardonada serie de podcasts y vídeos titulada *Level the Paying Field*, que va por su tercera temporada y examina cómo los sesgos de género en la cultura pop —desde la música y el cine hasta los deportes y los videojuegos— influyen en la percepción del trabajo y el valor de las mujeres. Con la participación de investigadores, deportistas y artistas, la serie cuestiona los estereotipos y promueve la equidad en los medios de comunicación y el lugar de trabajo.

El **Movimiento por la Igualdad en el Trabajo en Brasil** es una iniciativa multipartita destinada a movilizar a empresas, trabajadores y la sociedad civil en un compromiso colectivo por la igualdad salarial en el lugar de trabajo. Al adherirse al [movimiento](#), los participantes manifiestan su apoyo activo a un mercado de trabajo más equitativo e inclusivo.

Campaña Pay Up en el Reino Unido : El sindicato UNITE the Union ha abordado activamente el problema de la desigualdad salarial por razón de género, especialmente entre los trabajadores con salarios bajos, mediante la [campaña Pay Up](#) y su guía de acción por la igualdad retributiva (*Action Pack on Equal Pay*). La guía explica cómo detectar y tratar la discriminación salarial directa e indirecta, en particular la segregación laboral y las responsabilidades de cuidados. UNITE ha utilizado auditorías de igualdad salarial y evaluaciones de puestos de trabajo para denunciar desigualdades, lo que ha dado lugar a subidas salariales para las mujeres en sectores como la elaboración de alimentos y bebidas y la industria metalúrgica. En un caso concreto, se reclasificó a varias mujeres calificadas y se les asignó un salario más alto una vez acreditado que ganaban menos que algunos hombres que desempeñaban tareas de menor valor ([Pillinger 2023](#))





**Adhesión a la Coalición
Internacional por la
Igualdad Salarial (EPIC)**

Por qué es importante

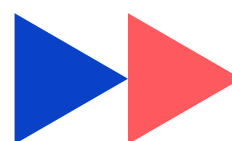
Acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres es un reto complejo que exige cooperación mundial y soluciones comunes. Es preciso aunar distintas voces y experiencias para que la equidad salarial sea una realidad para todos, en todas partes. Con este objetivo se estableció la Coalición Internacional por la Igualdad Salarial (EPIC) en 2017 por iniciativa de la OIT, ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

¿Qué es la EPIC?

La EPIC es una iniciativa destinada a reducir la brecha salarial de género y a lograr que la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor sea una realidad en todos los países y sectores. Colabora con gobiernos, empleadores, trabajadores y sus organizaciones, el sector privado, la sociedad civil y el mundo académico para adoptar medidas concretas que aceleren el progreso hacia la equidad salarial y la eliminación de la brecha salarial de género, en consonancia con la meta 8.5 de los ODS. Mediante la sensibilización, el intercambio de conocimientos prácticos, el fomento de la innovación y la ampliación de iniciativas eficaces, la Coalición apoya a los actores en todos los niveles para traducir el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en resultados tangibles. La EPIC sirve de plataforma de colaboración que ofrece herramientas, evidencia empírica y estrategias de éxito para inspirar y apoyar los esfuerzos nacionales y sectoriales en aras de la equidad salarial. Véase más información en el sitio web de la EPIC: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/es>.

► Cuadro 4. Adhesión a la EPIC

¿Quién puede adherirse?	¿Qué ventajas tiene la adhesión a la EPIC?
La adhesión a la EPIC está abierta a: ► gobiernos ► empleadores y organizaciones de empleadores ► organizaciones de trabajadores ► organizaciones de la sociedad civil ► instituciones académicas y de investigación ► empresas del sector privado ► organizaciones internacionales y regionales	► Acceso a una red mundial de expertos y profesionales. ► Acceso al intercambio de conocimientos sobre políticas, prácticas y herramientas que funcionan. ► Acceso a oportunidades de participación en eventos, discusiones técnicas e iniciativas conjuntas de la EPIC. ► Visibilidad del compromiso y las acciones de las organizaciones miembros en el ámbito de la igualdad salarial.
¿Cómo adherirse?	
1. Enviar un correo electrónico a epic@ilo.org para presentar una manifestación de interés, indicando lo siguiente: ► La entidad y su cometido. ► El compromiso de la entidad con el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. ► Todas las iniciativas, proyectos o áreas de interés pertinentes para reducir la brecha salarial de género. ► El ámbito de la participación (por ejemplo, intercambio de conocimientos, aplicación de medidas, ampliación de innovaciones). 2. Esperar la respuesta de la Secretaría de la EPIC para abordar los aspectos relativos a la participación de la entidad candidata y los siguientes pasos.	



▶ 13

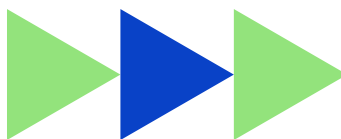
**Perspectivas de
futuro: transformar
las orientaciones en
medidas concretas**

Esta guía se ha elaborado en respuesta al reconocimiento de que, a pesar de los crecientes esfuerzos de los últimos decenios, la brecha salarial de género sigue siendo elevada y persistente. Esto evidencia que la desigualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo sigue reclamando la atención de los responsables políticos e instituciones competentes. Aunque el tema ha cobrado un impulso considerable, urge adoptar medidas más coordinadas y sostenidas.

La guía hace hincapié en que la brecha salarial de género es un fenómeno complejo y profundamente enraizado en las estructuras del mercado laboral, al amparo de normas y estereotipos presentes en la sociedad. Reducir al mínimo la brecha salarial exige un enfoque integral y sistémico que dé cabida a diversas políticas, herramientas y partes interesadas. A medida que evolucionan las sociedades y los lugares de trabajo, también deben hacerlo las estrategias destinadas a reducir las desigualdades de género en el mundo del trabajo. Los enfoques deben adaptarse para reflejar las nuevas formas de trabajo y estructuras sociales, así como las desigualdades y oportunidades que surgen con la digitalización y la rápida evolución tecnológica, dentro y fuera del mercado laboral. En la guía se destacan los principales aspectos de esta evolución, como la mejora de los métodos y herramientas de medición; un mayor reconocimiento del papel de las políticas salariales, de protección social y de cuidados; y una comprensión más profunda del fenómeno de la discriminación. La brecha salarial de género no solo intensifica la desigualdad en la población ocupada actual, sino que proyecta sus efectos a largo plazo más allá del lugar de trabajo, contribuyendo a futuras brechas de género en las pensiones y agravando la desigualdad en las generaciones de edad avanzada.

Ha llegado el momento de actuar. Los gobiernos, los empleadores, las organizaciones de trabajadores y otras partes interesadas deben actuar con un compromiso renovado. Al invertir en datos y transparencia, fortalecer las instituciones (especialmente los sistemas de cuidados), fomentar el diálogo inclusivo y adherirse a la EPIC, el cambio efectivo puede ser una realidad.

Esta guía es un documento que se actualizará periódicamente. La OIT agradece el envío de contribuciones, ideas y buenas prácticas por correo electrónico a gedi@ilo.org.



► Bibliografía

ABI (Associazione Bancaria Italiana). 2023. «National Collective Bargaining». <https://www.abi.it/en/le-persone/i-contratti-nazionali/>.

ACTU (Australian Council of Trade Unions). 2024. «Press Release on Christmas Pay Rise for 16,000 Early Childhood Educators», 14 de noviembre de 2024. <https://www.actu.org.au/media-release/christmas-pay-rise-for-16000-early-childhood-educators/>.

AEU (Australian Education Union). 2025. «Press Release on Negotiating for Better Wages across the Early Childhood Sector», 24 de febrero de 2025. <https://news.aeuvic.asn.au/negotiating-to-win-in-early-childhood/>.

Amo-Agyei, Silas. 2020. *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals*. Ginebra: OIT.

Ananian, Sevane, y Giulia Dellaferrera. 2024. «A Study on the Employment and Wage Outcomes of People with Disabilities», ILO Working Paper No. 124 (traducido al español: OIT, *Estudio sobre los resultados laborales y salariales de las personas con discapacidad*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025). https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/WP124_web.pdf.

Australia, Fair Work Commission. s.f. «Gender-based Undervaluation – Priority Awards Review». <https://www.fwc.gov.au/hearings-decisions/major-cases/gender-undervaluation-priority-awards-review>.

Baker, Michael, Yosh Halberstam, Kory Kroft, Alexandre Mas y Derek Messacar. 2023. «Pay Transparency and the Gender Gap». *American Economic Journal: Applied Economics* 15 (2): 157-183.

Bargain, Olivier, Karina Doorley y Philippe Van Kerm. 2019. «Minimum Wages and the Gender GAP in Pay: New Evidence from the United Kingdom and Ireland». *Review of Income and Wealth* 65 (3): 514-539. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/roiw.12384>.

Bennedsen, Morten, Birthe Larsen y Jiayi Wei. 2022. «Gender Wage Transparency and the Gender Pay Gap: A Survey». *Journal of Economic Surveys* 37 (5): 1743-1777. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/joes.12545>.

Bessen, James, Erich Denk y Chen Meng. 2024. «Perpetuating Wage Inequality: Evidence from Salary History Bans». *The Journal of Economic Inequality* 22 (3): 709-733. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10888-023-09610-9>.

Böheim, René, y Sarah Gust. 2021. «The Austrian Pay Transparency Law and the Gender Wage Gap», IZA Discussion Paper No. 14206. <https://docs.iza.org/dp14206.pdf>.

Brussino, Ottavia, y Jody McBrien. 2022. «Gender Stereotypes in Education: Policies and Practices to Address Gender Stereotyping across OECD Education Systems», OECD Education Working Paper No. 271. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/05/gender-stereotypes-in-education_a6f2df0e/a46ae056-en.pdf.

Canadá, Canadian Human Rights Commission. 2019. *Promising Practices for Forming a Pay Equity Committee*. <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/documents/promising-practices-for-forming-a-pay-equity-committee.pdf>.

Canadá, Ontario Pay Equity Office. 2024. *Understanding the Gender Pension Gap in Canada*. https://payequity.gov.on.ca/wp-content/uploads/2024/06/PEO_Understanding-the-Gender-Pension-Gap-in-Canada-EN-1.pdf.

CSI (Confederación Sindical Internacional). 2023. «Acción sindical para promover la igualdad salarial por un trabajo de igual valor», Informe de Política de la CSI. <https://www.ituc-csi.org/Accion-sindical-para-promover-la-igualdad-salarial-por-un-trabajo-de-igual-valor>.

Duchini, Emma, Stefania Simion y Arthur Turrell. 2020. «Pay Transparency and Cracks in the Glass Ceiling», Warwick Economics Research Paper Series No. 1311. <https://wrap.warwick.ac.uk/id/eprint/144528/1/WRAP-pay-transparency-cracks-glass-ceiling-Duchini-2020.pdf>.

Education International. 2013. «Ghana: A 2012 EI Country Study Report». <https://www.ei-ie.org/en/item/21246%3Aghana-a-2012-ei-country-study-report>.

EPIC (Coalición Internacional por la Igualdad Salarial). 2026. «Brasil impulsa la agenda de igualdad salarial con un sólido marco legislativo y nuevas iniciativas en 2025», 9 de enero de 2026 (publicado en inglés el 4 de abril de 2025). https://www.equalpayinternationalcoalition.org/es/whats_new/brazil-advances-equal-pay-agenda-strong-legislative-framework-and-new-initiatives-2025.

Eurostat. 2021. «Closing the Gender Pension Gap?». Eurostat News (blog). 3 de febrero de 2021. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>.

Gassier, Marine, Rachael S. Pierotti, Léa Rouanet y Lacina Traore. 2022. «Addressing Gender-Based Occupational Segregation: Experimental Evidence from the Republic of Congo», World Bank Gender Innovation Lab Brief. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/352141647327119360/pdf/Addressing-Gender-Based-Occupational-Segregation-Experimental-Evidence-from-the-Republic-of-Congo.pdf>.

Hayter, Susan, y Malena Bastida. 2024. «Collective Agreements: Advancing a Transformation Agenda for Gender Equality?». En *Making and Breaking Gender Inequalities in Work*, editado por Mia Römmar y Susan Hayter, 137-159. Cheltenham y Ginebra: Edward Elgar y OIT. <https://www.elgaronline.com/edcollbook-oa/book/9781035337477/9781035337477.xml>.

IndustriALL. 2017. «Press Release on Cleaners in Mauritius Gain Hard-Earned Victory», 3 de noviembre de 2017. <https://www.industriall-union.org/cleaners-in-mauritius-gain-hard-earned-victory>.

James, Nicola. 2024. «Number of Companies Failing to Report Gender Pay Gap Dropped in Past Year by 71%». *Little Insights* (blog). 19 de julio de 2024. <https://littler.co.uk/insights/number-of-companies-failing-to-report-gender-pay-gap-dropped-in-past-year-by-71>.

Lane, Stephanie. 2018. «The Scary Facts behind the Gender Pension Gap». *World Economic Forum: The Agenda Weekly* (blog). 7 de marzo de 2018. <https://www.weforum.org/stories/2018/03/retired-women-less-money-pensions-than-men/>.

México, Gobierno de México. s.f. «Pensión Mujeres Bienestar». <https://programasparaelbienestar.gob.mx/pension-mujeres-bienestar/>.

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2021a. *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/11/pay-transparency-tools-to-close-the-gender-wage-gap_38af4a31/eba5b91d-en.pdf.

———. 2021b. *Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/03/towards-improved-retirement-savings-outcomes-for-women_8c6b33e1/f7b48808-en.pdf.

———. 2023. *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/reporting-gender-pay-gaps-in-oecd-countries_82110f1a/ea13aa68-en.pdf.

———. 2025a. *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Romania 2025*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/06/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-romania-2025_e63230e7/f0532908-en.pdf.

———. 2025b. «Gender Gaps in Paid and Unpaid Work Persist», OECD Policy Brief, 15 de septiembre de 2025. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/09/gender-gaps-in-paid-and-unpaid-work-persist_de465299/25a6c5dc-en.pdf.

OIE (Organización Internacional de Empleadores). 2023. «Italia: Modalidades y criterios para que las empresas privadas que obtengan la certificación de igualdad de género se beneficien de la exención de cotizaciones». *Industrial Relation and Labour Law Newsletter*, febrero de 2022. <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/es/news/article/italy-modalities-and-criteria-to-benefit-from-the-contribution-exemption-for-private-companies-that-achieve-gender-equality-certification>.

OIT. 2008. *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/publication/wcms_101326.pdf.

———. 2011. *Estudio General relativo a los instrumentos de la seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa*. ILC.100/III/1B. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_152598.pdf.

———. 2012. *Dar un rostro humano a la globalización. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*. ILC.101/III/1B. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf.

———. 2013. *Igualdad salarial: Guía introductoria*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_223157.pdf.

———. 2017. «Economic Impacts of Reducing the Gender Gap», What Works Research Brief No. 10. <https://www.ilo.org/media/422531/download>.

———. 2018a. *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo: Un resumen*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_570378.pdf.

———. 2018b. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_737394.pdf.

———. 2019a. *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* (publicado en inglés en 2018). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_712957.pdf.

———. 2019b. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: en pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_725969.pdf.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_700977.pdf.

———. 2021a. *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19* (publicado en inglés en 2020). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_789973.pdf.

———. 2021b. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)* (resumen ejecutivo en español: *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente. Avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_802551.pdf.

———. 2021c. *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy: Lessons from International Experience*, segunda edición. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40soc_sec/documents/publication/wcms_749431.pdf.

———. 2022a. *Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_854276.pdf.

———. 2022b. *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_857318.pdf.

- . 2022c. *Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40lab_admin/documents/genericdocument/wcms_844155.pdf.
- . 2022d. *Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf.
- . 2023a. *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo* (publicado en inglés en 2022). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_878409.pdf.
- . 2023b. *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_886990.pdf.
- . 2023c. *Labour Inspection Guide in Preventing and Handling Discrimination, Harassment, and Sexual Violence in the Workplace*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/Gender%20Sensitive%20Labour%20Inspection%20Guide_EN.pdf.
- . 2023d. «Aligning Skills Development and National Social Protection Systems», Global Accelerator Discussion Paper. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40soc_sec/documents/publication/wcms_900970.pdf.
- . 2023e. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_869188.pdf.
- . 2024a. *Informe de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales* (Ginebra del 19-23 de febrero de 2024). GB.350/POL/1. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_915993.pdf.
- . 2024b. *Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales: Conclusiones*. MEWPLW/2024/7. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_918128.pdf.
- . 2024c. Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. ILC.112/Resolución IV <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/ILC112-Resolution-IV-%7BRELMEETINGS-240620-001%7D-Web-SP.pdf>.
- . 2024d. «The Impact of Care Responsibilities on Women's Labour Force Participation», ILO Brief, octubre de 2024. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf.
- . 2024e. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2024-2026: Protección social universal para la acción climática y una transición justa*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/ILO%20World%20Social%20Protection%20Report_2024-26_SP.pdf.
- . 2024f. Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado. ILC.112/Resolución V. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/ILC112-Resolution-V-%7BRELMEETINGS-240620-001%7D-Web-SP.pdf>.
- . 2024g. «Press Release on SEWA Showcases Gender Equity through Formalization in Gujarat», 6 de septiembre de 2024. <https://www.ilo.org/resource/news/sewa-showcases-gender-equity-through-formalization-gujarat>.
- . 2025a. *Informe mundial sobre salarios 2024-2025: ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?* (publicado en inglés en 2024). <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/Spanish%20full%20report.pdf>.
- . 2025b. Resolución relativa a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente. ILC.113/Resolución IV. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/ILC113-Resolution%20IV-%5BRELMEETINGS-250612-005%5D-Web-SP.pdf>.

———. 2025c. «Press Release on ILO Study Paves Way for Revising Wages of Egypt's Jasmine Pickers», 22 de julio de 2025. <https://www.ilo.org/resource/article/ilo-study-paves-way-revising-wages-egypt%E2%80%99s-jasmine-pickers-0>.

———. 2025d. *Enfoques innovadores para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente*. ILC.113/Informe VI. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILC113-VI-%5BAP-FORMALIZATION-250131-003%5D-Web-SP.pdf>.

———. 2025e. *Programme to Support the Transition to the Labour Market of Women on Childcare Leave*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-05/NEW_Report%20A4%20%28ILO%29%20Transition%20to%20the%20labour%20market%20of%20women%20on%20childcare%20leave%20in%20RM%20%28web%29%208%2B.pdf.

———. 2025f. *Cerrar la brecha de género en las licencias parentales remuneradas: Mejores licencias parentales para un mundo más solidario*. Nota informativa de la OIT sobre la economía del cuidado, núm. 1, octubre de 2025. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-10/Cerrar%20la%20brecha%20de%20género%20en%20las%20licencias%20parentales%20remuneradas.pdf>.

———. s.f. «What Are Gender-responsive Employment Policies?». <https://www.ilo.org/resource/article/what-are-gender-responsive-employment-policies>.

OIT y ACNUDH (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos). 2025. «Derecho a la seguridad social». Folleto informativo núm. 39. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/2416915-s-fact-sheet-39.pdf>.

Pillinger, Jane. 2023. *Pay Equity Toolkit*. IndustriAll Global Union. <https://admin.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/images/publications/GenderPayGap/UPDATED/englishpayequity.pdf>.

Portugal, ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho). 2025. «Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens | Ação inspetiva nacional, nova notificação da ACT», 7 de enero de 2025. <https://portal.act.gov.pt/pages/noticia.aspx?ID=1584>.

Psico-smart. 2024. «Salary Transparency: Effects on Employee Morale and Organizational Trust». Psico-smart Blog (blog). 28 de agosto de 2024. <https://blogs.psico-smart.com/blog-salary-transparency-effects-on-employee-morale-and-organizational-trust-168300>.

Razavi, Shahra, Ian Orton, Christina Behrendt, Lou Tessier, Veronika Wodsak, Krithi Dakshina Ramaswamy y Alix Machiels. 2024. «Making Social Protection Work for Gender Equality: What Does It Look like? How Do We Get There?», ILO Working Paper No. 132. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/wp132.pdf>.

Riley, Emma. 2024. «Role Models in Movies: The Impact of Queen of Katwe on Students' Educational Attainment». *The Review of Economics and Statistics* 106 (2): 334-351. <https://direct.mit.edu/rest/article/106/2/334/109267/Role-Models-in-Movies-The-Impact-of-Queen-of-Katwe>.

Ronchi, Maddalena, y Nina Smith. 2021. «Daddy's Girl: Daughters, Managerial Decisions, and Gender Inequality», Job Market Paper, 27 de octubre de 2021. https://csef.it/wp-content/uploads/M_Ronchi.pdf.

Rubery, Jill. 2003. «Pay Equity, Minimum Wage and Equality at Work», ILO InFocus Programme Working Paper No. 19. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_20_en.pdf.

Smith-Vidal, Sabine, y Laetitia De Pelet. 2024. «Gender Equality at Work: Where Does France Stand?». *Morgan Lewis Lawflash* (blog). 5 de abril de 2024. <https://www.morganlewis.com/pubs/2024/04/gender-equality-at-work-where-does-france-stand>.

España, Ministerio de Igualdad. 2022. *Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género*. https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/guia_AR_GENERO.pdf.

Stofberg, Rosanna, Mark Bussin y Calvin M. Mabaso. 2022. «Pay Transparency, Job Turnover Intentions and the Mediating Role of Perceived Organizational Support and Organizational Justice». *Employee Relations* 44 (7): 162-182. <https://www.emerald.com/er/article-pdf/44/7/162/612115/er-02-2022-0077.pdf>.

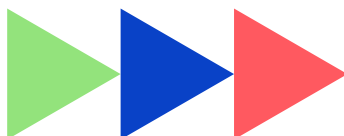
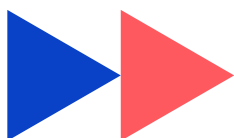
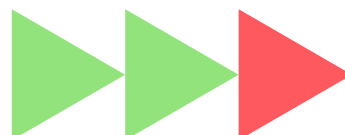
Tessier, Lou, Nathalie De Wulf y Yuta Momose. 2022. «Long-term Care in the Context of Population Ageing: What Role for Social Protection Policies?». *International Social Security Review* 75 (3-4): 19-45. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/issr.12306>.

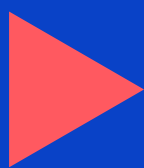
UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). 2009. *Promoting Gender Equality through Textbooks: A Methodological Guide*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000158897_eng.

———. 2022. “#HerEducationOurFuture #BreakTheBias: «Challenging Gender Bias and Stereotypes in and through Education – The Latest Facts on Gender Equality in Education», Factsheet. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380827>.

Unison. 2018. «Job Evaluation Model Role Profiles». <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2018/06/Job-Evaluation-Model-Role-Profiles.pdf>.

Banco Mundial, UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) y OIT. 2023. *Building Better Formal TVET Systems: Principles and Practice in Low- and Middle-Income Countries*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099071123130516870/pdf/P175566037a5e20650a657068b5152205bf.pdf>.





Anexo. Comparación entre un puesto de asistencia social residencial y un puesto de soporte técnico informático mediante el método de puntuación por factores

Ocupación	Puesto de asistencia social residencial		Puesto de soporte técnico informático 1	
Objetivo de la función	▶ Trabajar en el seno de un equipo multidisciplinario con menores en situación de riesgo o usuarios de servicios en entornos residenciales, personas tuteladas por el sistema de protección o en situaciones de cuidados temporales de relevo ▶ Contribuir al proceso de evaluación, diseño y examen de planes de internamiento residencial, planes de gestión conductual, planes de cuidados o evaluaciones de riesgos ▶ Asumir la responsabilidad de prestar diversos servicios a menores, adultos y familias en el marco de los planes de cuidados establecidos		▶ Contribuir a la prestación de un servicio eficaz de soporte técnico informático en toda la escuela para responder a las necesidades detectadas, garantizar la continuidad del servicio y cumplir los plazos y objetivos de información previstos	
Subfactor	Puntuación (0-100)	Justificación	Puntuación (0-100)	Justificación
Conocimientos	60	Dominio de los procedimientos operativos para diversas tareas, algunas de ellas relativamente complejas	60	Requiere una serie de conocimientos/competencias técnicas de informática (hardware y software) para dar soporte a los servicios informáticos. Conocimientos y competencias equivalentes al nivel 3 de las calificaciones nacionales
Competencias mentales	39	Interpretar información o situaciones; resolver problemas diversos o desarrollar soluciones o planes a corto plazo	39	Capacidad de análisis de diversos problemas informáticos; supervisión y elaboración de informes sobre la integridad y la seguridad del sistema
Competencias interpersonales y comunicativas	52	Competencias avanzadas en atención personal o formación para satisfacer las necesidades de los clientes; competencias de asesoramiento, orientación y persuasión para alentar a otras personas a adoptar una determinada línea de actuación; comunicación oral o escrita de datos confidenciales o información sensible con distintos interlocutores	26	Se comunica con el personal y los estudiantes como parte del soporte informático para resolver problemas y proporcionar información y asistencia técnica
Competencias físicas	26	Destreza, coordinación o habilidades sensoriales; cierta exigencia de precisión	26	Destrezas mecanográficas para el tratamiento de datos
Iniciativa e independencia	8	Trabaja dentro de procedimientos reconocidos, con cierto margen para la iniciativa; puede requerir una respuesta independiente ante incidencias y situaciones imprevistas	26	Toma decisiones sobre cuestiones rutinarias relacionadas con los procedimientos y problemas del sistema. Los problemas más difíciles se derivan a niveles superiores
Exigencias físicas	30	Esfuerzo físico ligero; requisitos limitados de permanecer de pie o caminar	20	Trabajo esporádico en espacios reducidos e incómodos con breves periodos de mayor esfuerzo (por ejemplo, traslado de equipos informáticos)
Exigencias mentales	30	Periodos medios de concentración mental; periodos largos de atención sensorial concentrada	20	El trabajo de soporte informático sufre interrupciones frecuentes, aunque normalmente no requiere pasar de una actividad a otra. Periodos cortos de concentración mental
Exigencias emocionales	40	Gestión de situaciones de vulnerabilidad y conductas difíciles; esfuerzo emocional significativo de forma habitual	10	La exposición a situaciones emocionalmente exigentes es infrecuente

Subfactor	Puntuación (0-100)	Justificación	Puntuación (0-100)	Justificación
Responsabilidad respecto de personas	39	Impacto directo considerable en el bienestar de individuos o grupos de personas, mediante la evaluación de necesidades y la aplicación de cuidados o atención social adecuados	26	Presta un servicio interno de soporte técnico a los usuarios de servicios informáticos
Responsabilidad de supervisión	13	Escasa o nula responsabilidad directa respecto del personal	13	Puede mostrar el desempeño de sus funciones al personal nuevo o con menos experiencia
Responsabilidad respecto de los recursos financieros	13	Escasa o nula responsabilidad directa respecto de los recursos financieros	13	Sin responsabilidades financieras
Responsabilidad respecto de los recursos físicos	26	Gestión y procesamiento de información en soporte papel o digitalizada	39	Responsable del soporte y mantenimiento de los sistemas y servicios informáticos
Condiciones de trabajo	30	Exposición considerable a conductas relacionadas con las personas, incluyendo agresiones verbales o físicas	10	Trabaja normalmente en una oficina o entorno similar
PUNTUACIÓN TOTAL	406		328	

Simplificado a partir de [Unison 2018](#).

Esta comparación pone de relieve que los principales factores que determinan el valor de los trabajadores dedicados a la asistencia social residencial son sus competencias sociales e interpersonales, junto con las exigencias emocionales del puesto. En cambio, el valor del personal de soporte técnico informático se basa principalmente en los conocimientos técnicos y las competencias cognitivas. Por otro lado, aunque las ocupaciones relacionadas con el cuidado suelen obtener una puntuación alta cuando se evalúan de forma equitativa aplicando factores de compensación, suelen estar peor remuneradas que los puestos relacionados con las CTIM. Esta discrepancia persiste a pesar de que, aunque en el ámbito de las CTIM muchas funciones requieren un mayor nivel de calificación formal, conllevan menos exigencias físicas o emocionales y tienen un impacto menos directo en el bienestar humano.



Organisation internationale du Travail

Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse

www.ilo.org

Funded by



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*