



Informe de la CSI de política económica y social: La brecha salarial de género



ITUC CSI IGB Confederación Sindical Internacional

La brecha salarial de género

La cuestión....

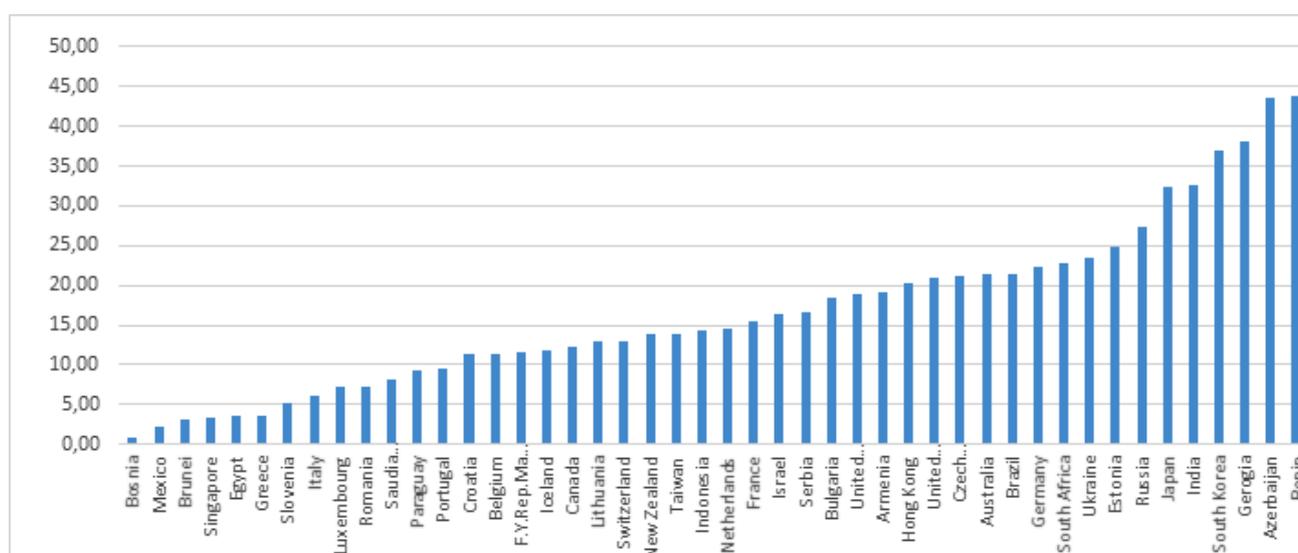
En todo el mundo, las mujeres ganan en promedio sustancialmente menos que los hombres. La brecha salarial de género se sitúa en un media del 23%, lo que significa que las mujeres ganan 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres por hora trabajada¹. En algunos países, la brecha salarial es sustancialmente más alta. Por ejemplo, en Japón y Corea del Sur, las mujeres ganan en promedio más del 30% menos que los hombres por el mismo número de horas trabajadas, y en Azerbaiyán y Benin, ¡la brecha salarial de género supera el 40%! Para las mujeres de color, las mujeres con discapacidad, las mujeres indígenas y las mujeres migrantes, las diferencias salariales son aún mayores.

El salario más bajo de las mujeres, combinado con una mayor concentración en el trabajo a tiempo parcial, informal y precario, así como las interrupciones de carrera o la pérdida de empleo debido a su participación desproporcionada al asumir el trabajo de cuidado no remunerado, aumenta el riesgo de pobreza de las mujeres. Asimismo, contribuye a que el total de sus cotizaciones a la seguridad social sea menor y, por ende,

sus derechos a la seguridad social son inadecuados o incluso inexistentes, lo que las hace especialmente vulnerables en la vejez. Solamente en la Unión Europea, las pensiones de las mujeres tienden a ser un 37% inferiores a las de los hombres.

A pesar de los avances de las mujeres en el mercado laboral en muchos países, las diferencias de género en materia de remuneración son persistentes y su nivel agregado apenas se ha modificado en los últimos 15 años². En América Latina y el Caribe, la brecha salarial se ha reducido en un 12 por ciento desde 1990, sin embargo, las mujeres aún ganan una cuarta parte menos que los hombres en esta región.³ Las estimaciones mundiales muestran que, según las tendencias actuales, las diferencias de género en materia de remuneración no se desvanecerán hasta 2069⁴. Este ritmo de cambio es inaceptable, por lo que es necesario acelerar la acción para cerrar la brecha salarial de género.

Gráfico: La brecha de género en el salario por hora en países seleccionados



1 ONU (2017) El estado de la población mundial 2017

2 OCDE (2017) The Pursuit of Gender Equality: An uphill battle

3 Foro Económico Mundial (2016) [Closing the gender pay gap in Latin America – why is progress so slow?](#) Basado en las cifras de la CEPAL

4 ONU (2017) El estado de la población mundial 2017

Los motivos...

La brecha salarial de género se debe a numerosos factores interrelacionados entre ellos. La causa, en parte, el hecho de que las **mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en sectores y empleos menos remunerados**. Dentro de los países de la OCDE, las mujeres están desproporcionadamente representadas en los empleos del sector servicios (84%) particularmente en ámbitos tales como la salud, el comercio minorista y el trabajo social. Los hombres, por otro lado, ocupan en mayor número que las mujeres empleos mejor remunerados en los sectores de la construcción y la manufactura. Las causas de dicha segregación sectorial son numerosas, incluyendo los estereotipos de género en la educación y en el mercado laboral, así como los desequilibrios en las responsabilidades domésticas y las relativas al cuidado de la familia entre ambos sexos, y que pueden llevar a las mujeres a buscar nichos ocupacionales donde los horarios son más reducidos o más flexibles⁵. **En general, el trabajo de las mujeres se valora menos; las profesiones tradicionalmente “feminizadas” suelen contar con salarios más bajos que los conocidos como “empleos masculinos”.**

Además de la segregación ocupacional entre sectores, las mujeres también tienden a ocupar puestos de nivel inferior dentro de las empresas. Están considerablemente **subrepresentadas en puestos directivos**, ya que solo ocupan el 25% de los puestos de alta dirección⁶. Además, las estimaciones mundiales revelan que el 34% de las empresas no tienen mujeres ejecutivas de rango superior⁷. Asimismo, las mujeres tienden a tener más probabilidades de ocupar empleos por debajo de su nivel de calificación. En muchos países, la posibilidad de que haya graduados universitarios sobrecalificados es más alta para las mujeres que para los hombres⁸.

Además, en todo el mundo las mujeres siguen asumiendo la **responsabilidad principal de las tareas de cuidado** dentro del hogar. Los estudios demuestran que, en todo el mundo, las mujeres realizan el 75% de la totalidad del trabajo de cuidado no remunerado y dedican 2,5 veces más tiempo a estas tareas de cuidado que los hombres⁹. **Por lo tanto, se ha demostrado que la brecha salarial de género es particularmente importante para quienes tienen hijos**¹⁰. Varios estudios han documentado la denominada “la penalización de la maternidad”, por la cual las madres tienden a ganar menos que las mujeres sin hijos, así como los “incentivos a la paternidad”, por el cual los hombres tienden a ganar más¹¹. Este fenómeno se debe en parte al hecho de que existen mayores probabilidades de que las mujeres interrumpan su carrera para cuidar a hijos y familiares ancianos o enfermos, lo que resulta en períodos de ausencia de la vida laboral, y también tienen más probabilidades que **los hombres de reincorporarse al mercado de trabajo**

5 Comisión Europea (2009) Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU

6 Grant Thornton (2017) Women in Business

7 Ibid

8 Por ejemplo, en España, Reino Unido, Italia, Bélgica, Francia, Alemania y los Países Bajos, véase Conde Ruiz y Marra de Artífano (2016) Gender Gaps in the Spanish Labour Market

9 McKinsey Global Institute (2015) [The Power of Parity: How Advancing Women's Equality can add \\$12 Trillion to Global Growth](#), ILO (2016) [Non-Standard Employment Around the World: Understanding challenges, shaping prospects](#)

10 Para una discusión más detallada, véase OIT (2015) [The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence](#)

11 Mandel and Shalev (2009) How Welfare States Shape the Gender Pay Gap: A Theoretical and Comparative Analysis

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

13 Comisión Europea (2016) [Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law](#)

14 Véase, por ejemplo, la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos del Reino Unido: Why equal pay matters

15 ONU Mujeres (2015) [El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: Transformar las economías para realizar los derechos](#)

16 OIT (2016) [Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence](#)

a tiempo parcial. Estas disparidades de género en la división de las responsabilidades familiares pueden a su vez afectar la progresión de la carrera de las mujeres, sus oportunidades de acceder al trabajo remunerado y al pleno empleo, y sus perspectivas salariales, además de contribuir a la segregación ocupacional, como ya se mencionó antes.

Por último, cabe señalar que la **discriminación de género**, tanto directa (es decir, remunerar menos explícitamente a un miembro de su personal por razón de su género), como indirecta (es decir, una parcialidad inconsciente), sigue siendo un problema generalizado y un factor que contribuye en gran medida a la brecha salarial de género. Sigue siendo el factor más importante de la brecha salarial de género en muchos países, que puede alcanzar, por ejemplo en Australia, alrededor del 38% de las diferencias salariales¹². La discriminación intersectorial agrava aún más la brecha salarial para las mujeres que pertenecen a grupos desfavorecidos, tales como las mujeres de minorías étnicas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores y las mujeres de color.¹³

Las medidas necesarias en materia de políticas...

Existen varias políticas que han demostrado ejercer un efecto positivo en la reducción de la brecha salarial de género, especialmente cuando se combinan de manera efectiva.

En primer lugar, se ha reconocido que es de esencial importancia establecer y hacer cumplir la **legislación relativa a la igualdad de remuneración** y luchar contra la discriminación a fin de establecer un marco jurídico que garantice la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y proporcione recursos legales a las víctimas de la discriminación salarial¹⁴. De acuerdo con un informe de la ONU, 59 países aprobaron en 2014 leyes que estipulan la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor¹⁵. Además, existen normas internacionales del trabajo en materia de igualdad de remuneración y no discriminación (véase infra). Aún así, la Comisión de Expertos de la OIT reconoció que si bien un gran número de países ha ratificado el Convenio 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, el número de países que ha aprobado una legislación que aplique este principio en la ley y en la práctica es menor.¹⁶

Algunos gobiernos también han implementado en los últimos años medidas para mejorar la **transparencia salarial**, lo que facilita a los trabajadores identificar las disparidades de género en este ámbito y facilitar que el gobierno identifique dónde se producen violaciones a la

legislación relativa a la igualdad de remuneración (abajo se ponen de relieve algunos ejemplos recientes de casos de países). En 2014, la Comisión Europea emitió una Recomendación sobre medidas de transparencia salarial que instaba a los Estados miembros de la Unión Europea a establecer medidas para permitir a los trabajadores/as solicitar información sobre los niveles salariales desglosada por género y realizar auditorías salariales de las empresas.¹⁷ Solo 11 de los 28 Estados miembros de la Unión Europea cuentan con dicha legislación¹⁸.

Las medidas para **abordar la segregación de género en las ocupaciones** también son importantes. A este respecto, la política educativa puede contribuir a eliminar los prejuicios de género en los planes de estudios e incrementar la sensibilización sobre las consecuencias probables para hombres y mujeres de la elección de los campos de estudio en sus carreras e ingresos¹⁹. Las políticas deliberadas para contratar y reconvertir a las mujeres en campos de estudio poco representados, tales como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (conocidos como STEM, por sus siglas en inglés) también pueden ser útiles, así como las políticas que alientan a los hombres a ocupar puestos que suelen ser ocupados por mujeres. Los interlocutores sociales tienen un papel importante que desempeñar a este respecto. Por ejemplo, el CWU (sindicato de trabajadores de la comunicación del Reino Unido), participó en una iniciativa conjunta con British Telecom para seleccionar y contratar más mujeres ingenieras²⁰.

Las políticas para abordar la **subrepresentación de las mujeres en los puestos directivos** también pueden ejercer efectos significativos. Algunos gobiernos han introducido **cuotas de género** a este respecto, incluyendo Noruega, Francia y Bélgica²¹. Ruanda también ha introducido una cuota del 30% para las mujeres en los organismos públicos encargados de la adopción de decisiones, lo que ha contribuido a que tenga los niveles más altos de mujeres que desempeñan funciones de liderazgo en el mundo (véase abajo el ejemplo de caso por país). Además, establecer **sistemas de evaluación y clasificación laboral que sean neutros en cuanto al género** también puede ayudar a abordar la discriminación indirecta en la promoción y la retribución de las mujeres²².

Las **políticas favorables a la familia** pueden ayudar a reducir las disparidades de género en el empleo y, a su vez, en los ingresos. Pueden reducir las interrupciones de carrera de las mujeres debido a las tareas de cuidados y evitar que se vean obligadas a abandonar el mercado laboral por completo. Se ha demostrado que mejorar el acceso a servicios asequibles de cuidado infantil y de

atención para ancianos/familiares dependientes es una herramienta esencial para impulsar la participación de las mujeres en el mercado laboral después de tener hijos²³. Asimismo, se ha demostrado que fomentar un uso más equilibrado de las licencias familiares promueve un retorno más rápido de las mujeres al mercado laboral después de tener hijos, reduce la discriminación de las mujeres en edad de procrear y respalda mejores perspectivas de carrera y una mayor retribución²⁴. Asimismo, ayuda a desafiar las normas sociales sobre el rol reproductivo de las mujeres, ya que se alienta a los hombres a compartir responsabilidades relativas a los cuidados.

Los **salarios mínimos vitales** también pueden ayudar a reducir las disparidades salariales entre mujeres y hombres, especialmente para los trabajadores de bajos ingresos²⁵. En la medida en que las mujeres tienden a estar excesivamente representadas en empleos de bajos salarios en comparación con los hombres, un aumento del salario mínimo puede ayudar a elevar sus salarios en relación con la remuneración de los hombres. Aumentar el salario mínimo también es, en términos más generales, una herramienta efectiva para reducir la pobreza en el trabajo y garantizar medios de vida decentes para todos los trabajadores, tanto mujeres como hombres²⁶. Los sistemas universales de protección social adecuados con arreglo al Convenio 102 y la Recomendación 202 de la OIT también son de esencial importancia a este respecto.

Por último, velar por que los trabajadores/as dispongan de libertad sindical, del **derecho a organizarse y a negociar colectivamente**, así como también la capacidad de plantear reclamos colectivamente, ha demostrado reducir la brecha salarial de género. Al establecer normas salariales claras, los convenios colectivos reducen el alcance de la discrecionalidad de que disponen los empleadores en lo que se refiere a la retribución de los trabajadores. En los Estados Unidos, la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 11% para las mujeres sindicalizadas, en comparación con la media general del 22%²⁷. En el Reino Unido, los salarios de las mujeres sindicalistas son en promedio un 30% más alto que los de las mujeres no sindicalizadas²⁸. La experiencia también demuestra que los mercados laborales con estructuras de negociación colectiva coordinadas y centralizadas generan por lo general estructuras salariales más igualitarias que favorecen una mayor igualdad de género²⁹. Cabe decir, con todo, que en los últimos años muchos gobiernos han tomado medidas para debilitar a los sindicatos³⁰ y reducir la cobertura de negociación colectiva³¹, lo que ejerce un impacto devastador sobre los derechos de los trabajadores/as y contribuye a una mayor desigualdad salarial³².

17 Comisión Europea, Recomendación sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia ([2014/124/UE](#))

18 Comisión Europea (2017) [Informe sobre la aplicación de la recomendación sobre la transparencia salarial](#)

19 Véase OCDE (2012) Closing the Gender Gap

20 Close the Gap (2013) [Shifting the balance? Exploring the trade union responses to tackling gendered occupational segregation](#)

21 Comisión Europea (2016) [Gender balance on corporate boards: Europe is cracking the glass ceiling](#)

22 Véase la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos del Reino Unido (2014) [Gender-Neutral Job Evaluation Schemes: An Introductory Guide](#)

23 Véase, por ejemplo, los informes de la CSI sobre [la inversión en la economía del cuidado](#)

24 Véase, por ejemplo, OCDE (2017) [Paid Parental Leave, where are the fathers?](#)

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

26 Véase el informe de políticas del L20 (2018) [Defender un crecimiento impulsado por los salarios](#)

27 Institute for Women's Policy Research (2016) [The Union Advantage for Women](#)

28 Estadísticas del Gobierno británico (2014) [Trade Union Statistics 2014](#)

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

30 Véase [Índice Global de los Derechos de la CSI 2018](#)

31 Véase el informe de políticas del L20 (2018) [Defender un crecimiento impulsado por los salarios](#)

32 Véase, por ejemplo, Bosch (2015) Shrinking collective bargaining coverage, increasing income inequality: A comparison of five EU countries

Normas internacionales del trabajo relevantes para abordar la brecha salarial de género

El **Convenio sobre igualdad de remuneración (C100)** establece que los signatarios deben promover y garantizar la igualdad de remuneración para los trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor.

El **Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación) (C111)** establece que los signatarios deben promover la igualdad de oportunidades con respecto al empleo y eliminar la discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social.

El **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (C156)** establece que los signatarios deben tratar de permitir que las personas con responsabilidades familiares ejerzan su derecho al empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre su empleo y las responsabilidades familiares. La Recomendación que la acompaña (R165) establece además que deben tomarse medidas para desarrollar o promover servicios asequibles par el cuidado de los niños, de ayuda familiar y atención domiciliaria, y otros servicios para la familia.

El **Convenio sobre la protección de la maternidad (C183)** establece que los signatarios deben garantizar a las mujeres el derecho a reincorporarse a un trabajo equivalente, con una remuneración equivalente después de la licencia de maternidad. También deben garantizar que el embarazo y la maternidad no constituyan una razón para la discriminación ni el despido.

El **Convenio sobre la fijación de salarios mínimos (C131)** establece los criterios que deben tenerse en cuenta al fijar el salario mínimo, en particular las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como el nivel general de los salarios en el país, el costo de la vida, prestaciones de la seguridad social y los niveles de vida en relación con los demás grupos sociales así como los factores económicos. Establece que deben elaborarse conjuntamente con los interlocutores sociales y aplicarse mediante inspecciones laborales adecuadas y sanciones por incumplimiento.

El **Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C87)**, el Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (C98) y el Convenio sobre negociación colectiva (C154) protegen los derechos de los trabajadores y trabajadoras a organizarse y negociar colectivamente

Reivindicaciones sindicales...

Se requiere una acción concertada por parte de los gobiernos y los interlocutores sociales para hacer frente a la brecha salarial de género. En este sentido, los sindicatos instan a tomar varias medidas combinadas:

- Los gobiernos deben disponer de una enérgica legislación sobre igualdad salarial y antidiscriminación que defienda el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, con mecanismos sólidos de aplicación, procedimientos de reclamación y acceso a reparación en consonancia con las normas internacionales del trabajo y las buenas prácticas.
- Los empleadores deben utilizar evaluaciones y clasificaciones neutrales de los puestos de trabajo en lo que concierne al género para evitar los prejuicios en la contratación y promoción de las mujeres, así como dar transparencia a todos los criterios y decisiones en materia de salarios y recoger y publicar regularmente datos sobre los niveles salariales para todas las categorías de empleo desglosados por género.
- Los gobiernos y los interlocutores sociales deben adoptar medidas para abordar la segregación de género en todos los sectores y categorías de trabajo, por ejemplo fijando cuotas y/o estableciendo iniciativas específicas para formar, contratar y retener a las mujeres en los sectores y empleos donde están subrepresentadas.
- Conjuntamente con otras medidas encaminadas a apoyar la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares, incluyendo el permiso familiar remunerado tanto para mujeres como para hombres, los gobiernos deben invertir en servicios públicos asequibles de atención y cuidado de calidad para niños y familiares dependientes, la creación de empleos decentes y en la formalización de los trabajos de cuidado informales.
- Los gobiernos deben garantizar salarios mínimos vitales, basados en el costo de la vida, que cubran a todos los trabajadores/as, y fijados con la plena participación de los interlocutores sociales, además de sistemas de protección social adecuados y universales.
- Los interlocutores sociales deben emprender negociaciones colectivas sobre los salarios, las cuales deben ser promovidas por los gobiernos. Los convenios colectivos deben tener una amplia cobertura y ser jurídicamente vinculantes. Las reformas del gobierno encaminadas a debilitar la negociación colectiva deben ser reconsideradas de forma inmediata.

Ejemplos nacionales para hacer frente a la brecha salarial de género

Chile: Se han introducido varias medidas en la última década con un efecto positivo sobre las disparidades salariales por motivo de género. Estas medidas incluyen la ampliación de la cobertura del cuidado infantil para facilitar el empleo femenino, una reforma del permiso de maternidad que se extiende a 24 semanas e introducción de la posibilidad de transferir parte de este derecho a los padres, la aprobación de una Ley de Igualdad de Género y la creación de un Servicio de Igualdad de Género¹.

Francia: En marzo de 2018, el Gobierno francés anunció planes para exigir a las empresas con más de 50 trabajadores que instalen un programa informático que verifique sus sistemas de nómina para detectar disparidades salariales injustificadas. Las empresas deberán publicar información en línea sobre sus disparidades salariales y, en caso de no lograr superar estas diferencias en un plazo de tres años, podrán ser multadas con el equivalente de hasta el 1% de su masa salarial².

Islandia: A partir de enero de 2018, ahora se exige a las empresas con 25 trabajadores o más que demuestren que remuneran a trabajadores y trabajadoras de manera justa sin discriminación de género, o corren el riesgo de incurrir en multas diarias.

Alemania: En 2015, Alemania introdujo un salario mínimo nacional, que ejerció un efecto significativo en el aumento de los salarios de las trabajadoras desproporcionadamente concentradas en empleos mal remunerados. Esta política siguió a las recientes reformas que procuran mayor accesibilidad a los hombres al permiso parental remunerado e introducen una bonificación si ambos padres hacen uso de sus derechos en relación con este permiso, así como también reformas para mejorar el acceso a servicios formales de cuidado infantil.

Ruanda: La constitución del país de 2003 estableció los principios de la igualdad de género y la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y establece una política de integración de la perspectiva de género en todos los sectores. También estableció que al menos el 30% de los cargos en los organismos decisorios a nivel nacional, regional y local estén ocupados por mujeres. A la fecha, el país cuenta con 53 políticas y otros marcos propicios para apoyar la igualdad de género en el acceso de la mujer a los recursos, la educación, la salud, las cuestiones sociales y económicas así como a la participación y a la acción³.

¹ Véase OCDE (2012) *Closing the Gender Pay Gap* así como Consejo de Derechos Humanos de la ONU (2018) *Committee on the Elimination of Discrimination against Women examines the report of Chile*

² Reuters (2018) *France to fine companies if gender pay gaps not erased*

³ Para más información véase: <https://owsd.net/sites/default/files/National%20Assessment%20on%20Gender%20and%20STI%20-%20Rwanda.pdf>

Lecturas adicionales y enlaces útiles...

Economic Policy Institute (2016) [What is the gender pay gap and is it real?](#)

Instituto Europeo para la Igualdad de Género (2017) [Gender Equality Index](#)

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

OIT (2016) [Las mujeres en el trabajo- Tendencias 2016](#)

CSI (2017) [Reforzar el poder de las trabajadoras.](#) Informe preparado para la 3ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI.

CSI (2017) [Investing in the Care Economy: Simulating employment effects by gender in countries in emerging economies](#)

CSI (2016) [Invertir en la economía de cuidados: Un análisis de género sobre los incentivos de empleo en siete países de la OCDE](#)

OCDE (2017) [The Pursuit of Gender Equality: An uphill battle](#)

Foro Económico Mundial (2017) [The Global Gender Gap Report](#)