



Acción sindical para promover la igualdad salarial por un trabajo de igual valor

INFORME DE POLÍTICA DE LA CSI

Índice

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO: HECHOS Y DATOS CLAVE A ESCALA MUNDIAL	3
¿A QUÉ SE DEBE LA BRECHA SALARIAL BASADA EN EL GÉNERO?	4
¿POR QUÉ ES NECESARIA LA IGUALDAD SALARIAL?	5
¿QUÉ PUEDE HACERSE PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO?	8
LA ACCIÓN SINDICAL PARA ACABAR CON LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN TODO EL MUNDO	10
RECOMENDACIONES	14

La brecha salarial de género: hechos y datos clave a escala mundial

En todo el mundo, el crecimiento económico no se ha traducido suficientemente en mejoras de las condiciones de vida y trabajo de las personas. En las últimas décadas, la participación de los salarios en el Producto Interior Bruto (PIB), es decir, la participación de la renta del trabajo, ha disminuido sustancialmente en la mayoría de las economías avanzadas y emergentes, ya que los salarios se han estancado en comparación con el aumento de la productividad¹.

Siguen persistiendo las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, lo que conlleva una mayor exposición de las mujeres a la vulnerabilidad económica. Las mujeres siguen estando poco representadas en el empleo y sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial, los empleos mal remunerados, así como el empleo precario e informal. Además, las mujeres tienden a participar de forma desproporcionada en el trabajo no remunerado y en las actividades de prestación de cuidados. Sin embargo, estas actividades no suelen contabilizarse en el PIB, lo que significa que no se reconoce ni valora

la contribución que hacen las mujeres a la economía y a toda la sociedad en su conjunto². Las mujeres también se han visto afectadas de forma desproporcionada por las medidas de ajuste macroeconómico aplicadas en tiempos de crisis económica, a través de la reducción de puestos de trabajo y la congelación de salarios en el sector público, en sectores como la sanidad y la educación, donde suelen estar mayoritariamente representadas.

A pesar de algunos avances de la mujer en el mercado de trabajo de muchos países en el curso de las últimas décadas, persisten las diferencias salariales por razones de género, las cuales apenas han cambiado a nivel global.

Las estimaciones de la OIT³, basadas en datos de 80 países (OIT 2018), **muestran que, en promedio, las mujeres siguen cobrando alrededor de un 20% menos que los hombres.** ONU Mujeres ha señalado que, al ritmo al que se produce actualmente el cambio, se necesitarán 257 años para acabar con la brecha salarial de género a nivel mundial⁴. **A la par de la brecha de empleo por motivo de género, la brecha salarial de género es una de las principales dimensiones de la desigualdad salarial que impide contar con mercados de trabajo equitativos e inclusivos.**

¹ Véase, *Trabajar por una economía inclusiva: prioridades sindicales*, CSI 2023

² Según estimaciones conservadoras, el trabajo no remunerado que realizan las mujeres en todo el mundo podría ascender a 10 billones de USD de producción al año, lo que equivale a alrededor del 13% del PIB mundial, Véase, *Trabajar por una economía inclusiva: prioridades sindicales*, CSI 2023

³ OIT, Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019

⁴ ONU Mujeres (2023) *Closing gender pay gaps is more important than ever*

¿A qué se debe la brecha salarial basada en el género?

La brecha salarial entre hombres y mujeres es producto de numerosos factores interrelacionados, particularmente:

- **La segregación ocupacional** (vertical y horizontal): las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores y empleos peor remunerados y poco representadas en puestos

directivos. Esta segregación tiene numerosas causas, entre ellas los estereotipos de género en la educación y en el mercado de trabajo, así como los desequilibrios en las responsabilidades de cuidado y del hogar entre mujeres y hombres, lo que puede llevar a las mujeres a buscar nichos profesionales donde los horarios de trabajo son más cortos o más flexibles⁵.

Aun cuando se ha avanzado hacia la consecución de la igualdad de género en la educación, siguen existiendo grandes discrepancias, especialmente en lo que se refiere al acceso a la formación en competencias digitales. El acceso de las mujeres a la educación superior y a la formación en las disciplinas CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), así como el desarrollo de sus competencias digitales siguen siendo problemáticos⁶. Se calcula que entre los 2.700 millones de personas que actualmente no están conectadas, la mayoría son mujeres y niñas⁷. La brecha digital de género sigue aumentando en muchos países en desarrollo, lo que crea una necesidad específica y urgente de apoyar la igualdad digital de género.

La fuerza laboral en el ámbito de la tecnología sigue estando dominada por los hombres: las mujeres representan solo el 22% de los profesionales de la inteligencia artificial en todo el mundo y la mayoría de los puestos técnicos y directivos siguen estando ocupados por hombres. En las disciplinas CTIM, las mujeres ascienden a un ritmo más lento que los hombres, con solo 52 mujeres ascendidas a un puesto directivo por cada 100 hombres. Un escandaloso 22% de las mujeres que trabajan en tecnología se plantea abandonar por completo el mercado laboral debido a la cultura de trabajo masculina imperante, que se refleja en barreras y otros obstáculos para avanzar, tales como la exposición a la violencia y el acoso, así como salarios más bajos⁸.

Aunque los datos muestran que tanto las mujeres como los hombres están bien remunerados en las tecnologías de la comunicación y la información, la brecha salarial de género persiste. En el sector tecnológico, los datos de la Unión Europea muestran que los hombres reciben salarios más altos que las mujeres por el mismo puesto de trabajo y que atraer a las mujeres a empleos bien remunerados en las TIC y las disciplinas CTIM se considera una herramienta política importante para reducir la brecha salarial de género⁹.

⁵ Comisión Europea, Gender segregation in the labour market: Root causes, implications, and policy responses in the EU

⁶ Véase, Trabajar por una economía inclusiva: prioridades sindicales, CSI 2023

⁷ Véase UNCTAD 2023, How to unlock women's potential in the digital economy

⁸ Véase OIT 2023, Preparing Future Generations of Women for New Job Demands: Skilling, Re-Skilling, Digitalization and Automation

⁹ Véase EIGE, Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work

- **Deficiencias en la conciliación de la vida laboral y familiar** con diferencias de género en el reparto de las responsabilidades familiares. La parte desproporcionadamente más importante del trabajo de cuidados no remunerado que asumen las mujeres, a menudo agravada por la falta de políticas adecuadas, tales como servicios de guardería asequibles y disposiciones adecuadas en materia de permisos familiares, afecta a las oportunidades de las mujeres para acceder a un trabajo seguro y remunerado y a permanecer en este, así como a su progresión profesional y sus perspectivas salariales.
- **La discriminación de género**, tanto directa (es decir, remunerar explícitamente menos a un trabajador por razón de género) como indirecta (es decir, el sesgo inconsciente), sigue siendo un problema generalizado y uno de los principales factores que contribuyen a la brecha salarial de género. En muchos países, sigue siendo el principal factor de la brecha salarial entre hombres y mujeres, y en Australia, por ejemplo, representa en torno al 38% de las diferencias salariales¹⁰. La discriminación interseccional agrava aún más la brecha por motivo de género para las mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos, tales como migrantes, minorías étnicas, con discapacidades, edad avanzada y de color.
- **En consecuencia, se ha demostrado que la brecha salarial basada en el género es**

especialmente grave en el caso de los progenitores, y muchos de los factores antes mencionados están especialmente relacionados con el hecho de tener hijos o las responsabilidades de cuidado. Varios estudios han documentado la denominada “penalización por maternidad”, por la que las madres tienden a ganar menos que las mujeres sin hijos, así como el “bono de paternidad”, por la que los hombres tienden a ganar más¹¹. Este fenómeno se debe en parte a la mayor probabilidad de que las mujeres interrumpan su carrera para cuidar de los hijos y de los familiares ancianos o enfermos, lo que provoca ausencias del mercado laboral, y también existe una mayor probabilidad de que se reincorporen al trabajo a tiempo parcial contrariamente a los hombres. Estas diferencias de género en el reparto de las responsabilidades familiares, a menudo basadas en convenciones sociales que tratan de forma desigual a hombres y mujeres y la ausencia de políticas adecuadas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, pueden afectar a su vez a la progresión profesional de las mujeres, a sus oportunidades de acceder a una actividad laboral remunerada y al pleno empleo, así como a sus perspectivas salariales contribuyendo, como ya se ha mencionado, a la segregación ocupacional y a la discriminación por razones de maternidad o por su potencial de maternidad.

¿Por qué es necesaria la igualdad salarial?

Un salario igual por un trabajo de igual valor es un derecho fundamental reconocido internacionalmente, basado en el Convenio. 100 (1951) de la OIT sobre igualdad de remuneración, que se centra en la discriminación por razón

de género en el empleo y establece que los signatarios deben promover y garantizar la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor¹².

¹⁰ Australian Diversity Council (2017) The Economics of the Gender Pay Gap

¹¹ Véase, por ejemplo, OCDE (2022) Same skills, different pay

¹² El artículo 1 establece: “A los efectos del presente Convenio - (a) el término expresión remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados directa por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador en concepto del empleo de este último; (b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”.

El papel clave de la igualdad salarial en la promoción de la igualdad de género, la dignidad, la justicia, el respeto y el reconocimiento del trabajo de las mujeres es una prioridad en la **Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. El ODS 8 sobre crecimiento**

integrador, pleno empleo y trabajo decente consagra la igualdad salarial entre sus objetivos, subrayando que un mundo laboral equitativo e inclusivo es una condición previa para la igualdad de género y el progreso de la sociedad en general (ODS 5).

La Confederación Sindical Internacional (CSI) desarrolló un enfoque innovador en relación con la evaluación de los progresos realizados con respecto al ODS 8 mediante la creación de un indicador compuesto global del ODS 8¹³. **Si se incluyen los datos sobre la diferencia salarial de género en el indicador compuesto del ODS 8¹⁴, se observa un menor desempeño en la clasificación general del indicador compuesto, especialmente para los países asiáticos y de Norteamérica (con datos disponibles solo para EE.UU.)¹⁵.**

El efecto a la baja está impulsado por el subdominio “vulnerabilidad del empleo”, en el que se incluye el indicador de diferencia salarial de género.

 Indicador compuesto del ODS 8: resultados en el subdominio de vulnerabilidad del empleo y sobre el compuesto total sin tomar en cuenta la diferencia salarial de género				 Indicador compuesto del ODS 8: resultados en el subdominio de vulnerabilidad del empleo y sobre el compuesto total tomando en cuenta la diferencia salarial de género			
	NR. DE PAÍSES	VULNERABILIDAD DEL EMPLEO	INDICADOR DEL ODS 8		NR. DE PAÍSES	VULNERABILIDAD DEL EMPLEO	INDICADOR DEL ODS 8
REGIONES DE LA ONU				REGIONES DE LA ONU			
ASIA	22	98.29	95.57	ASIA	15	91.91	90.32
EUROPA	36	116.32	112.55	EUROPA	35	110.72	109.74
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	23	96.51	96.86	AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	14	95.46	95.81
ÁFRICA DEL NORTE	6	94.18	87.53	ÁFRICA DEL NORTE	1	94.17	85.24
AMÉRICA DEL NORTE	2	117.03	110.04	AMÉRICA DEL NORTE	1	112.31	104.74
OCEANÍA	3	98.75	104.40				
ÁFRICA SUBSAHARIANA	41	78.52	86.93	ÁFRICA SUBSAHARIANA	21	77.60	85.79
ASIA OCCIDENTAL	16	99.65	93.49	ASIA OCCIDENTAL	7	100.33	91.28
GRUPOS POR INGRESOS				GRUPOS POR INGRESOS			
BAJO	25	72.03	83.71	BAJO	25	65.27	81.17
MEDIO INFERIOR	40	88.90	90.05	MEDIO INFERIOR	40	88.94	88.87
MEDIO SUPERIOR	39	101.54	96.96	MEDIO SUPERIOR	39	102.12	96.80
ALTO	45	114.70	111.65	ALTO	45	111.68	112.20

¹³ El indicador compuesto global del ODS 8 abarca 149 países, lo que corresponde a más del 98% de la población mundial, y se basa en una selección de indicadores basados en datos estadísticos pertinentes, fiables y disponibles, recogidos de fuentes oficiales internacionales. Véase [Un nuevo contrato social para una agenda transformadora de género](#), CSI 2022

¹⁴ Esta inclusión solo ha sido posible para los países de los que se dispone de datos: los datos sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres solo están disponibles para 90 países de todo el mundo; por lo tanto, puede hacerse este ejercicio teniendo en cuenta solo estos países. El indicador utilizado es el de Eurostat: Brecha salarial de género sin ajustar. Véase [Un nuevo contrato social basado en una agenda transformadora respecto al género](#), CSI 2022

¹⁵ Véase [Un nuevo contrato social basado en una agenda transformadora respecto al género](#), CSI 2022

Medir los progresos en la eliminación de las diferencias salariales entre géneros es esencial para abordar la discriminación salarial dondequiera que se produzca, así como para fomentar la aplicación de los ODS. Lamentablemente, la falta de datos comparables desagregados por sexo, raza, discapacidad, situación migratoria y otras características entre los países sobre las diferencias salariales por motivo de género significa que existe una carencia de pruebas estadísticas vitales que puedan servir de base a las demandas de cambios significativos a nivel de las políticas.

Los Gobiernos y las instituciones internacionales deben mejorar la disponibilidad y la comparabilidad de los

datos estadísticos (especialmente en el caso de los países menos desarrollados) a fin de garantizar un análisis más completo, sólido y preciso de los progresos realizados. En última instancia, la producción y medición de datos es una cuestión de voluntad política que afecta directamente a las respuestas globales en materia de políticas y de gobernanza.

Por consiguiente, la labor realizada por alianzas internacionales como la **Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC)**¹⁶, cuyo apoyo para mejorar la legislación, crear capacidades y reforzar los mecanismos de supervisión y aplicación destinados a acelerar los progresos hacia la igualdad salarial, es crucial en los esfuerzos para eliminar a escala mundial la brecha salarial de género.

A pesar de los compromisos mundiales para reducir la brecha salarial de género, estas diferencias siguen siendo un problema estructural tanto en los países de renta baja como en los de renta alta¹⁷.

La persistencia de las diferencias salariales por motivo de género expone a las mujeres a un mayor riesgo de pobreza, durante su vida laboral y más adelante. Los salarios más bajos de las mujeres, a los que se suma su mayor concentración en empleos a tiempo parcial, informales y precarios, así como su menor participación en el mercado laboral, conduce a un mayor riesgo de pobreza. Asimismo, contribuye a que sus cotizaciones a la seguridad social sean más bajas y, a su vez, a que sus derechos a la seguridad social sean inadecuados o incluso inexistentes, lo que las hace especialmente vulnerables en la vejez. En la Unión Europea solamente, las pensiones de las mujeres son, por término medio, un 30% más bajas que las de los hombres¹⁸.

Reducir la brecha salarial de género puede resultar muy beneficioso en lo que se refiere a la mejora de la seguridad económica de las mujeres y la reducción de su riesgo de pobreza. En el caso de Estados Unidos, por ejemplo, un **estudio realizado en 2021** por el Institute for Women's Policy Research concluyó que si las mujeres trabajadoras recibieran el mismo salario que los hombres en puestos de trabajo comparables, la pobreza de las mujeres trabajadoras se reduciría en más de un 40%. La investigación también concluyó que la **reducción de estas diferencias podría surtir efectos positivos mucho mayores en el conjunto de la economía.** Garantizar la igualdad salarial a las mujeres trabajadoras también aumentaría sus ingresos medios anuales de 41.402 a 48.326 USD, lo que añadiría 541.000 millones de USD en ingresos salariales a la economía estadounidense¹⁹.

Del mismo modo, según el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), el aumento

¹⁶ Véase <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/es/>

¹⁷ OIT, Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019

¹⁸ Basado en los últimos datos disponibles de Eurostat (2020)

¹⁹ IWPR, *Narrow the Gender Pay Gap, Reduce Poverty for Families: The Economic Impact of Equal Pay by State*, mayo de 2021

de la participación de las mujeres en la población activa y la eliminación de las diferencias salariales entre mujeres y hombres repercutirían positivamente en el crecimiento económico de la Unión Europea. A pesar de las recientes mejoras, aún persisten brechas por motivo de género en la actividad laboral y en la retribución, lo que se traduce en menores tasas de empleo femenino y entraña una posible limitación del crecimiento de la Unión Europea. Los datos del EIGE muestran que, aun cuando la eliminación de la brecha salarial surtiría un efecto más bien reducido en

el PIB, con un aumento del 0-0,2% del PIB per cápita en el periodo 2030-2050, unos salarios más elevados estimulan la incorporación de un mayor número de mujeres al mercado de trabajo, lo que se traduce en un **aumento de la capacidad productiva de la economía** y, por tanto, **en un aumento del empleo**²⁰.

Por consiguiente, **acabar con las brechas salariales da como resultado tasas de pobreza más bajas en general, la optimización del gasto en asistencia social y sociedades más dinámicas.**

¿Qué puede hacerse para reducir la brecha salarial de género?

Existen varias políticas que han demostrado ejercer un efecto positivo en la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, especialmente cuando se combinan con eficacia.

En primer lugar, se ha reconocido que el establecimiento y la aplicación de una **legislación en materia de igualdad de remuneración y de lucha contra la discriminación** son esenciales para instaurar un marco jurídico que garantice la igualdad de salario por un trabajo de igual valor, así como para proporcionar un recurso jurídico a las víctimas de discriminación salarial²¹. Las normas internacionales del trabajo en materia de igualdad salarial y de no discriminación, a saber, el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y el Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación (empleo y ocupación) proporcionan un marco importante para los Gobiernos a este respecto. Aun así, la Comisión

de Expertos de la OIT ha reconocido que, aun cuando muchos países han ratificado el Convenio 100 de la OIT, el número de países que han aprobado normativas de ejecución o han aplicado el principio de “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” en la legislación y en la práctica es menor²².

En los últimos años, algunos Gobiernos también han puesto en marcha medidas para mejorar **la transparencia salarial**, lo que facilita a los trabajadores la identificación de las disparidades salariales entre géneros, así como la identificación por parte de los Gobiernos de los casos de incumplimiento de la legislación en materia de igualdad salarial (a continuación se destacan algunos ejemplos de casos nacionales recientes). En 2023, se adoptó una Directiva de la Unión Europea sobre transparencia retributiva, en virtud de la cual las empresas de la Unión Europea deberán compartir información sobre cuánto pagan a las mujeres y a los hombres por un trabajo de igual valor y tomar medidas si sus disparidades salariales por motivo de género supera el 5%²³.

²⁰ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/activity-pay>

²¹ Véase, por ejemplo, UK Equality and Human Rights Commission: Why equal pay matters

²² OIT (2016), *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*

²³ Para más información, véase el [comunicado de prensa del Consejo de la UE sobre la Directiva relativa a la transparencia retributiva \(2023\)](#)

También son importantes las medidas para **abordar la segregación de género en las ocupaciones**. A este respecto, la política educativa puede contribuir a eliminar los prejuicios basados en el género en los planes de estudio y a sensibilizar sobre las posibles consecuencias de la elección de disciplinas de estudio por parte de hombres y mujeres en sus carreras y sus ingresos. También pueden ser útiles las políticas deliberadas para contratar y reconvertir a mujeres en disciplinas en las que están subrepresentadas, como los CTIM, así como políticas que animen a los hombres a pasar a ocupaciones en las que predominan las mujeres.

Las políticas para abordar la **poca representación de las mujeres en puestos directivos** también pueden surtir efectos significativos. Algunos Gobiernos han introducido cuotas de género a este respecto, entre ellos Noruega, Francia y Bélgica²⁴. Ruanda también ha introducido una cuota del 30% para las mujeres en los órganos públicos decisorios, lo que ha contribuido a situarlo entre los países con más altos niveles del mundo de mujeres en puestos de liderazgo (véase el ejemplo de país más abajo). Además, el establecimiento de **sistemas de evaluación y clasificación de puestos de trabajo neutros desde el punto de vista del género** también puede ayudar a abordar la discriminación indirecta en la promoción y remuneración de las mujeres²⁵.

Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar pueden contribuir a reducir las disparidades de género en el empleo y, por lo tanto, en los ingresos. Asimismo, a reducir las lagunas en las carreras profesionales de las mujeres debidas a la prestación de cuidados y evitar que se vean obligadas a abandonar el mercado laboral por completo.

Se ha demostrado que la mejora del acceso a servicios asequibles de guardería y de cuidado de familiares de edad avanzada o dependientes es un instrumento esencial para impulsar la participación de las mujeres en el mercado laboral después de tener hijos²⁶. La promoción de un uso más equilibrado entre hombres y mujeres de los permisos familiares también ha demostrado que favorece una reincorporación más rápida de las mujeres al mercado de trabajo después de la maternidad, reduce la discriminación de los empleadores entre las mujeres en edad fértil y contribuye a mejorar las perspectivas profesionales de las mujeres y a aumentar sus salarios²⁷. Otro aspecto positivo es que ayuda a cuestionar las convenciones sociales en torno al papel de la mujer, ya que anima a los hombres a compartir las responsabilidades en materia de cuidados.

Otro factor ya demostrado es la eficacia del **aumento de los salarios mínimos** para reducir las disparidades salariales entre hombres y mujeres, especialmente en el caso de los trabajadores con bajos ingresos²⁸. Teniendo en cuenta que las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en los empleos de bajos salarios en comparación con los hombres, el aumento del salario mínimo puede ayudar a aumentar sus salarios en relación con los de los hombres. Aumentar el salario mínimo es también, en términos más generales, una herramienta eficaz para reducir la pobreza en el trabajo y garantizar medios de vida decentes para todos los trabajadores, tanto mujeres como hombres²⁹. A este respecto, también son esenciales los sistemas universales de protección social acordes con el Convenio 102 y la Recomendación 202 de la OIT.

Por último, se ha constatado que garantizar a los trabajadores y a las trabajadoras la libertad sindical, el **derecho a organizarse y a negociar**

²⁴ Comisión Europea (2016), *Gender balance on corporate boards: Europe is cracking the glass ceiling*

²⁵ Véase Comisión de Igualdad y Derechos Humanos del Reino Unido (2014), *Gender-Neutral Job Evaluation Schemes: An Introductory Guide*

²⁶ Véanse, por ejemplo, los informes de la CSI sobre la *inversión en la economía de cuidados*

²⁷ Véase, por ejemplo, OCDE (2017), *Paid Parental Leave, where are the fathers?*

²⁸ OIT Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017; Rubery and Grimshaw (2011), *Gender and the minimum wage in regulating for decent work*

²⁹ Véase el informe de política económica y social del L20 (2018) *Defender un crecimiento impulsado por los salarios*

colectivamente, así como la posibilidad de interponer quejas colectivamente, reduce la brecha salarial por razón de género. Los hechos prueban que la negociación colectiva contribuye positivamente a reducir las desigualdades salariales entre hombres y mujeres³⁰. Al establecer normas salariales claras, los convenios colectivos reducen el margen de discrecionalidad de los empleadores en lo relativo a la retribución de los trabajadores.

Asimismo, los hechos demuestran que los mercados laborales con estructuras de negociación coordinadas y centralizadas han generado, por lo general, estructuras salariales más igualitarias que favorecen una mayor igualdad entre hombres y mujeres³¹. Sin embargo, en los últimos años, muchos gobiernos han adoptado medidas para debilitar a los sindicatos³² y reducir la cobertura de la negociación colectiva³³, lo que ha tenido repercusiones devastadoras en los derechos de los trabajadores y fomenta el aumento de la desigualdad salarial³⁴.

La acción sindical para acabar con la brecha salarial de género en todo el mundo

La igualdad salarial por un trabajo de igual valor constituye el elemento esencial del llamamiento sindical en favor de un Nuevo Contrato Social. Implica la creación de empleos de calidad, también en la economía del cuidado, el respeto de los derechos laborales fundamentales, salarios adecuados, protección social universal y mayor igualdad e inclusión³⁵.

El logro de la igualdad salarial por un trabajo de igual valor tiene mayores posibilidades de concretarse en mercados laborales inclusivos e igualitarios. Los sindicatos y políticas y normativas adecuadas que tengan en cuenta las cuestiones de género son fundamentales tanto para el desarrollo

de mercados laborales inclusivos como para la consecución de la igualdad salarial entre hombres y mujeres³⁶.

Esta sección presenta algunos ejemplos de cómo los sindicatos de todo el mundo han hecho campaña para combatir las brechas salariales por razón de género a través de un diálogo social que desemboca en la adopción de legislaciones, políticas en el lugar de trabajo y convenios colectivos favorables, así como mediante la promoción de campañas y otras herramientas e iniciativas.

CHILE

En 2022 se celebró un acuerdo entre el Gobierno de Chile, la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) y 16 federaciones sindicales del sector público que incluye una

³⁰ Véanse, por ejemplo, ACTRAV de la OIT (2019), *Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions?*; Pillinger and Wintour (2019), *Collective Bargaining and Gender Equality*

³¹ Véase OIT (2016) *Closing the Gender Pay Gap* and Rubery and Grimshaw (2011) *Gender and the minimum wage in regulating for decent work*

³² Véase el *Índice Global de los Derechos de la CSI 2018*

³³ Véase el informe de política económica y social del L20 (2018) *Defender un crecimiento impulsado por los salarios*

³⁴ Véase, por ejemplo, Economic Policy Institute (2021) *The enormous impact of eroded collective bargaining on wages*

³⁵ Véase CSI, *Un nuevo contrato social, declaración del Congreso, 2022*

³⁶ *Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions*, ILO ACTRAV Working Paper, abril de 2019

serie de iniciativas para abordar la brecha salarial de género en el sector público. Como parte del acuerdo, se encargó a un comité bipartito, compuesto por representantes gubernamentales y sindicales, que revisara y analizara los datos existentes sobre las desigualdades salariales por motivo de género en el sector público en 2023 y llevara a cabo proyectos piloto en tres instituciones públicas utilizando la metodología de evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género de la OIT en 2023-2025. El objetivo era identificar las brechas salariales de género en las instituciones seleccionadas e iniciar procesos de diálogo social y negociación colectiva con el fin de abordar estas diferencias. Esto último es una continuación de los primeros proyectos piloto que se llevaron a cabo con éxito y que se completaron en 2017, tras un protocolo firmado entre el Gobierno de Chile y la ANEF (Asociación Nacional de Empleados/as Fiscales).

ISRAEL

Na'amat, el mayor movimiento de mujeres de Israel y miembro de Histadrut (Federación General del Trabajo), desempeñó un papel clave en la **modificación de la Ley de Igualdad Salarial entre Trabajadores y Trabajadoras, que determinó la obligación de informar sobre la segmentación de las diferencias salariales en función del género para las empresas con más de 518 empleados, detallando la media de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en porcentajes para cada grupo de trabajadores en el lugar de trabajo**. Las empresas están ahora obligadas a elaborar dos informes anuales: uno para la organización interna y otro para divulgación pública, el cual se publicará en el sitio web de la empresa, salvaguardando el derecho a la intimidad de los trabajadores y las trabajadoras.

JAPÓN

En Japón existe una brecha salarial de género del 25,7%, la cual es muy superior a la de otros

países. Si la proporción de hombres y mujeres en puestos directivos fuera igual, la brecha se reduciría en 9 puntos porcentuales, y si la antigüedad en el servicio fuera igual entre hombres y mujeres, la brecha se reduciría en 4,4 puntos porcentuales, lo que supondría una mejora importante. El Gobierno, con el apoyo de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, ha introducido avances positivos mediante la modificación de la Ordenanza ministerial de la Ley de Promoción de la Participación y el Avance de la Mujer en el Lugar de Trabajo, que obliga a las empresas con 301 o más trabajadores a identificar y a divulgar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. La organización sindical japonesa RENGO está trabajando en iniciativas a favor de la aplicación efectiva de la ley.

Entre estas iniciativas figura la de fomentar entre sus organizaciones afiliadas actividades de orden sindical para la comprobación de las diferencias salariales y a exigir a sus empleadores que elaboren planes de acción destinados a combatirlas. A partir del 1 de abril de 2022, la obligación de formular un plan de acción del empleador y publicar la información se hizo extensiva a los empleadores con 101 o más trabajadores.

MAURICIO

En **Mauricio**, la CTSP (Confédération des Travailleurs du Secteur Privé) centró sus campañas en los bajos salarios de los trabajadores de la limpieza y de la zona franca industrial, cuya mayoría son mujeres y migrantes (hasta 2017 cobraban salarios mensuales de 50 y 150 USD, respectivamente). La CTPS organizó movilizaciones, manifestaciones y campañas exigiendo aumentos salariales y, en octubre de 2017, se organizó una huelga de hambre de 10 días a favor de salarios decentes para todos. Finalmente, el 1 de enero de 2018, el Gobierno introdujo el **salario mínimo nacional** y estableció un **Consejo Nacional del Salario**

Mínimo en el que participa la CTSP y que evalúa y actualiza anualmente el salario mínimo. Como resultado de la negociación continua, en 2023 **el salario mínimo nacional para las categorías de trabajadores menos remuneradas comienza a partir de 12.075 rupias (257 USD), por 45 horas de trabajo a la semana.**

NUEVA ZELANDA

La PSA (Asociación de Servicios Públicos) lleva trabajando en la equidad de remuneración desde 2018. En 2020, en respuesta a las acciones legales emprendidas por el movimiento sindical, se modificó **la legislación neozelandesa sobre igualdad de remuneración** para incluir procedimientos de planteamiento y resolución de reclamaciones en este ámbito al margen de los procesos de negociación de los convenios colectivos. Las enmiendas han supuesto una diferencia significativa en la capacidad de los sindicatos para hacer valer la reivindicación de un salario igual por un trabajo de igual valor y ha significado un avance importante para las mujeres. Asimismo, los sindicatos están aprovechando esta oportunidad para organizar a todas aquellas personas que reclaman esta paridad y abordar la cuestión de la equidad en la remuneración.

Hasta la fecha se han **presentado 28 reclamaciones de equidad en la remuneración en los sectores público y privado**, que afectan a decenas de miles de trabajadores, en particular a quienes forman parte de plantillas numerosas, tales como el personal docente, el personal de enfermería, el personal de prestación de cuidados y apoyo y el personal administrativo. Hasta la fecha se han resuelto seis reclamaciones en los servicios públicos y comunitarios, que suponen aumentos salariales sustanciales (30-40%) para plantillas en las que predominan las mujeres, a la par de una serie de mejoras en las condiciones de empleo. La primera reclamación y acuerdo para una fuerza

de trabajo maorí fue aún más alta, con una media de aumentos salariales del 79%.

Además, *Te Kawa Mataaho*, la comisión de la función pública neozelandesa, trabaja en colaboración con la PSA para abordar las diferencias salariales en la función pública. *Kia Toipoto*, **el plan de acción contra las diferencias salariales en la función pública**, pretende abordar todos los factores de desigualdad salarial, aparte de la infravaloración, que se aborda a través del proceso de reclamaciones de equidad salarial. Estos planes exigen que los organismos aborden tanto las **diferencias salariales de género como las étnicas**. Se trata de un importante paso adelante, ya que los planes anteriores solo exigían a los organismos que abordaran las diferencias salariales por motivos étnicos.

La compaginación de los acuerdos *Kia Toipoto* y de equidad en la remuneración ha tenido un impacto significativo en las diferencias salariales en el sector público. La brecha salarial maorí ha disminuido del 11,2% al 6,5% desde 2018 y la brecha salarial por motivo de género ha disminuido del 12,2% al 7,7%.

PERÚ

En respuesta a la continua presión y compromiso de la Confederación Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), en colaboración con la OIT, el Gobierno peruano se comprometió a modificar la Ley de Trabajadores del Hogar. El Gobierno promulgó **la Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar núm. 31047 en 2020 y su Reglamento en 2021**, garantizando a las personas trabajadoras del hogar el derecho a una remuneración mínima legal, el derecho a vacaciones pagadas, gratificaciones completas, compensación por tiempo de servicio, limitación de la jornada máxima de trabajo, pago de horas extraordinarias y recargo salarial por trabajar en día festivo. Estos logros tuvieron lugar en el marco de la aplicación del

Convenio 189 de la OIT y en consonancia con el Convenio 111 y, como tal, se aplica a todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato en todos los aspectos relacionados con el empleo, particularmente el **acceso al empleo, la promoción, la seguridad en el empleo, la remuneración y las condiciones de trabajo** en relación con los demás trabajadores.

REINO UNIDO

En el sector público, especialmente en el Servicio Nacional de Salud (NHS, por sus siglas en inglés), se han logrado importantes avances como resultado de la presión de los sindicatos. Gracias al compromiso de **UNISON, el sindicato de los servicios públicos, el sistema salarial del Programa para el Cambio del NHS incorpora la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor**; lo mismo ocurre con el NJC para los Servicios de la Administración Local (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), que abarca al mayor grupo de trabajadores y trabajadoras a efectos de negociación colectiva en la economía británica y posiblemente de Europa.

UNITE Construction ha conseguido que se apoye la igualdad salarial para todos en los empleos de la construcción a lo largo del sector. Este apoyo contiene un acuerdo para que la revisión salarial anual incluya información sobre raza, género y edad. Dicha información puede poner de manifiesto la discriminación que existe en torno al sistema salarial, en especial el vínculo entre desempeño y remuneración, así como la categoría salarial³⁷.

ISLANDIA

En el curso de la última década, los interlocutores sociales de **Islandia**, con la ASÍ (Confederación Islandesa del Trabajo) a la cabeza, han desarrollado un sistema de gestión de la igualdad salarial denominado **“norma de igualdad salarial”** destinado a ayudar a

los empleadores a evitar la discriminación retributiva. En 2018 se aprobó una ley que obliga a las empresas e instituciones con 25 o más trabajadores a aplicar esta norma de igualdad salarial. Entre sus disposiciones se encontraba la de someterse a una auditoría y recibir la certificación de que ofrecen igual salario por un trabajo de igual valor.

Asimismo, preveía que los empleadores renovarían su certificación de igualdad salarial cada tres años. Sin embargo, la norma de igualdad salarial tenía sus limitaciones, ya que comparaba los salarios dentro de la misma categoría laboral dentro de la misma empresa/ unidad, pero no solucionaba el problema sistémico tanto cultural como histórico de la menor valorización del trabajo de las mujeres. De ahí que ahora se haga hincapié en la **diferencia salarial no ajustada (revalorización del trabajo de las mujeres)**, lo que implica que el Gobierno, en cooperación con los interlocutores sociales, ponga en marcha un proyecto de revaluación, centrado en **corregir la infravaloración sistémica de las profesiones en las que predominan las mujeres**. El proyecto de revaluación cubre aquello que la norma de igualdad salarial no abarca al examinar las diferencias entre profesiones no relacionadas y comparando empleos similares entre sectores.

IRLANDA

A partir de la introducción en 2022 de la Ley de Información sobre la Brecha Salarial de Género, el Irish Congress of Trade Unions ha elaborado una guía de recursos para los sindicatos **“Gender Pay Gap Reporting”** (Informe sobre la brecha salarial de género) relativa a la eliminación de las disparidades salariales por motivos de género y la incorporación de esta cuestión a la negociación colectiva, centrándose en medidas que promuevan la transparencia retributiva y contrarresten la discriminación salarial.

³⁷ Véase CES 2023, *new frontiers for collective bargaining*

Recomendaciones

La urgencia y el compromiso de acabar con la brecha salarial de género nunca han sido tan importantes y constituyen el elemento fundamental del llamamiento sindical en favor de un Nuevo Contrato Social. Tal y como se afirma en el Documento de resultados de la **4ª Conferencia Mundial de la Mujer** de la CSI, los sindicatos reclaman:

1. La creación de **575 millones de nuevos empleos decentes para 2030**, especialmente en **la economía de los cuidados** y otros sectores estratégicos que benefician a las personas y al planeta, **así como la formalización de mil millones de trabajadores informales**, que son mayoritariamente mujeres.
2. **La aplicación efectiva de legislación sobre igualdad salarial y antidiscriminación** y acceso a reparación, en consonancia con normas internacionales de trabajo como los Convenios 100 y 111 de la OIT, a fin de garantizar la igualdad de trato a los grupos de trabajadores excluidos, tales como mujeres migrantes e indígenas, de color y con discapacidades, respecto a quienes las brechas salariales son más importantes.
3. Legislación sobre **transparencia salarial** a la par de medidas y datos accesibles sobre niveles salariales para todas las categorías de empleo desagregado por género.
4. **Cuotas y/o iniciativas específicas** para formar, contratar y retener a las mujeres en sectores y empleos en los que se encuentran poco representadas (como CTIM)³⁸ para combatir la segregación profesional tanto horizontal como vertical basada en el género en todos los sectores y categorías de empleo.
5. Eliminación de la violencia y el acoso por razón de género en el trabajo y la **ratificación y aplicación efectiva del C190 y la R206 de la OIT**.
6. Incrementar la **inversión pública en el sector del cuidado** y adoptar **políticas favorables a la familia** para apoyar la conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares.
7. **Salarios mínimos vitales**, establecidos mediante procesos estatutarios o negociación colectiva, tal y como se indica en la Declaración del Centenario de la OIT.
8. **Sistemas y pisos de protección social universal** adecuados, en conformidad con el Convenio 102 y la Recomendación 202 de la OIT.
9. La importancia central de la **negociación colectiva y el diálogo social** para acabar con la brecha salarial de género.

³⁸ Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas

CSI

Confederación Sindical Internacional

info@ituc-csi.org

www.ituc-csi.org

Teléfono: +32 (0)2 224 0211

Boulevard du Jardin Botanique, 20
1000 Bruselas - Bélgica

Editor responsable legal:

Luc Triangle, secretario general en funciones

