



Índice

Agradecimientos	3
Sobre la autora	3
Parte 1: Introducción	4
Parte 2: Igualdad salarial: prioridad sindical y laboral	8
Parte 3: Transparencia salarial y presentación de informes sobre la brecha salarial de género	19
Parte 4: Igualdad salarial por trabajo de igual valor	26
Parte 5: Negociación de salarios dignos para trabajadoras y trabajadores mal remunerados	43
Parte 6: Medidas para promover la igualdad salarial para trabajadoras y trabajadores informales	47
Anexo 1: Seis pasos para calcular la brecha salarial de género	54
Glosario	57

Agradecimientos

Esta publicación se desarrolló conjuntamente con financiamiento de IndustriALL y UITA, lo que dio como resultado dos Guías separadas que contienen ejemplos específicos por sector e información pertinente para los afiliados de IndustriALL y de UITA. Si bien la estructura y el texto principal siguen siendo los mismos en ambas publicaciones, cada Guía se basa en ejemplos relacionados con los afiliados de cada organización sindical internacional. Gracias a todas las personas que contribuyeron con las ideas y el contenido de la Guía práctica sobre igualdad salarial.

Vaya un agradecimiento especial a Armelle Seby (IndustriALL), quien coordinó la Guía y brindó valiosos comentarios en todas las etapas de su realización y otro agradecimiento a miembros del Comité Mundial de Mujeres que contribuyeron a las conversaciones sobre estrategias de igualdad salarial (18 de mayo de 2022) y al contenido de la Guía (26 de octubre de 2022). Un agradecimiento especial a Ntokozo Mbhele (NUMSA, Sudáfrica), Klaudia Friebe (PRO-GE, Austria), Tracey Ramsey (Unifor, Canadá), Nilza Pereira de Almeida (Federación de Trabajadores Químicos de SP-CUT, Brasil), Stefanie Geyer (IG-Metal, Alemania), Jenny Kruschel (CFMEU, Australia), Hyewon Chong (KMWU, Corea) y Rose Omamo (Sindicato Amalgamado de los Trabajadores Metalúrgicos de Kenia). Gracias también a Christine Olivier y Kan Matsuzaki, quienes ocupan la secretaría general adjunta de IndustriALL, y a quienes integran el personal Walton Pantland, Paule Ndessomin, Christina Hajagos-Clausen, Glen Mpufane y Cherisse Gasana.

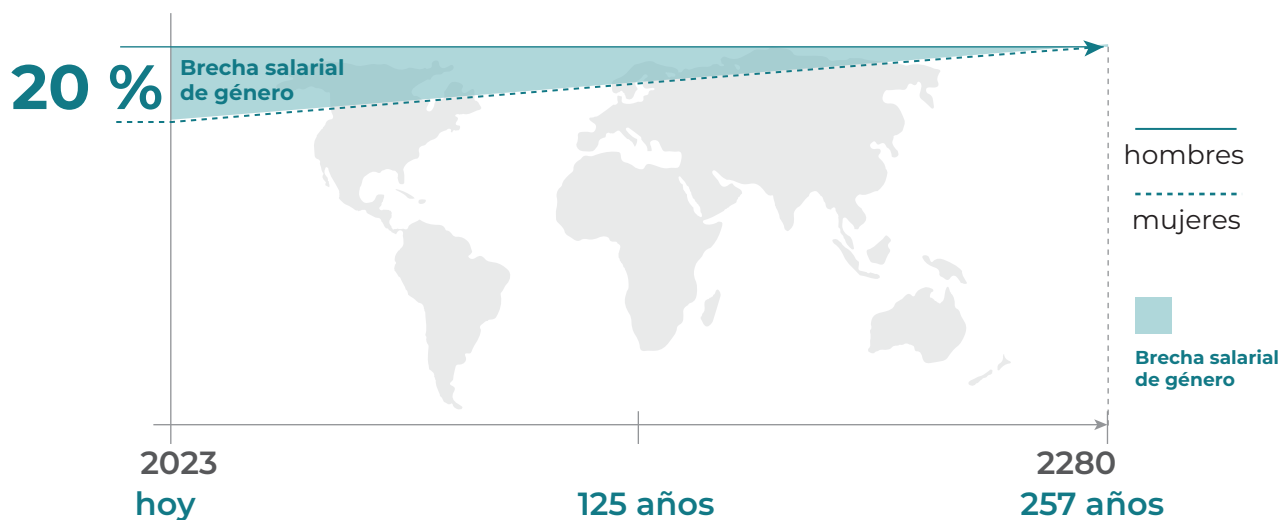
Sobre la autora

Jane Pillinger (PhD) es especialista internacional en igualdad salarial y violencia de género en el trabajo. Ha trabajado sobre igualdad de género con las organizaciones sindicales durante los últimos 35 años. Su doctorado y su primer libro *Feminising the Market* (Macmillan) analizan la igualdad salarial en un contexto europeo y, desde entonces, ha trabajado con las organizaciones sindicales en África, Asia, Europa y América Latina, incluidas federaciones sindicales internacionales. Algunos ejemplos de su trabajo sobre igualdad salarial son la *Guía práctica sobre Igualdad Salarial* de la Internacional de Servicios Públicos (1999), su libro en coautoría, *Negociación colectiva e igualdad de género* (Agenda Publishing) e investigaciones para la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP) sobre *Transparencia salarial, evaluación y clasificación laboral neutra de género* (2020). Jane ha capacitado a representantes de la parte sindical, empleadora, gubernamental y de inspecciones laborales sobre la aplicación de estrategias progresivas de igualdad salarial, evaluación laboral neutra en cuanto al género y el papel del diálogo social. Hace poco, Jane brindó asesoramiento especializado a la Confederación Europea de Sindicatos (CES), al Comité Económico y Social y al Parlamento Europeo sobre el contenido de la nueva Directiva de transparencia salarial de la UE y, en particular, el papel de los referentes de comparación hipotéticos. En 2023, elaboró una guía para el Congreso Irlandés de Sindicatos acerca de cómo informar sobre brecha salarial de género: *Guidance for unions on closing the gender pay gap and bringing the issue into collective bargaining*. Jane también ha trabajado como experta para la OIT, ONU Mujeres, la Comisión Europea, entre otras instituciones. Es coautora del reciente libro *Stopping Gender-Based Violence and Harassment at Work: The campaign for an ILO Convention* (Agenda Publishing).

Esta guía tiene como objetivo apoyar a las organizaciones sindicales en la negociación colectiva de igualdad salarial. Esto significa garantizar que las personas trabajadoras reciban un salario justo, valorando por igual el trabajo realizado por mujeres y hombres, de manera no discriminatoria. La igualdad salarial abarca métodos para combatir la diferencia salarial de género y garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo igual, similar o de igual valor. **La igualdad salarial es un objetivo para todas las personas trabajadoras, independientemente de su situación laboral o contractual, y sin importar si trabajan en la economía formal o informal.**

A nivel mundial, a las mujeres se les paga alrededor de un 20 % menos que a los hombres (ingresos medios por hora) (OIT, 2022). La brecha salarial de género persiste, a pesar de que muchos países han aprobado leyes sobre igualdad de remuneración y también han ratificado el Convenio n.º 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración de 1951 (cuyo índice de ratificación es del 93 %).

Al actual ritmo de avance, la OIT estima que se podría tardar **257 años para que desapareciera la brecha salarial de género**. El **Día Internacional de la Igualdad Salarial** se celebra el 18 de septiembre de cada año para marcar el momento en que las mujeres efectivamente dejan de cobrar en comparación con sus colegas varones, cuando quedan tres meses del año.



Fuente: ILO

La **brecha salarial de género** mide la diferencia porcentual entre los salarios promedio por hora de mujeres y hombres. Habrá brecha salarial de género mientras las mujeres cobren menores salarios que los hombres en el lugar de trabajo. La brecha salarial de género no identifica ni mide si existe discriminación o ausencia de igual salario por trabajo de igual valor.

La brecha salarial de género no es lo mismo que la **igualdad salarial**. La igualdad de remuneración garantiza la no discriminación en la fijación de salarios, de modo que las mujeres y los hombres reciban el mismo pago por el mismo trabajo y **por un trabajo de igual valor**.

Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT (n.º 100)¹

El principio de “igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor” está establecido en la Constitución de la OIT, en el Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (n.º 100) y en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (n.º 111). Estas normas tienen como objetivo eliminar las prácticas discriminatorias, incluidas las prácticas salariales discriminatorias. Los Convenios n.º 100 y n.º 111 de la OIT son derechos fundamentales en el trabajo.²

El Convenio n.º 100 aborda dos tipos de desigualdad salarial: 1) “Igual remuneración por trabajo igual” sobre la base de que mujeres y hombres reciben el mismo salario y beneficios cuando realizan trabajos idénticos o similares. 2) “Igual remuneración por trabajo de igual valor” donde mujeres y hombres reciben igual salario y beneficios, ya sea en efectivo o en especie, por trabajos iguales, similares o diferentes que pueden demostrar ser de igual valor cuando se evalúan según criterios objetivos, neutrales en cuanto al género.

“Remuneración” se define como “el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”.

Pandemia de COVID-19: la creciente brecha salarial de género

La pandemia de COVID-19 profundizó aún más las desigualdades de género, lo que tuvo sustantivas consecuencias negativas y prolongadas en los salarios y los medios de subsistencia de las mujeres. Las mujeres se vieron afectadas de manera desproporcionada por la pérdida de empleos y sanciones salariales, lo que amplió la brecha salarial de género. Las mujeres más fuertemente afectadas, como las trabajadoras informales y las mal remuneradas de la confección o la agricultura, experimentaron algunas de las mayores reducciones salariales y de oportunidades de empleo durante la pandemia, lo que llevó a mayores niveles de hambre, deuda y pobreza. Muchos sectores con mayoría de trabajadoras mujeres, como el sector de la confección, llegaron a reducciones significativas en las horas de trabajo, pérdida de puestos de trabajo y “robo de salarios”, como la falta de pago de salarios o de horas extras.

¹ Convenio de la OIT n.º 100: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100

² Para obtener más información sobre los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo, véase: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>.

Las personas trabajadoras informales se han visto muy perjudicadas.³ Un estudio de WIEGO (2021) concluye que las personas con trabajos informales ganan el 64 % de sus ingresos previos a la pandemia de COVID. Además, el 74 % de las personas encuestadas no pudo trabajar durante el período de confinamiento en abril de 2020 y, a mediados de 2021, la mayoría de las personas encuestadas trabajaban en promedio cuatro días a la semana en comparación con los cinco días y medio a la semana antes de la pandemia. Casi un tercio de las personas encuestadas a mediados de 2021 manifestó que alguien de su núcleo familiar había pasado hambre durante el último mes. Algunas de las personas más afectadas son trabajadoras y trabajadores de la confección en domicilio que, a mediados de 2021, trabajaban a destajo y ganaban solo el 2 % de sus ingresos promedio (mediana) previos a la pandemia. En general, el 34 % de las mujeres y el 21 % de los hombres informaron que el aumento de las responsabilidades de cuidado había reducido sus horas de trabajo en 2021. WIEGO ha pedido a quienes formulan las políticas que inviertan en protección social, brinden servicios públicos accesibles para reducir el trabajo de cuidados no remunerado y garanticen mejores condiciones de trabajo y remuneración para las trabajadoras informales.

Trabajadoras y trabajadores del sector de la confección



Solo el **64 %** de los ingresos anteriores a Covid



Los trabajadores/as del sector de la confección a **destajo solo ganaban el 2 %** de sus ingresos medios (medianos) anteriores a Covid a mediados de 2021



El **74 %** de los trabajadores/as del sector de la confección **confección no pudieron trabajar** durante el período de confinamiento en abril de 2020



El **34 %** de las mujeres afirmaron que, debido al aumento de sus responsabilidades de cuidados, sus horas de trabajo en 2021 se habían reducido

5,5 días trabajados a la semana de media antes de la pandemia



4 días trabajados a la semana de media por la mayoría de los encuestados a mediados de 2021



Casi **un tercio** de los encuestados a mediados de 2021 afirmó que algún miembro de su hogar había pasado hambre en el último mes

Fuente: WIEGO 2021

³ OIT (2021) estima que 2000 millones de personas participan en el trabajo informal, y que el 37 % de ellas son mujeres. En el Sur global, la mayor parte del empleo es informal. En los países de bajos ingresos, por ejemplo, el 92,1 % de las mujeres empleadas tienen un empleo informal en comparación con el 87,5 % de los hombres. Su trabajo les brinda poca protección social y legal, lo que hace que estas personas sean extremadamente vulnerables en tiempos de crisis.

La OIT instó a una recuperación de la pandemia con perspectiva de género en el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (OIT, 2021).

La recuperación de la pandemia se ha visto obstaculizada por el conflicto en Ucrania, la crisis energética, el cambio climático y los desafíos humanitarios. La OIT (2023) proyecta una desaceleración del crecimiento económico y del empleo en 2023, lo que dificultará cumplir los objetivos para reducir las inequidades y la desigualdad salarial y mejorar el acceso al trabajo decente y la justicia social. La crisis del costo de vida que enfrentan las personas trabajadoras en muchos países del mundo ha tenido una gran repercusión en los niveles salariales y en la supervivencia. En Chile, por ejemplo, el pequeño aumento en el salario mínimo introducido por el gobierno de Boric en 2022 fue rápidamente devorado por los altos costos de los alquileres, los alimentos y el combustible. En el Reino Unido, la huelga de las organizaciones sindicales en los sectores del transporte y la salud, a principios de 2023, fue una respuesta a la caída del salario real derivada de la inflación vertiginosa y la carga adicional sobre las personas trabajadoras causada por las medidas de austeridad y la menor dotación de personal a largo plazo en estos sectores.

Resumen de puntos clave para la acción sindical

- Acabar con la desigualdad salarial entre mujeres y hombres es una prioridad clave para las organizaciones sindicales.
- Las organizaciones sindicales pueden promover una mayor conciencia sobre la igualdad salarial y fomentar la negociación colectiva para abordar los salarios bajos y la igualdad salarial por trabajo de igual valor.
- La actuación de las organizaciones sindicales, la defensa y la negociación son indispensables para la aplicación plena y efectiva de las leyes nacionales y del Convenio n.º 100 de la OIT.

Reseña

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres es un problema sindical fundamental y repercute en la igualdad de las mujeres tanto en el trabajo como en la sociedad. Los ingresos de las mujeres son fundamentales para el bienestar económico de las personas trabajadoras y sus familias. Los bajos ingresos repercuten en el valor del trabajo y la condición que tienen las mujeres en el lugar de trabajo y en la familia. Las organizaciones sindicales que ponen el tema arriba de la mesa, al organizar y representar las preocupaciones de las trabajadoras, envían un fuerte mensaje de que los sindicatos responden a las necesidades de la vida laboral de las mujeres.

La igualdad salarial no solo tiene pertinencia para las políticas sindicales y la negociación sobre igualdad de género, sino que es un elemento central de la negociación salarial y los objetivos más generales de transición justa.

La negociación colectiva es una herramienta importante para lograr igualdad salarial, así como sistemas de pago transparentes. Cuando los sindicatos participan en negociaciones colectivas sobre el tema, la brecha salarial de género se reduce (OCDE, 2020; Pillinger y Wintour, 2019; Pillinger 2020; Chicha 2006; Global Deal, 2022). Con una mayor conciencia de las causas estructurales de la brecha salarial de género, como la subvaloración del trabajo de las mujeres, los sindicatos se han vuelto más activos en el desarrollo de estrategias y negociaciones para abordar la desigualdad e injusticia salarial (IndustriALL, 2022a; EPIC, 2022).

¿Qué sabemos sobre la brecha salarial de género?

Algunos elementos de la brecha salarial de género pueden explicarse por factores como la educación y la formación, la experiencia laboral, la antigüedad, las horas de trabajo, el tamaño de la organización o el sector de actividad. Sin embargo, existe una parte de la brecha salarial de género que llega hasta el 60 % y carece de explicación, que tiene su causa en la discriminación, la segregación laboral, la desvalorización del trabajo de las mujeres, los roles de cuidados de mujeres y la maternidad, entre otras.


Segregación laboral: la segregación laboral es vertical (los hombres tienen trabajos mejor remunerados y las mujeres tienen trabajos peor remunerados y enfrentan barreras para progresar en la escala profesional) y horizontal (las mujeres están sobrerrepresentadas en ciertas ocupaciones como en el trabajo doméstico, confección, labores administrativas, labores de limpieza y de cuidados).

El salario de las mujeres es menor en trabajos o sectores en los que hay una clara mayoría de mujeres. Cuando las mujeres superan el 65 % de la mano de obra asalariada, su salario disminuye en comparación con una mano de obra más mixta en empresas similares. Su salario disminuye aún más cuando las mujeres representan más del 90 % de la mano de obra de una empresa (OIT 2019). Además, como surge de un estudio reciente en Suiza, cuanto más mujeres entran en un sector o profesión, más salen los hombres, lo que lleva a una mayor segregación de género en el mercado laboral y a la devaluación del trabajo realizado en los empleos a medida que tienen más presencia femenina.⁴

La brecha salarial de género varía según el sector. Cuanto mayor sea el grado de feminización, mayor será la brecha salarial de género. Por ejemplo, existe una amplia

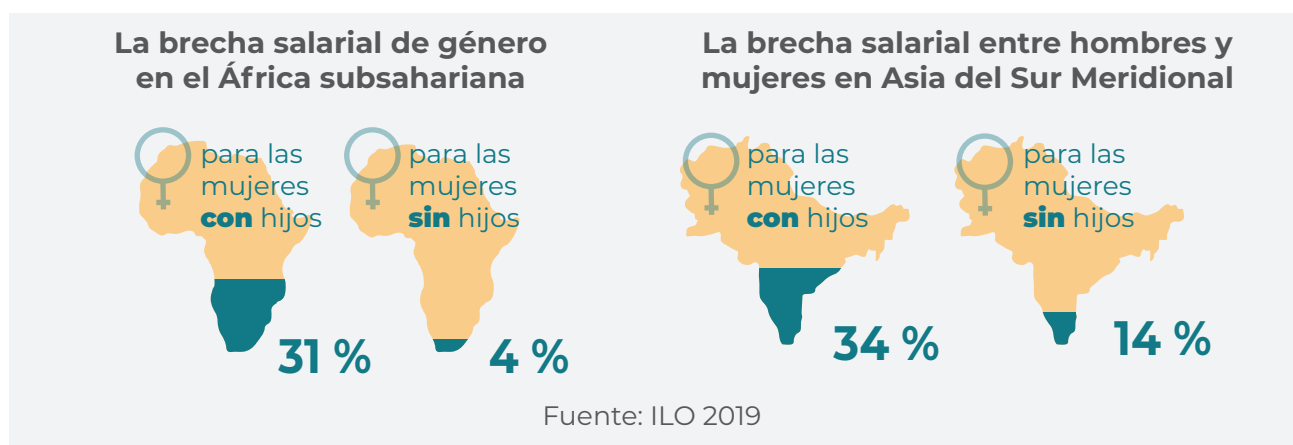
⁴ <https://www.news.uzh.ch/en/articles/media/2023/Men-Are-Leaving.html> Véase en: https://www.youtube.com/watch?v=qc_VFw_QkQQ

brecha salarial de género en los sectores con mayor presencia de mujeres, como los sectores de limpieza, confección y cuidados. Incluso cuando se tienen en cuenta variables como edad, estado civil, educación, ubicación geográfica, rama de actividad y ocupación, la brecha salarial ajustada sigue siendo alta, del 39 % en la India y del 48 % en Pakistán (OIT 2016). En el sector de la salud y la asistencia social, las mujeres ganan en promedio un 24 % menos que los hombres (OIT/OMS 2022).

 **En Chile**, por ejemplo, muchas personas trabajadoras han migrado a la región de Antofagasta para trabajar en el sector minero, donde particularmente los hombres se han beneficiado de trabajos mejor remunerados. Si bien las empresas mineras instrumentaron medidas de diversidad para contratar una mayor cantidad de mujeres en trabajos de minería y en puestos mejor remunerados, esto no aborda el problema real detrás de la creciente brecha salarial de género en la región (Alfaro, 2022). Se debe a que las mujeres siguen concentradas en trabajos de servicios peor remunerados en salud, educación, comercio, limpieza y alimentación, a menudo en trabajos de medio tiempo con ingresos inferiores al salario mínimo.

Como resultado, las estrategias para poner fin a la brecha salarial de género deben ir más allá de las medidas de diversidad que se centran en los puestos mejor remunerados de las mujeres, al abordar problemas estructurales como la carga de trabajo doméstico y de cuidados de las mujeres que les impide participar equitativamente en el mercado laboral.

Infravaloración del trabajo de las mujeres: Las mujeres trabajan en empleos y sectores que a menudo se valoran menos que los de los hombres. Sucede en particular cuando las mujeres se concentran en trabajos y sectores “feminizados”, como maquinistas de costura en el sector textil y de la confección, recolectoras de té en el sector agrícola, trabajadoras domésticas, cuidadoras y trabajadoras en servicios de limpieza y catering. Estos trabajos a menudo se consideran como “competencias naturalmente femeninas” y están infravalorados y mal remunerados. En los sectores feminizados, incluso cuando las mujeres tienen el mismo o mayor nivel educativo, reciben menos salario.



Labor de cuidados de las mujeres y brecha salarial por maternidad: Las mujeres dedican en promedio 2,5 veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo que afecta su participación en el mercado laboral, el ascenso en sus carreras e ingresos. Las madres pueden experimentar una sanción o

reducción salarial de hasta el 30 % (OIT 2019). Por ejemplo, en el África subsahariana, la brecha salarial de género es de 31 % para las mujeres que son madres, en comparación con el 4 % para las mujeres que no lo son. En el Asia del Sur, la brecha salarial de género es de 35 % para las mujeres que son madres, pero de 14 % para las que no lo son. La brecha salarial por maternidad existe cuando se comparan los salarios por hora de madres y no madres.

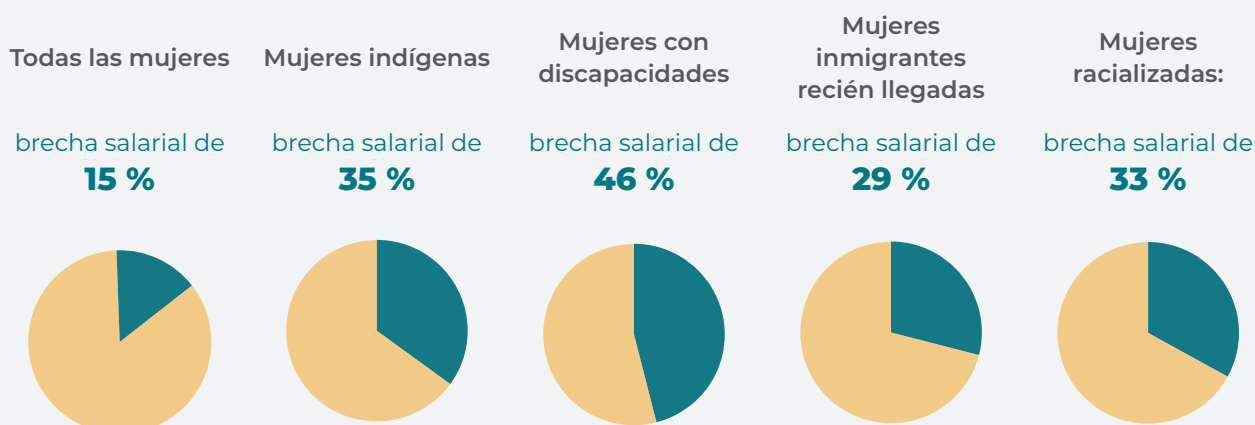
Acoso y violencia de género: Las mujeres que experimentan violencia de género tienen más probabilidades que otras de tener antecedentes laborales interrumpidos, trabajos peor remunerados y menos oportunidades de progresar en sus carreras (IWPR 2018, Pillinger et al. 2022), lo que, a su vez, repercute en la brecha salarial de género. Además, cuando las mujeres trabajan en situaciones de vulnerabilidad, en trabajos mal remunerados e inseguros, corren mayor riesgo de sufrir acoso y violencia de género. Better Work, OIT (2016) concluyó que el acoso sexual es más probable cuando el pago y los incentivos están vinculados a objetivos de producción y al otorgamiento de bonos. Esto se aplica a los sistemas a destajo (Broino, 2018). Cuando las personas trabajadoras dependen del pago a destajo, hay mayor probabilidad de que experimenten acoso sexual.

Trabajo atípico, precario e informal: Las mujeres predominan en trabajos atípicos y precarios, como trabajos eventuales y no permanentes, a menudo con salarios bajos y limitada protección social. Por ejemplo, los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial tienen ingresos por hora más bajos que quienes trabajan a tiempo completo, lo que resulta en una mayor brecha salarial de género. Las trabajadoras informales enfrentan algunas de las mayores brechas salariales, incluida la falta de acceso a salarios mínimos y protección social.

En muchos países, particularmente en el Sur global, los salarios mínimos bajos y los bajos salarios continúan siendo problemas importantes para las trabajadoras, lo que las lleva a depender de las horas extras o de un segundo y tercer trabajo para aumentar sus ingresos. Además, tomando el ejemplo de Vietnam, hay factores no explicados, incluida la discriminación, que representan el 60 % de la brecha salarial de género, un nivel superior al de la mayoría de los demás países del sudeste asiático. Cabe destacar también que las mujeres asalariadas en el sector de la confección de Vietnam tienen el doble de probabilidades de ganar salarios bajos con respecto a los hombres. Es importante señalar que las diferencias en aptitudes, experiencia, educación y capacitación de mujeres y hombres no explican de forma suficiente la brecha salarial de género y, en particular, el elemento “no explicado”. Trabajar en una industria y ocupaciones con alta mayoría de mujeres (como en el sector de la confección) y la incidencia de la maternidad son dos de los factores de mayor importancia que subyacen a la brecha salarial de género (OIT, 2018). En el Norte global, más personas trabajadoras se enfrentan a la pobreza en el trabajo debido al aumento de los trabajos precarios, los contratos de cero horas y los trabajos de guardia y a tiempo parcial mal remunerados. Muchas personas realizan varios trabajos a tiempo parcial para llegar a fin de mes.

Discriminación interseccional y múltiple: Hay diferentes grupos de mujeres con brechas salariales de género más amplias, como las trabajadoras informales, migrantes, racializadas y discapacitadas que se desempeñan en algunos de los trabajos peor remunerados y menos seguros. Por lo tanto, la brecha salarial de género debe verse como el resultado de una amplia gama de factores, como raza y origen étnico, discapacidad, acceso a la educación y edad. Las mujeres sometidas a discriminación interseccional tienen menos oportunidades de ascender a puestos mejor remunerados en el mercado laboral.

Los datos de Canadá muestran que existe una brecha salarial de género más amplia para aquellas personas que enfrentan discriminación múltiple (datos de personas trabajadoras a tiempo completo de 2016, Estadísticas de Canadá)



Fuente: Estadísticas de Canadá, 2016

¿Qué pueden hacer las organizaciones sindicales para fortalecer la negociación colectiva sobre la igualdad salarial?

Hay muchas maneras en que las organizaciones sindicales pueden desempeñar un papel en la negociación con la parte empleadora sobre maneras de informar sobre la brecha salarial de género. Las organizaciones sindicales tienen una función importante a la hora de concretar debates con la parte empleadora.

¿Qué pueden hacer las organizaciones sindicales para fortalecer la negociación colectiva sobre la igualdad salarial?

1. Fortalecer la capacidad de los equipos de negociación colectiva para llevar a cabo negociaciones en el lugar de trabajo y a nivel sectorial.
2. Fomentar una representación equilibrada de género en los equipos de negociación colectiva. Si la representación de las mujeres es baja, es posible que se necesiten nuevas estrategias sindicales, incluida la capacitación de mujeres representantes, para abordar este asunto.
3. Brindar orientación y capacitación a los equipos de negociación colectiva sobre la desigualdad salarial de las mujeres y brindar apoyo práctico para garantizar que se incluya la igualdad salarial en la negociación colectiva.
4. Asegurar que cualquier negociación para aumentar el salario de las trabajadoras provenga de un presupuesto aparte y no como resultado de una reducción del salario de los hombres.

¿Qué pueden hacer las organizaciones sindicales para fortalecer la negociación colectiva sobre la igualdad salarial?

Garantizar que se incluyan medidas para lograr igualdad salarial en todas las negociaciones salariales.

- Recopilar datos y proporcionar evidencia sobre la brecha salarial de género para usar en las negociaciones, realizando comparaciones entre ocupaciones y sectores, cuando sea posible.
- Asegurar que las negociaciones aborden herramientas para nivelar las desigualdades salariales, por ejemplo, negociando un porcentaje complementario o aumentos salariales fijos en sectores y trabajos feminizados y mal remunerados.
- Crear una **evaluación de impacto de género** para garantizar que se verifique el impacto de género de todas las reivindicaciones de la negociación colectiva y de los borradores de acuerdos. La evaluación también puede identificar formas de abordar los salarios más bajos en trabajos feminizados y la forma en que se categorizan los puestos.

Hacer que los salarios sean transparentes y presentar informes sobre la brecha salarial de género (véase la Parte 3)

- Negociar la transparencia salarial, el acceso a datos salariales anónimos y la generación de informes sobre la brecha salarial de género.
- Garantizar que las mujeres se beneficien por igual de bonos u otras asignaciones, incluso en situaciones en las que haya igual salario por el mismo trabajo.
- Proporcionar capacitación y orientación a representantes sindicales sobre cómo garantizar que la igualdad salarial, la transparencia salarial y la información sobre la brecha salarial de género puedan incluirse en la negociación colectiva.
- Negociar planes para hacer que el pago relacionado con el desempeño y el pago negociado individualmente sean transparentes, y garantizar que estos sistemas no perjudiquen a las trabajadoras.

¿Qué pueden hacer las organizaciones sindicales para fortalecer la negociación colectiva sobre la igualdad salarial?

Abordar las causas estructurales de la brecha salarial de género y la desigualdad salarial

- Las negociaciones para abordar las causas estructurales de la brecha salarial de género y la desigualdad salarial son importantes para tratar el sesgo de género, la discriminación directa e indirecta y la evaluación desigual de puestos de trabajo.
- Abordar el problema del trabajo mal remunerado de las mujeres mediante la negociación de salarios dignos (véase la Parte 5).
- Adoptar nuevas estrategias de negociación, como negociar aumentos salariales más altos en sectores o trabajos predominantemente mal remunerados y de mujeres; abogar por aumentos porcentuales de montos fijos, que son de particular beneficio para las personas con salarios más bajos.

Abordar la subvaloración del trabajo de las mujeres (véase la Parte 4)

- Llevar a cabo una evaluación neutra en cuanto al género de los puestos de trabajo, asegurando que la evaluación de los diferentes puestos se aborde de manera objetiva y sin discriminación ni sesgos de género, con criterios relevantes de aptitudes, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales.
- Abordar la subvaloración del trabajo de las mujeres y que el salario de las mujeres sea bajo porque son mujeres las que lo realizan. Trabajar con estos argumentos para convertirlos en estrategias para erradicar los bajos salarios.
- Partir de la **presunción de que todos los trabajos realizados en sectores u ocupaciones feminizados serán infravalorados**. Los estudios de todo el mundo son concluyentes sobre la subvaloración y los salarios más bajos de los trabajos y sectores en los que hay población mayoritariamente femenina. Esta presunción de que el trabajo de las mujeres estaba infravalorado fue el punto de partida para las negociaciones sindicales en Australia y Nueva Zelanda hace unos años en el sector de cuidados (Pillinger 2020).

¿Qué pueden hacer las organizaciones sindicales para fortalecer la negociación colectiva sobre la igualdad salarial?

Verificar que la categorización de puestos existentes no tenga sesgo de género ni sea discriminatoria

- Garantizar que la fijación de salarios no se base en diferencias históricas o sesgadas por género entre el salario de mujeres y hombres.
- Verificar que los sistemas de categorías salariales y laborales y los grupos de negociación no separen el trabajo de las mujeres y el trabajo de los hombres en negociaciones o categorías salariales aparte.
- Abordar la individualización de las negociaciones salariales, incluidos los pagos por rendimiento y bonos, que es más probable que beneficien los trabajos de los hombres que los de las mujeres.
- Llevar a cabo un examen periódico de los sistemas de calificación, remuneración y clasificación de puestos existentes para ver si es necesario revisarlos para garantizar que todos los puestos se evalúen de manera justa y equitativa de acuerdo con la responsabilidad y las aptitudes requeridas para el puesto.
- Asegurar que los trabajos feminizados no se clasifiquen en categorías salariales separadas, más restrictivas y menos valoradas, en comparación con los trabajos masculinizados.
- Negociar una cantidad de categorías salariales simplificadas, o únicas, algo que puede ayudar a reducir la posibilidad de remuneración injusta o discriminatoria.
- Garantizar que no haya diferencias en la remuneración adicional, en las primas y los bonos por desempeño en los trabajos de mujeres y hombres.

Abordar las causas y consecuencias de la brecha salarial por maternidad

- Negociar acceso a la protección de la maternidad, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la prestación de servicios de cuidado infantil asequibles. Abordar las barreras discriminatorias que impiden el ascenso profesional de las mujeres y la llegada a ocupaciones mejor remuneradas.
- Negociar políticas que aborden la distribución desigual del trabajo y la vida familiar, la adopción de leyes que incluyan el derecho de los padres a tomar licencia paternal remunerada y la distribución de las responsabilidades de cuidados.
- Garantizar que madres y padres tengan acceso a horarios de trabajo flexibles, incluidos horarios reducidos y trabajo a tiempo parcial con una remuneración justa y con la posibilidad de volver al tiempo completo.

¿Qué pueden hacer las organizaciones sindicales para fortalecer la negociación colectiva sobre la igualdad salarial?

Garantizar que las oportunidades de contratación, ascenso y desarrollo profesional sean equitativas y no discriminatorias.

- Garantizar procesos de contratación no discriminatorios.
- Brindar capacitación, asesoramiento y orientación para permitir que las mujeres asciendan a puestos mejor remunerados.
- Proporcionar igualdad de oportunidades para que las mujeres accedan al desarrollo profesional y la formación.
- En los casos en que las mujeres se enfrenten a desventajas debido a una menor alfabetización (cuando las niñas tengan menos años de escolaridad en comparación con los niños), hay que asegurar que los procesos de contratación que tengan un cuestionario se adapten para que sean simples, fáciles de entender y no excluyan o perjudiquen a las trabajadoras.

Garantizar que las personas que trabajan en los sectores formal e informal tengan derecho a protección social y pensiones

- Abordar los ingresos a lo largo de la vida sistemáticamente más bajos de las trabajadoras y las consecuencias de una importante brecha de género en las jubilaciones.
- Negociar el acceso de las trabajadoras a protección social y jubilaciones.

Representar los derechos de personas trabajadoras informales a salarios mínimos y protección social (véase la Parte 5)

- Organizar y representar a trabajadoras y trabajadores informales en negociaciones por trabajo decente, protección social y derecho a salarios mínimos amparados por ley.

¿Qué pueden hacer las organizaciones sindicales para fortalecer la negociación colectiva sobre la igualdad salarial?

Sensibilizar a las organizaciones sindicales sobre la desigualdad salarial de las mujeres tanto en el sector formal como en el informal

- Elaborar información, folletos y carteles que expongan información sobre la brecha salarial de género, los bajos salarios de las mujeres, la subvaloración del trabajo de las mujeres y por qué la igualdad salarial es un problema sindical.
- Realizar encuestas y consultas a personas trabajadoras sobre su salario y otros beneficios como bonos o protección social. Utilizarlos como base para las negociaciones con la parte empleadora y, cuando se trate de una parte trabajadora informal o por cuenta propia, en las negociaciones con las autoridades públicas.
- Brindar información sobre por qué es importante abordar la brecha salarial de género y los bajos salarios de las mujeres, y sobre la lucha de las organizaciones sindicales por un salario justo y equitativo para las trabajadoras.
- Presionar a la **federación sindical internacional** correspondiente para que incluya la brecha salarial de género en el programa de negociación con empresas multinacionales para garantizar que el problema se aborde en toda la cadena de suministro.

Garantizar que las acciones para acabar con la brecha salarial de género figuren en los Acuerdos Marco Globales (AMG) negociados entre federaciones sindicales internacionales y compañías transnacionales

- En los AMG, negociar cláusulas basadas en el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT de 1951 (n.º 100) y el Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación) de la OIT de 1958 (n.º 111).
- Utilizar la **diligencia debida en materia de derechos humanos** como palanca para negociar medidas sobre igualdad salarial al fiscalizar la aplicación de los AMI. Así se garantizará que la igualdad salarial y las medidas para combatir la brecha salarial de género se aborden en la cadena de suministro.

¿Qué pueden hacer las organizaciones sindicales para fortalecer la negociación colectiva sobre la igualdad salarial?

Defender leyes de equidad salarial para garantizar la igualdad de salario

- Garantizar que las leyes nacionales sobre igualdad salarial estén en consonancia con el Convenio n.º 100 de la OIT y aborden la Igualdad de salario.
- Presionar para introducir leyes de transparencia salarial que incluyan el papel que pueden desempeñar las partes empleadora y sindical en la reducción de las brechas salariales de género identificadas (se analiza más a fondo en la Parte 3).
- Cuando sea posible, defender leyes integrales que permitan hacer comparaciones dentro de los establecimientos y mediante referentes de comparación hipotéticos entre sectores con mayoría de mujeres y con mayoría de hombres (se analiza más a fondo en la Parte 4).
- Las organizaciones sindicales también pueden interceder para que sus gobiernos desarrollen la capacidad y las herramientas para mejorar las tareas de inspección laboral, asegurando que las inspecciones laborales puedan detectar las desigualdades salariales y la subvaloración del trabajo predominantemente realizado por mujeres.



En Colombia, donde la brecha salarial de género ronda el 30 %, el presidente estableció un grupo de élite de 50 mujeres inspectoras laborales

para abordar las desigualdades de género y la brecha salarial de género.⁵ La primera prioridad, a partir de 2022, fue realizar inspecciones en los sectores con mayor feminización o sectores donde se han identificado prácticas sexistas y patriarcales contra las mujeres y las personas LGBTI. Estos mecanismos se desarrollarán en empresas, instituciones públicas y lugares de trabajo informales.



En Chipre, la República Checa y Portugal, por ejemplo, se han elaborado herramientas e instancias de formación y sensibilización para inspecciones laborales, lo que ayuda a generar conciencia sobre las desigualdades salariales de género (Equinet, 2014).⁶

El programa chipriota sobre salarios desiguales y evaluación de puestos de trabajo capacitó a todos los inspectores e inspectoras laborales del país y funcionarios y funcionarias gubernamentales pertinentes en 2013. El programa pretendía mejorar los métodos de inspección del trabajo para detectar las desigualdades salariales.

5 <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/11/22/presidente-gustavo-petro-puso-en-marcha-el-grupo-elite-de-mujeres-para-enfrentar-la-desigualdad-de-genero-en-el-mundo-laboral/>

6 <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2014/03/EQUAL-PAY-REPORT-PUBLICATION.pdf>

En las Partes siguientes, se analizan en mayor detalle el papel de las organizaciones sindicales y de la negociación en relación con:

- Informes sobre transparencia salarial y brecha salarial de género
- Igualdad salarial por trabajo de igual valor
- Negociación de salarios dignos
- Negociación de derechos de trabajadoras y trabajadores informales

Resumen de puntos clave para la acción sindical

- Es preciso que la acción sindical para poner fin a la brecha salarial de género aborde las causas estructurales de la brecha salarial, como la segregación laboral, la carga de las responsabilidades de cuidados de las mujeres y la desvalorización del trabajo de las mujeres.
- La violencia de género perturba la vida laboral y los ingresos de las mujeres, lo que repercute en la brecha salarial de género.
- Las medidas para abordar los bajos salarios de las mujeres y fomentar salarios dignos son importantes para acabar con la brecha salarial de género.
- Es necesario que la negociación colectiva trate la igualdad salarial en las negociaciones salariales a través de medidas de no discriminación en el trabajo y transparencia salarial.

Reseña

“Las medidas de transparencia salarial, según cómo se apliquen, pueden servir como una herramienta eficaz para identificar las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres y, como tales, pueden ser medios para abordar la brecha salarial de género y reducir las desigualdades de género más amplias en el mercado de trabajo”. (OIT, 2022:1)

Esta Parte contiene medidas sobre igualdad salarial que abordan la **información sobre transparencia salarial y la brecha salarial de género**. La falta de transparencia salarial puede afectar la brecha salarial de género y hacer que sea imposible identificar, por ejemplo, si existe discriminación o subvaloración del trabajo de las mujeres (OIT, 2022). Es indispensable que las organizaciones sindicales tengan acceso a datos salariales para poder negociar de manera efectiva y luchar contra la brecha salarial de género. En la UE, se estima que “un enfoque integral para la transparencia salarial y la integración de la igualdad salarial en la negociación colectiva podría reducir la brecha salarial de género entre un 1,65 % y un 4,33 %” (citado en OIT, 2022:6).

La presentación de informes de brecha salarial de género en el lugar de trabajo es un sistema mediante el cual la parte empleadora recopila datos sobre los ingresos de mujeres y hombres para mostrar la brecha salarial de género. Se considera una herramienta importante para las negociaciones sindicales, ya que muestra un panorama en un momento dado de la brecha salarial de género promedio. Cada vez más países están instrumentando leyes sobre presentación de informes de brecha salarial de género para mejorar la transparencia salarial.⁷ En la Unión Europea (UE), la nueva Directiva de transparencia salarial (2023) obligará a la parte empleadora a informar sobre la brecha salarial de género, abordar la igualdad salarial por trabajo de igual valor y consultar con las organizaciones sindicales.

Aunque no se hayan aprobado leyes, igual hay mucho que las organizaciones sindicales pueden hacer para negociar y hacer campaña por la transparencia salarial en los lugares de trabajo que representan.

Resumen de la Directiva de transparencia salarial de la Unión Europea (sobre la base del acuerdo en el Consejo de 20 de diciembre de 2022)

La nueva Directiva supondrá un importante avance jurídico en Europa. Su objetivo es garantizar que haya transparencia salarial, tras una larga campaña de las organizaciones sindicales de toda Europa.

Transparencia salarial para quienes buscan trabajo: La parte empleadora deberá proporcionar información sobre el nivel de salario inicial o el rango en el aviso de vacante o antes de la entrevista de trabajo. La parte empleadora no podrá preguntar a los posibles trabajadores o trabajadoras sobre su historial de remuneraciones.

⁷ Entre estos países están: Alemania, Austria, Canadá, Chile, Estados Unidos, Francia, Lituania, Irlanda, Islandia y el Reino Unido. Para obtener más información véase OIT (2022).

Derecho a la información de empleadas y empleados: La parte trabajadora tendrá derecho a solicitar información a la parte empleadora sobre su nivel de salario individual y sobre los niveles de salario promedio, desglosados por sexo, por categorías de personas que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Este derecho existirá para todas las personas empleadas, independientemente del tamaño de la empresa.

Informes sobre la brecha salarial de género: Las empresas con al menos 100 personas empleadas deberán publicar información sobre la brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras. En una primera etapa, las empresas con al menos 250 personas empleadas informarán anualmente y las que tengan entre 150 y 249 personas empleadas lo harán cada tres años. A partir de los cinco años siguientes a la transposición de la Directiva, las empresas cuyo personal sea de 100 a 149 personas también tendrán que informar cada tres años.

Evaluación salarial conjunta: Cuando los informes salariales revelen una brecha salarial de género de 5 % como mínimo y cuando la parte empleadora no pueda justificar la brecha según factores neutrales de género objetivos, deberá realizar una evaluación salarial, en cooperación con representantes de la parte trabajadora.

Mejor acceso a la justicia para víctimas de discriminación salarial:

Indemnización para personas trabajadoras: quienes hayan sufrido discriminación salarial de género pueden recibir una indemnización, incluso recuperar totalmente los salarios atrasados y bonos o pagos en especie relacionados.

Carga de la prueba para la parte empleadora: cuando esta parte no cumpla con sus obligaciones de transparencia, le corresponderá a la parte empleadora, no a la trabajadora, probar que no hubo discriminación en la remuneración.

Las sanciones incluirán multas: Los Estados miembros deben establecer sanciones específicas para las infracciones de la norma de igualdad salarial, incluidas multas.

Los órganos de igualdad y la representación de trabajadores y trabajadoras podrán actuar en procedimientos judiciales o administrativos en su representación.

¿Cómo medir la brecha salarial de género en ingresos por hora, mensuales y anuales?

- La medida estándar de la brecha salarial de género son los ingresos por hora. Se trata de una medida elemental basada en el precio por hora de la mano de obra. No tiene en cuenta otros factores que a menudo aumentan los salarios, como pagos relacionados con el desempeño, bonos u horas extras.
- Existe una brecha salarial de género más amplia cuando se miden los **ingresos mensuales o anuales**, ya que aquí se tendrán en cuenta factores como las horas de trabajo y las horas extras. Es más probable que los hombres trabajen más horas, incluidas horas extras, que las mujeres. Debido a las responsabilidades de cuidado, las mujeres generalmente trabajan menos horas que los hombres en ocupaciones que también infravaloran su trabajo.
- **Los ingresos a lo largo de la vida** revelan las repercusiones de las desigualdades salariales, lo que da lugar a una amplia brecha salarial en las pensiones o jubilaciones. Significa que gran cantidad de mujeres se enfrentan

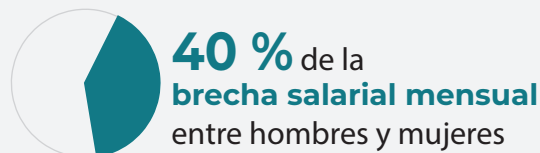
a la pobreza y la inseguridad económica en la vejez. En la UE, en 2019 la brecha salarial de género era del 16 % (con base en los ingresos medios por hora). Sin embargo, las mujeres mayores de 65 años recibían una pensión que, en promedio, era 29 % inferior a la de los hombres.

En la Unión Europea, la diferencia media entre las pensiones de los hombres y de las mujeres es del **29 %**



Fuente: Comisión Europea

En España, los asignaciones y bonos suponen el



Fuente: CCOO 2022

Aunque las tasas salariales básicas sean iguales, las brechas salariales ocurren con frecuencia debido a las desigualdades en las asignaciones y bonos que se pagan a empleados y empleadas. Un informe reciente de la confederación española Comisiones Obreras (CCOO, 2022) concluye que hasta el 40 % de la brecha salarial mensual entre mujeres y hombres se encuentra en asignaciones y bonos.

En el Anexo 1 de esta guía hay una metodología para identificar la brecha salarial de género en los ingresos por hora, la brecha salarial de género en el pago de bonos y la brecha salarial de género para trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial y no permanentes.

La transparencia salarial es un punto de partida imprescindible para las negociaciones sindicales para poner fin a las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Las organizaciones sindicales pueden aportar igualdad y transparencia salarial en la negociación de las siguientes formas:

- **Solicitar información sobre la remuneración de las personas trabajadoras**, lo que se puede utilizar en las negociaciones para acabar con la desigualdad y la discriminación salarial.
- **Negociar con la parte empleadora** para recopilar datos desglosados por género y publicar información periódica sobre la brecha salarial de género.
- **Participación de las organizaciones sindicales en la elaboración de planes de acción** para abordar las causas fundamentales de la brecha salarial de género.

Identificar la brecha salarial de género en el lugar de trabajo

Identificar la brecha salarial de género en una organización implica recopilar datos sobre los ingresos de mujeres y hombres. Sin embargo, el salario básico, calculado como ingresos por hora, puede enmascarar otras brechas salariales de género, como el pago de bonos o pagos adicionales por horas extras trabajadas. Por esta razón, también es importante recopilar datos e informar sobre las diferencias de género en otros elementos salariales que quedan fuera del alcance del salario básico. Por ejemplo, cuando se tienen en cuenta los bonos, la brecha de género suele aumentar. Esto se debe a que es más probable que los bonos se otorguen a los empleados varones y a quienes ganan más.

Hay varias formas de calcular la brecha salarial de género. Se puede hacer **simplemente** comparando el salario básico de mujeres y hombres dentro de una organización. Sin embargo, el salario básico es solo un elemento de la remuneración de mujeres y hombres. El pago de bonos y horas extras son dos elementos adicionales que deben tenerse en cuenta.

En suma, los principales elementos retributivos que deben incluirse en los informes salariales de género son:

- salario básico, medido como ingresos por hora
- bonos o pagos en especie
- pago de horas extras
- ingresos por hora de trabajadoras y trabajadores no permanentes
- ingresos por hora de trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial

Algunas empresas solo realizan informes sobre la brecha salarial de género acerca de las personas que trabajan a tiempo completo. Sin embargo, es importante que la información sobre la brecha salarial de género abarque a todas las personas trabajadoras, independientemente de las horas trabajadas o de su situación contractual. Otro factor a tener en cuenta es la brecha salarial de género más amplia para trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial y no permanentes. En consecuencia, es preciso que las organizaciones sindicales también negocien para identificar la brecha salarial de género entre personas que trabajan a tiempo parcial y quienes lo hacen a tiempo completo y entre trabajadores y trabajadoras no permanentes y permanentes.

¿Qué incluye la remuneración?

- Salario normal pagado a la persona empleada
- Asignaciones, por ejemplo por mantenerse en el empleo
- Bonos, que pueden ser en dinero, vales, instrumentos financieros, reparto de utilidades, bono por productividad, pago de comisiones
- Prestaciones en especie, como el pago de seguro de salud
- Pago de horas extras
- Pago por trabajo a destajo
- Licencia remunerada, como la licencia anual, por maternidad o enfermedad
- Pago de prima por turno
- Pago relacionado con el desempeño

¿Qué no está incluido en la remuneración?

- Indemnización por despido
- Reembolso de gastos de viaje, estadías u otros
- Retroactividad
- Pago en lugar de vacaciones
- Cuidados infantiles u otros servicios

La parte empleadora tiene que dar participación a la organización sindical en la elaboración del informe sobre los datos recopilados, que abarque un plan de acción donde se establezcan formas de abordar la brecha salarial de género. En muchos casos, la parte empleadora recomienda brindar la oportunidad de ocupar puestos superiores y de liderazgo mejor remunerados a un mayor número de mujeres. Sin embargo, puede haber otros factores estructurales que las organizaciones sindicales pueden traer a la mesa de negociación que pueden beneficiar a una gran parte de la fuerza laboral femenina que tiene salarios bajos (como se describe en la Parte anterior).

En algunos países, los empleadores están legalmente obligados a presentar informes sobre la brecha salarial de género y poner los datos a disposición del público, por ejemplo, en un sitio virtual del gobierno. En otros países, los datos siguen siendo de uso interno, pero se debe analizar con la representación sindical en el lugar de trabajo. Idealmente, el informe debe contener propuestas y un plan de acción para abordar cualquier brecha salarial de género identificada.

¿Qué pueden hacer las organizaciones sindicales para fomentar transparencia salarial y presentación de informes sobre la brecha salarial de género?

Hay muchas maneras en que las organizaciones sindicales pueden desempeñar un papel en la negociación con la parte empleadora sobre maneras de informar sobre la brecha salarial de género. Los sindicatos tienen una función importante a la hora de concretar debates con la parte empleadora.

- 1. Garantizar la representación sindical** en todas las etapas del proceso de información sobre la brecha salarial de género, incluida la elaboración de un plan de acción para abordar las brechas salariales identificadas.
- 2. Solicitar información a la parte empleadora** sobre escalas salariales y bonos, la manera en que se calculan y otorgan bonos o el pago relacionado con el desempeño, y si existen diferencias entre trabajadores y trabajadoras.
- 3. Abogar por un enfoque integral**, que cubra salario básico, bonos y diferencias salariales de género que enfrentan las personas que trabajan a tiempo parcial y como no permanentes.
- 4. Acordar acciones para hacer frente a las brechas salariales de género identificadas** que aborden las causas estructurales y fundamentales de la brecha salarial de género.
- 5. Negociar medidas para que el pago relacionado con el desempeño y el pago negociado individualmente sean transparentes**, y negociar para garantizar que estos sistemas no perjudiquen a las trabajadoras y conduzcan a una brecha salarial de género más amplia.
- 6. Es preciso que las organizaciones sindicales que también son empleadoras realicen sus propios informes internos sobre la brecha salarial de género.** Puede ayudar a generar conciencia sindical en la negociación de informes sobre la transparencia salarial y la brecha salarial de género.
- 7.** Si la parte empleadora de un lugar no acepta realizar un informe sobre la brecha salarial de género, **los sindicatos pueden llevar a cabo un informe sobre la brecha salarial de género en el lugar de trabajo** a través de una encuesta anónima para identificar diferentes niveles salariales y bonos, o basándose en el desglose por género de los datos salariales proporcionados por la parte empleadora, en caso de estar disponibles.⁸

⁸ Véase a continuación un modelo de encuesta y algunas preguntas para incluir: <https://equalitytrust.org.uk/sites/default/files/Equal%20Pay%20Toolkit%20Print%20Version.pdf>

Resumen de puntos clave para la acción sindical

- Las organizaciones sindicales tienen una función proactiva que cumplir en la negociación de medidas de transparencia salarial, incluida la presentación de informes de brecha salarial de género.
- Es necesario negociar medidas para reducir las brechas salariales de género identificadas y utilizar la transparencia salarial como punto de partida para luchar por la igualdad salarial en los convenios colectivos.

Reseña

Como se menciona en la Parte 2, las aptitudes de las mujeres a menudo se consideran características femeninas “naturales” en lugar de competencias adquiridas. Las aptitudes como la costura y el trabajo con máquinas, el trabajo administrativo, la limpieza o el trabajo de cuidados están infravaloradas porque son realizadas por mujeres. Por lo tanto, es importante examinar si existe un sesgo de género al evaluar el valor del trabajo, las competencias y las aptitudes de las mujeres. Por ejemplo, los estereotipos de género repercuten en la manera en que etiquetamos y valoramos el trabajo y las aptitudes de las mujeres, en muchas ocasiones con los títulos de los cargos como: “chef versus cocinera”, “asistente de dirección versus secretaria”, o “vendedor versus auxiliar de ventas”.

Evaluación del trabajo neutra en cuanto al género

La evaluación laboral neutra en cuanto al género es una herramienta para poner fin a la fijación de salarios discriminatorios y a la subvaloración del trabajo realizado por mujeres. Es uno de los métodos más utilizados para establecer niveles salariales y resaltar las desigualdades salariales en trabajos que son diferentes, pero igualmente valorados.

La evaluación del trabajo neutra en cuanto al género implica lo siguiente:

- **Análisis del contenido de un puesto de trabajo**, no de las características individuales de una persona.
- Determinación del **valor relativo de un trabajo**, lo que incluye una categoría adecuada del puesto de trabajo.
- Una herramienta para construir una **estructura salarial transparente y equitativa**.
- Puede ayudar a redactar descripciones y especificaciones de cargos y competencias.
- Tiene presentes los nuevos **puestos de trabajo** y la necesidad de aumentar los niveles de especialización y complejidad en organizaciones.

La evaluación del trabajo neutra en cuanto al género se puede utilizar simplemente para comparar dos puestos de trabajo, o puede ser una herramienta que ampare todos los puestos de empleo en un lugar de trabajo o sector.

Pasos para llevar a cabo una evaluación del trabajo neutra en cuanto al género

Paso 1: Identificar puestos de trabajo para comparar

Paso 2: Examinar los datos salariales y cualquier diferencia salarial entre trabajos realizados por hombres y mujeres

Paso 3: Cotejar las descripciones de tareas y verificar el contenido del puesto con trabajadores, trabajadoras y la persona a cargo de la línea

Paso 4: Seleccionar factores para la comparación (véase en el Cuadro 1 a continuación la descripción de factores: **responsabilidad, preparación/aptitudes, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales**)

Paso 5: Evaluar si los trabajos son de igual valor (evaluación de igual valor). Existen varios métodos que se utilizan para ponderar el valor de los diferentes puestos de trabajo.

El método más utilizado y recomendado con fines de igualdad de remuneración es el “método analítico”, que analiza los requisitos de todos los puestos de trabajo y los evalúa utilizando pautas detalladas que pueden tener en cuenta la subvaloración del trabajo predominantemente realizado por mujeres. Es el método presentado en la **Guía de evaluación no sexista del empleo de la OIT (OIT, 2016)**. Toda persona interesada en llevar a cabo una evaluación del trabajo neutra en cuanto al género debería consultar esta guía.

El **Cuadro 1** expone qué abarca la evaluación neutra en cuanto al género del trabajo, incluidas las situaciones en las que puede producirse una subvaloración del trabajo de las mujeres, a partir de una evaluación objetiva de los factores que describen las diferentes **exigencias del puesto como responsabilidad, preparación/aptitudes, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales**. Los empleos reciben una puntuación según su valor, en virtud de cada factor. Es posible tener en cuenta una gama más amplia de factores o subfactores que son específicos de las exigencias y aptitudes particulares requeridas para el trabajo. Sin embargo, a menudo ocurre que se pasan por alto o se subestiman las “aptitudes que se dan por sentadas” de las mujeres.

Cuadro 1: Factores que intervienen en la evaluación del puesto

Factores	Qué cubre	Aptitudes de las mujeres que pueden pasarse por alto
<p>Preparación, aptitudes y conocimientos</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios, experiencia, capacitación, conocimientos necesarios para el cargo • Capacidad y aptitudes intelectuales, sociales y físicas • Aptitudes para resolver problemas, criterio independiente y toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes interpersonales y de comunicación. • Manejo y mantenimiento de equipos • Coordinación • Destreza manual • Atención visual • Atención al cliente • Gestión de registros • Aptitudes en el teclado
<p>Esfuerzo</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias físicas, intelectuales o mentales del empleo • Frecuencia, duración, esfuerzo, dificultad, estrés 	<ul style="list-style-type: none"> • Levantar elementos pesados de maquinaria o productos • Levantar o mover personas frágiles • Multiplicidad de tareas • Esfuerzo físico por movimientos repetitivos, restringidos o ligeros de carácter regular
<p>Responsabilidad</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad exigida en el trabajo, por ejemplo, de recursos humanos, técnicos, financieros • Funciones de supervisión de personas, equipos o clientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Confidencialidad, manejo de información sensible • Gestión y organización de reuniones • Cuidado de personas, apoyo emocional • Conocimiento de los procedimientos de seguridad y emergencia • Capacitación y orientación de personal nuevo
<p>Condiciones laborales</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Factores psicosociales en el entorno laboral como riesgos de seguridad por trabajar en solitario • Peligros del puesto de trabajo • Imprevisibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Situaciones de estrés físico o emocional, como tratar con clientes difíciles • Exposición a productos químicos y sustancias corrosivas • Movimientos repetitivos • Estar sentada o de pie por largos períodos mientras se opera maquinaria

Los siguientes son algunos ejemplos de trabajos de mujeres mal remunerados que están infravalorados, muchos de los cuales no tienen en cuenta otras exigencias físicas del empleo, o que hay ciertas aptitudes que supone el puesto de trabajo:

- **Una trabajadora de la confección** realiza trabajos a máquina para producir prendas a tiempo en una línea de producción. Se le exige tener destreza manual para completar el trabajo detallado a máquina. Es posible que tenga que trabajar muchas horas en condiciones difíciles, sentada frente a una máquina durante muchas horas, lo que puede ocasionar problemas musculoesqueléticos. Otros riesgos para la salud surgen de la constante atención visual, la exposición al polvo y los productos químicos emitidos por las telas y la tensión de los movimientos repetitivos. Muchas trabajadoras de la confección pierden el empleo a los 35 años debido a los efectos a largo plazo de estos problemas físicos. La mayoría de las trabajadoras de la confección ganan salarios muy bajos y tienen que recurrir a largas jornadas laborales y horas extras para satisfacer sus necesidades diarias de subsistencia.




Las trabajadoras pierden su empleo a los 35 años

Se requiere que tenga destreza manual para completar un trabajo meticuloso con las máquinas

Otros riesgos para la salud se derivan de la constante atención visual, la exposición al polvo y productos químicos emitidos por de los tejidos y la tensión de los movimientos repetitivos

- En el **sector minero**, donde existe una brecha salarial de género promedio del 9,3 % (Mining Technology, 2022), es más probable que las mujeres estén en trabajos manuales y administrativos mal remunerados, y los hombres en puestos técnicos y gerenciales mejor remunerados. En Sudáfrica, por ejemplo, una de las principales causas de la brecha salarial es que las mujeres reciben casi un 33 % menos de bonos que sus compañeros varones. Incluso cuando su empleo es el mismo que los hombres, las mujeres tienen menos posibilidades de asistir a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que podrían permitirles tener un salario más alto.



Las mujeres reciben casi un 33 % menos de bonos que sus compañeros varones

En el sector minero, donde existe una diferencia salarial media entre hombres y mujeres del 9,3 % (Mining Technology, 2022)

Las mujeres tienen menos posibilidades de asistir a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que podrían permitirles tener un salario más alto

¿Qué pueden hacer las organizaciones sindicales para abordar la subvaloración del trabajo de las mujeres?

Dado que puede ser un tema muy nuevo para muchos sindicatos, se ofrecen las siguientes ideas para ayudar a generar comprensión sobre las herramientas que se pueden utilizar para abordar la subvaloración del trabajo de las mujeres. Se parte del trabajo realizado por organizaciones sindicales de Canadá, Europa y Australia para abordar el problema a través de una evaluación del empleo neutral en cuanto al género.

1. Incluir una **evaluación del empleo neutral en cuanto al género** en las negociaciones, con criterios neutros en cuanto al género y no discriminatorios al evaluar puestos en torno a criterios pertinentes de aptitud, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales.
2. Cuando se haya realizado antes un programa de evaluación de empleo, solicitar a la gerencia que **realice un análisis de la forma en que se evaluaron los puestos** para identificar cualquier posible sesgo de género que pueda haber ocasionado que los puestos se clasificaran de forma inapropiada y se subestimaran.
3. Brindar **capacitación y orientación a los y las representantes sindicales**⁹ para que reconozcan los puestos de trabajo valorados de forma desigual y comprendan cómo se puede llevar a cabo en la práctica una evaluación de puestos de trabajo neutra en cuanto al género.
4. Asegurar la **participación sindical** en el diseño y puesta en marcha de sistemas de evaluación del trabajo.
5. Verificar que el sistema de evaluación sea analítico y aborde el **sesgo de género y la subvaloración del trabajo de las mujeres**, particularmente cuando se pasan por alto sus aptitudes.
6. Seleccionar **empleos para comparar que puedan ser igualmente valorados**. Por lo general, significará encontrar referentes de comparación hipotéticos mejor remunerados dentro de la empresa o, si no fuese posible, en otra empresa o sector, que realicen un trabajo diferente. Es importante seleccionar trabajos mejor remunerados que tengan el potencial de ser valorados igual que trabajos peor remunerados y menos valorados. El Cuadro 2 ofrece ejemplos de comparaciones de igual valor que se han hecho entre empleos peor remunerados donde hay mayoría de mujeres y trabajos mejor remunerados donde hay mayoría de hombres.

⁹ En la Parte de *Recursos* de esta guía hay varios ejemplos de materiales de orientación para llevar a cabo una evaluación de empleo neutra en cuanto al género de la OIT, el Reino Unido, Bélgica y Nueva Zelanda.

¿Qué pueden hacer las organizaciones sindicales para abordar la subvaloración del trabajo de las mujeres?

7. Siempre que sea posible, **realizar comparaciones con trabajos de otros sectores mejor remunerados, en los que haya mayoría de hombres.** En los casos en que no exista un referente de comparación masculino, tratar de argumentar a favor del uso de referentes de comparación hipotéticos.¹⁰ **Un referente de comparación hipotético** puede ayudar a demostrar que si un hombre estuviera empleado en un trabajo de igual valor en el mismo lugar de trabajo, los trabajos realizados por mujeres seguirían siendo peor remunerados. Será procedente cuando los trabajos de las mujeres se agrupen en ocupaciones altamente feminizadas.¹¹
8. Los ejemplos de referentes hipotéticos de comparación podrían ser: una enfermera que trabaja en el cuidado de personas mayores compara su salario con el de un plomero cuyos ingresos son más altos que los de ella; o una mujer que trabaja en administración, y realiza múltiples tareas para la gerencia, compara su trabajo con un mecánico de automóviles que gana un salario más alto.

Cuadro 2: Ejemplos de empleos que se consideraron de igual valor después del ejercicio de evaluación del empleo

Trabajos con mayoría de mujeres	Trabajos con mayoría de hombres
Gerencia de asuntos sociales	Ingeniería
Foniatría y fonoaudiología	Química farmacéutica
Bibliotecología	Recolección de basura
Alimentación y limpieza	Jardinería y conducción de vehículos
Personal contable	Clasificación de correspondencia

Fuente: OIT (2013)

¹⁰ Los referentes hipotéticos de comparación son importantes para los sectores en los que no se puede encontrar un referente de comparación masculino. En virtud de la próxima Directiva de transparencia salarial de la UE, que se acordará en 2023, en situaciones en las que no exista un referente de comparación en el lugar de trabajo, se permite el uso de un referente hipotético para que una persona trabajadora demuestre que no ha sido tratada de la misma manera que un referente de comparación hipotético de otro sexo habría sido tratado. Es particularmente importante en los mercados laborales segregados por género, donde el requisito de encontrar un referente de comparación del sexo opuesto hace que sea casi imposible presentar un reclamo de igualdad salarial.

¹¹ En un caso en la Corte Suprema del Reino Unido, en relación con un reclamo de igualdad salarial de 7000 trabajadoras de supermercados, se argumentó que en ausencia de referentes de comparación masculinos mejor remunerados, se podría realizar una comparación hipotética. Esto identificaría los términos y el salario con que estaría empleado un referente de comparación si lo trasladaran para trabajar en el mismo lugar de trabajo que la referente de comparación femenina. El tribunal argumentó que encontrar términos comunes en diferentes establecimientos no debería ser difícil. <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0039-judgment.pdf>

En la práctica, la mayoría de las leyes sobre igualdad salarial solo permiten comparar la igualdad salarial entre personas que trabajan en el mismo establecimiento. Pero en sectores en los que hay mayoría de mujeres no siempre es posible. En Canadá, que tiene algunas de las leyes más progresistas sobre igualdad salarial en el mundo, los sindicatos han logrado avances importantes en cuanto a la igualdad salarial por trabajo de igual valor en la fuerza laboral femenina en hogares de larga estadía. Los sindicatos ganaron un caso histórico en el Tribunal de Apelaciones de Ontario en 2022, garantizando que las empresas utilicen la disposición de la ley que permite comparaciones con trabajos masculinos (un referente indirecto de comparación) en otro sector. Quiere decir que las mujeres que trabajan en sectores feminizados pueden tener acceso a un referente de comparación masculino, lo que abre las puertas para que las mujeres comparen su salario con el de hombres en otros sectores (Unifor, 2021).

Otro elemento importante de la igualdad salarial por trabajo de igual valor es garantizar que los sistemas de clasificación de puestos y las tarifas de horas extras no estén sesgados por género.

- Es necesario comprobar si existen **diferencias de género en remuneración y bonos** que se hayan acordado en las clasificaciones de puestos y sistemas de remuneración y calificación. ¿Están las mujeres en los niveles de peor remuneración y los hombres en los de mayor remuneración?
- Garantizar que todas las **clasificaciones sean neutras en cuanto al género** (basadas en una evaluación equitativa de preparación, aptitudes, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales de los trabajos realizados predominantemente por mujeres en comparación con los realizados por hombres).
- Comprobar si existen **diferentes tarifas de horas extras** para los trabajos predominantemente realizados por mujeres y los realizados predominantemente por hombres.
- **Repasar los proyectos de convenios colectivos y los convenios vigentes** para verificar que el salario de mujeres y hombres sea igual, particularmente en los casos en que haya diferentes trabajos amparados por convenios colectivos aparte.

Ejemplos de acción sindical

En muchos casos, las personas trabajadoras asumen deberes y responsabilidades nuevas y adicionales sin que se refleje en la descripción de tareas de su puesto de trabajo o en su salario.



En Canadá, Unifor ganó un caso de tres trabajadoras administrativas de la Universidad de Windsor después de que la parte empleadora les pidiera que asumieran tareas adicionales (Unifor, 2022). No recibieron retribución por estas tareas adicionales y se esperaba que permanecieran con el mismo salario y en la categoría laboral original. Según el sistema de evaluación de puestos de trabajo, que evalúa el valor de los puestos considerando aptitudes requeridas, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo, se concluyó que sus puestos se valoraban de manera desigual. A pesar de ello, la parte empleadora se negó a aumentar el salario de las trabajadoras. Razón por la cual el sindicato llevó un caso a juicio y el tribunal falló a favor de las trabajadoras.

Unifor ha dado gran prioridad a la aplicación de la ley en Canadá y a garantizar que quienes negocian por la parte sindical tengan la conciencia, el conocimiento y las herramientas que necesitan. Para ello existe una capacitación sobre igualdad salarial de tres jornadas para las personas negociadoras sindicales, creación de herramientas en línea y una base de datos interna para respaldar a los comités de igualdad salarial y el nombramiento de una persona como encargada nacional de igualdad salarial en el sindicato. Una parte importante de este trabajo ha sido colaborar con otros sindicatos en la mesa de negociación.








En el Reino Unido, UNITE the Union ha sido muy proactivo en la aplicación de medidas de igualdad salarial, en particular para las trabajadoras mal remuneradas e infravaloradas. **El UNITE Action Pack on Equal Pay** (Conjunto de acciones de UNITE sobre igualdad salarial) brinda orientación específica para representantes sindicales sobre la aplicación de estrategias de igualdad salarial, incluida la evaluación de puestos de trabajo neutra en cuanto al género y la auditoría de igualdad salarial (una encuesta detallada sobre la igualdad salarial en una organización).

Las auditorías de igualdad salarial en la industria de alimentos y bebidas dieron lugar a aumentos salariales para las trabajadoras. Además, en varios casos ha quedado de manifiesto la desigual valoración que se otorga a los trabajos realizados por mujeres. Hay un ejemplo de una fábrica metalúrgica donde se detectó que las trabajadoras que realizaban trabajos calificados ensamblando componentes cobraban un salario más bajo que el hombre que trasladaba el producto terminado de esa área a otra. Se eligieron los referentes de comparación y se cambiaron los nombres de los cargos de las mujeres, quienes ascendieron al nivel mejor remunerado. En otro caso, el sindicato llevó a la parte empleadora ante tribunales debido a la desigualdad de valor asignado a los trabajos manuales de mesa (mujeres) en comparación con los trabajos de operadores de guillotina (hombres). Las mujeres estaban en un grado inferior y los hombres en uno superior. Esto condujo a un ejercicio de evaluación del empleo en el que se concluyó que los trabajos de las mujeres tenían el mismo valor que los de los hombres.

El Cuadro 3 ofrece un ejemplo de evaluación de empleos de igual valor: la cocinera de una cantina y trabajos manuales mejor remunerados en el sector del transporte marítimo. Fue uno de los primeros casos de igual salario por trabajo de igual valor en el Reino Unido. El caso de igualdad salarial se refería a personas trabajadoras de una empresa de construcción naval que estaban cubiertas por un convenio colectivo que establecía diferentes salarios, términos y condiciones laborales para diferentes trabajos. Los trabajos mayoritariamente realizados por mujeres eran de menor valor y peor remuneración que los trabajos mayoritariamente realizados por hombres. Los trabajos realizados por hombres tenían mejores salarios por vacaciones y enfermedad que los trabajos realizados por mujeres. Con una simple evaluación del empleo, este ejemplo muestra que aunque el trabajo de una cocinera de cantina y el de un obrero manual sean diferentes, son igualmente valorados. La evaluación del trabajo usó una fórmula simple de exigencias bajas, moderadas o altas para cada elemento del trabajo, donde cada una de las exigencias o requisitos se consideró igualmente importante y, por lo tanto, no hubo necesidad de aplicar un sistema de ponderación (que asigna una puntuación más alta a un conjunto de exigencias sobre otras).

Cuadro 3: Ejemplo de evaluación de dos puestos de trabajo en el sector marítimo¹²

Cocinera de cantina (clasificación de aptitudes no manuales)	Trabajadores operarios (pintores, carpinteros e ingenieros de aislamiento) (clasificación de aptitudes manuales)
 Preparación, aptitudes y conocimientos	 Preparación, aptitudes y conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> Igualdad de exigencias: preparación y capacitación para el puesto de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad de exigencias: preparación y capacitación para el puesto de trabajo
 Condiciones laborales	 Condiciones laborales
<ul style="list-style-type: none"> Igualdad de exigencias: trabajar en una cocina calurosa 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad de exigencias: inherentes al trabajo a bordo
 Responsabilidad	 Responsabilidad
<ul style="list-style-type: none"> Igualdad de exigencias: responsabilidad por personas y equipos 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad de exigencias: responsabilidad por personas y equipos
 Planificación y toma de decisiones	 Planificación y toma de decisiones
<ul style="list-style-type: none"> Igualdad de exigencias: planificación de menús, pedidos y tiempos 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad de exigencias: planificación y toma de decisiones sobre reparaciones y equipos
<p>Esfuerzo y exigencias físicas</p>	<p>Esfuerzo y exigencias físicas</p>
<ul style="list-style-type: none"> Igualdad de exigencias: roles físicamente exigentes que implican levantar peso, largos períodos de pie y operar equipos pesados y calientes o peligrosos 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad de exigencias: manejo de maquinaria y cargas pesadas, manejo de equipos eléctricos, condiciones de trabajo difíciles, en espacios confinados

¹² Este ejemplo es un caso real iniciado por Julie Hayward, quien trabajaba como cocinera en el astillero Cammell Laird en el Reino Unido (Hayward contra Cammell Laird). Se le asignó igual salario a partir de su experiencia, responsabilidades, conocimientos del rubro de preparación de alimentos y exigencias físicas equivalentes en valor a los trabajos realizados por hombres. Véase una breve descripción de su caso: <http://www.unionhistory.info/equalpay/display.php?irn=703> y un video de su caso <https://www.bl.uk/learning/histcitizen/sisterhood/clips/equality-and-work/equal-pay/146389.html>



Trabajar en una cocina calurosa

Responsabilidad sobre las personas y el equipo

Roles que implican levantar peso, largos períodos de pie y operar equipos pesados y calientes o peligrosos



En Francia, las organizaciones sindicales han luchado por criterios objetivos para abordar la subvaloración y el descuido de las aptitudes de las mujeres (como tareas de resolución de problemas, competencias de cuidado emocional, tareas múltiples, extensión de la tecnología en el trabajo administrativo, gestión del tiempo, etc.). La confederación sindical CFDT (2019) comparó los niveles salariales en ocho sectores diferentes, incluida la salud y la asistencia social, y siete sectores con mayor predominio de hombres en el sector privado, como la construcción, el vidrio y la metalurgia. Al comparar los años equivalentes de formación, el estudio demostró que en el sector de asistencia de salud y asistencia social, predominantemente femeninos, los salarios iniciales estaban muy por debajo de los de otros sectores (por ejemplo, un constructor que ganaba 100 euros y una auxiliar de enfermería que ganaba 86 euros tenían competencias equivalentes). Esta información se utilizó para reforzar las negociaciones para recategorizar puestos de trabajo tanto en el sector público como en el privado de la salud y la asistencia social.



En Bélgica, se adoptó una legislación en 2012 que requiere que interlocutores sociales revisen todos los sistemas de categorización de puestos para garantizar que sean neutros en cuanto al género. Las organizaciones sindicales junto con el Instituto de Igualdad entre

Mujeres y Hombres (2010) elaboraron una lista de verificación sobre “Neutralidad de género en la evaluación y clasificación de empleos” para facilitar este proceso. Esta lista brinda una orientación detallada sobre cómo garantizar que los sistemas de categorías de puestos laborales sean neutros en cuanto al género y de qué manera llevar a cabo la evaluación de estos puestos utilizando criterios objetivos en seis aspectos generales (conocimiento y experiencia, resolución de problemas, responsabilidades, comunicación, trabajo en equipo y gestión de equipos, y ambiente laboral). Las listas de verificación contenidas de esa orientación se usaron en la capacitación con activistas sindicales y en negociaciones con empresas y sectoriales.



En Austria, mujeres y hombres que trabajaban en el sector de limpieza industrial estaban amparados por diferentes convenios colectivos y un sistema de clasificación en el que las mujeres y los hombres estaban separados en diferentes grupos salariales, que habían sido subcontratados del sector público al sector privado. Se

comparó el Grupo Salarial 6, compuesto por un 80 % de mujeres que realizan limpieza industrial en oficinas y lugares de producción (salario de 9,38 euros por hora), con el Grupo Salarial 3, con mayoría de hombres que realizan las llamadas tareas especiales de limpieza como ventanas, alfombras y máquinas (salario de 10,38 euros por hora). Después de una evaluación que comparó la preparación, las tareas laborales y las áreas de aplicación, se determinó que el trabajo era igual. Se llegó a acuerdo entre la parte empleadora y la sindical para igualar el salario y proporcionar a las trabajadoras la tasa salarial más alta que cobraban los hombres.

Ejemplos de ejercicios para evaluar puestos de trabajo

Los ejemplos que figuran a continuación son únicamente de carácter ilustrativo y tienen como objetivo mostrar de qué manera se pueden comparar los empleos con diferentes exigencias laborales para identificar si tienen el mismo valor.





Este ejemplo muestra la subvaloración del trabajo de una operadora de pistola *tufting*, tarea que implica un trabajo calificado y de alta precisión en la reparación de alfombras y otros productos relacionados. Ilustra un proceso para comparar dos trabajos de igual valor, considerando un caso en Australia.¹³ Las personas afectadas operan y supervisan la maquinaria y realizan inspecciones, reparaciones y arreglos de alta calidad en una gran variedad de productos de alfombras. Su competencia para reparar y la destreza manual requeridas para el trabajo a menudo deben tener en cuenta las diferentes estructuras de los productos y variaciones en la fibra, el patrón, el tamaño de la puntada, el número de puntos y el revés del tejido. Lleva aproximadamente doce meses aprender el trabajo. Es un oficio altamente feminizado y se clasifica en un nivel 2 de competencia. El sindicato argumentó que las personas que operan máquinas de *tufting* deberían clasificarse en el nivel 3 de competencias porque no se habían tenido en cuenta plenamente las descripciones del nivel de competencia para





¹³ Esta comparación se extrae de un caso tomado por el Sindicato de Textiles, Ropa y Calzado de Australia luego de una revisión de los niveles de competencias realizada por la parte empleadora. En 2005, la Comisión de Relaciones Laborales de Australia concluyó que la clasificación del nivel de competencias de *tufting* subestimaba las exigencias del trabajo realizado en su mayoría por mujeres y resolvió que había que actualizar los puestos y pasarlos a nivel 3. El sindicato argumentó que la categoría en la que entraban quienes operan máquinas *tufting*, nivel 2, subestimaba el trabajo, la capacitación, la competencia y las aptitudes requeridas para el trabajo. (Sindicato de Textiles, Ropa y Calzado de Australia contra Godfrey Hirst Australia Pty Ltd/Barwon Spinners Pty Ltd, C2004/6142)

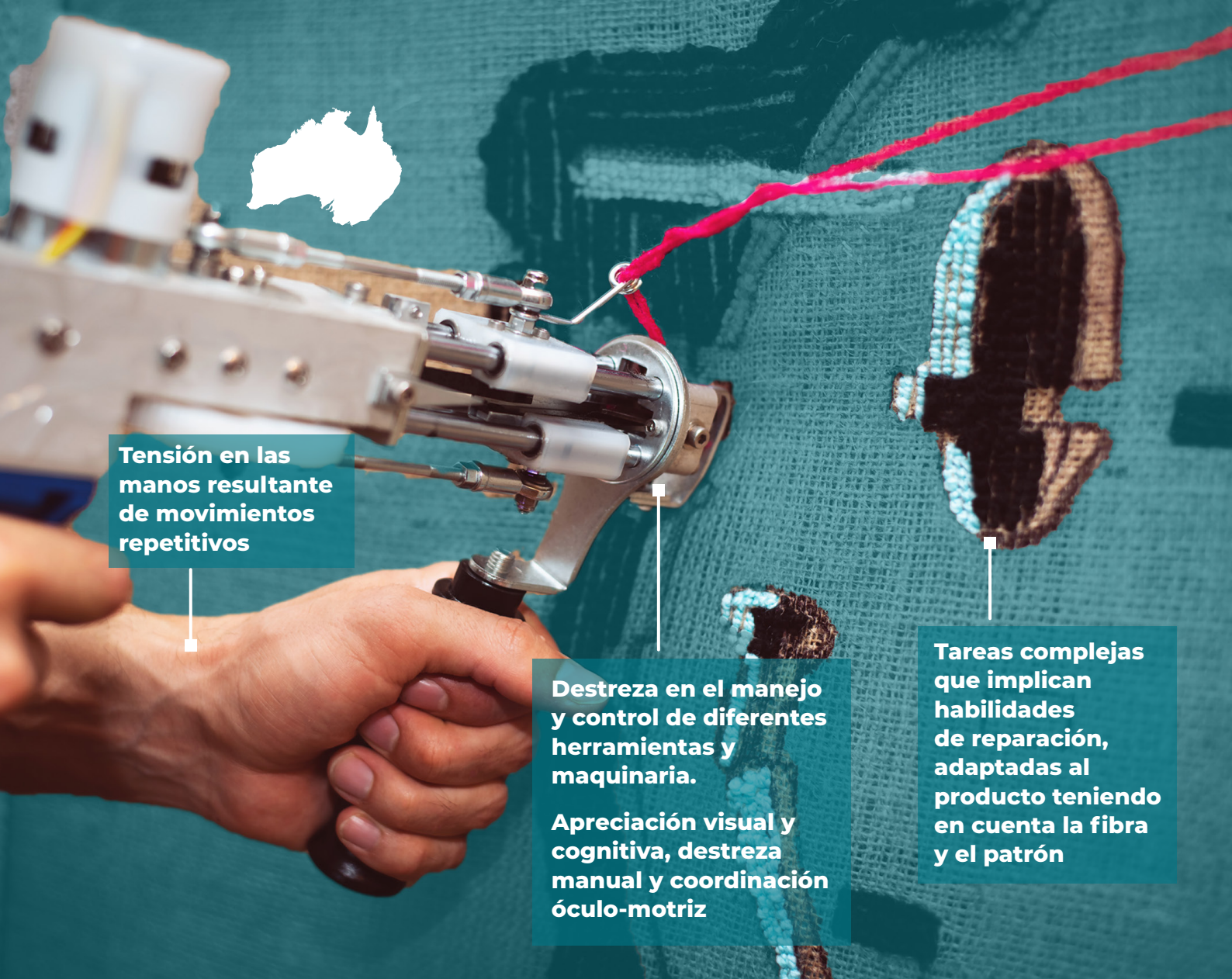
el trabajo realizado. Operar una máquina de *tufting* es comparable a otros trabajos típicamente realizados por hombres, como la conducción de montacargas, que se valora adecuadamente en un nivel 3 de competencias.

Para ilustrar el ejemplo, una evaluación neutra de género de estos dos empleos muy diferentes muestra que dos trabajos se califican con el mismo valor en función de las distintas exigencias del puesto. Debajo de cada exigencia laboral se coloca una puntuación, lo que totaliza 15 puntos para cada empleo. En consecuencia, el empleo de operar la máquina de *tufting* llegó al nivel 3 de competencias con un aumento de sueldo.

Cuadro 4: Ejemplo de evaluación de igual valor en el sector textil

Persona que opera una máquina de <i>tufting</i>		Puntuación 1-5
(Nivel de competencias 2: US\$ 666 por mes)		
	Preparación, aptitudes y conocimientos	3
	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia y capacitación adquirida en el puesto de trabajo (12 meses) • Conocimiento de técnicas de costura y variedad de herramientas manuales • Tareas complejas que implican habilidades de reparación, adaptadas al producto teniendo en cuenta la fibra y el patrón • Aptitudes para operar y monitorear diferentes herramientas y maquinaria • Capacidades para tomar decisiones, como el tipo de reparaciones y herramientas necesarias para una reparación específica • Apreciación visual y cognitiva, destreza manual y coordinación óculo-motriz 	
	Esfuerzo físico	3
	<ul style="list-style-type: none"> • Tensión en las manos como resultado de movimientos repetitivos precisos • Largos períodos de concentración • Largos lapsos de tiempo en una máquina • Esfuerzo físico 	
	Responsabilidad	4
	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones sobre las reparaciones necesarias • Control de calidad 	
	Condiciones laborales	3
	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en espacios reducidos; a menudo con productos químicos peligrosos emitidos por hilos y materiales para remendar 	
		Puntuación total 15

Persona que conduce montacargas		Puntuación 1-5
(Nivel de competencias 3: US\$ 1100 por mes)		
	Preparación, aptitudes y conocimientos	3
	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia y capacitación para el puesto • Certificado en manejo de montacargas • Conocimiento de los procedimientos de seguridad. • Aptitudes para operar y controlar la maquinaria, como conciencia espacial, toma de decisiones, resolución de problemas, seguridad, etc. • Conocimiento de la maquinaria y posibles fallas. 	
	Esfuerzo físico	4
	<ul style="list-style-type: none"> • Largos lapsos de tiempo dedicados a realizar movimientos precisos en la cabina del montacargas • Exposición a temperaturas frías o calientes 	
	Responsabilidad	4
	<ul style="list-style-type: none"> • Control de calidad • Salud y seguridad 	
	Condiciones laborales	4
	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo al aire libre y trabajo exterior a altas temperaturas • Exposición al ruido 	
		Puntuación total 15



Tensión en las manos resultante de movimientos repetitivos

Destreza en el manejo y control de diferentes herramientas y maquinaria.

Apreciación visual y cognitiva, destreza manual y coordinación óculo-motriz

Tareas complejas que implican habilidades de reparación, adaptadas al producto teniendo en cuenta la fibra y el patrón

Problemas para tener en cuenta: justificación de la defensa del mercado de la desigualdad salarial

Algunas leyes permiten que un empleador justifique la desigualdad salarial basándose en un argumento de defensa del mercado basándose en un argumento de defensa del mercado: considerar que existe un argumento económico, basado en el valor de mercado, para pagar salarios más altos a los hombres. Las organizaciones sindicales cuestionan estos argumentos porque la neutralidad y la externalidad de los mercados no están tan bien fundadas como parece. Los supuestos argumentos objetivos de defensa del mercado a favor de salarios más altos pueden dar lugar a decisiones discriminatorias de la parte empleadora, que también pueden influir en el valor de mercado. En principio, el salario de cualquier persona trabajadora debe basarse en las exigencias del trabajo, no en el valor de mercado del trabajo.



En un caso en **Sudáfrica**, una empresa justificó el salario más alto de un trabajador varón en el momento de la contratación porque la empresa quería incentivar al hombre para que aceptara su oferta de empleo, considerando también que sus mayores competencias y experiencia exigían una prima. Ese argumento está permitido en virtud del Código

de Buenas Prácticas sobre la igualdad de remuneración, que establece que una diferencia salarial puede estar justificada en función de la antigüedad de las personas, respectivos estudios, capacidad, competencia y siempre que las personas sean igualmente sometidas al sistema de evaluación de desempeño de la parte empleadora, y que el sistema de evaluación de desempeño se aplique de manera coherente. Las organizaciones sindicales de Sudáfrica han cuestionado este enfoque con el argumento de que puede generar discriminación contra las mujeres.

¿Qué pueden hacer los sindicatos para evitar problemas relacionados con la defensa del mercado?

1. Se impugnan las bases discriminatorias o con sesgo de género sobre el valor de mercado.
2. Se garantiza que, si se usa un **argumento de defensa del mercado** en la contratación, se construyan métodos para igualar los salarios de hombres y mujeres para trabajos de igual valor a lo largo del tiempo. Tanto en la jurisprudencia sueca como en la irlandesa,¹⁴ los casos en los que se justifica una defensa del mercado también señalaron que se supone que se pondrá fin a la brecha salarial de manera gradual si los trabajos son iguales o de igual valor.
3. Se recuerda que lo que debe tenerse en cuenta son **las exigencias relacionadas con el puesto de trabajo**, no la persona que lo ocupa. Por ejemplo, si el trabajo requiere un cierto nivel de capacitación o preparación, no hay que otorgar un salario más alto a una persona que tiene un mayor nivel de educación o capacitación que no guarde relación con el puesto. lo que significa que alguien que tiene un título universitario pero trabaja en un puesto no calificado o poco calificado, por ejemplo, en un restaurante de comida rápida, no recibe un salario más alto debido a su formación.

Resumen de puntos clave para la acción sindical

- La subvaloración de las aptitudes y el trabajo realizado por las mujeres es una de las principales causas de la brecha salarial de género.
- Las aptitudes y los conocimientos de las mujeres suelen pasarse por alto en la fijación de salarios.
- La evaluación del puesto de empleo neutra en cuanto al género es una herramienta para comparar trabajos diferentes pero igualmente valorados (a través de las exigencias del trabajo considerando preparación/aptitudes, esfuerzo, responsabilidades y condiciones laborales).
- Es preciso que las organizaciones sindicales garanticen que todas las clasificaciones de empleos sean neutras en cuanto al género, lo que significa rectificar cualquier sesgo histórico y cualquier estereotipo que otorgue un mayor valor a los puestos de hombres en comparación con los de mujeres.

¹⁴ Véase: https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/07/handbook_on_equal_pay_-_electronic_version-2.pdf

Negociación de salarios dignos para trabajadoras y trabajadores mal remunerados

En este apartado, se analiza de qué manera se pueden desarrollar medidas de igualdad salarial en torno a salarios bajos y salarios mínimos dignos.

Reseña

En economías y sectores de bajos salarios, las estrategias de igualdad salarial a menudo apuntan a “elevar el piso” a través de la aplicación de salarios mínimos dignos. Como sostiene la CSI, los salarios dignos son un trampolín hacia la igualdad de género y el ascenso social.¹⁵ En muchos sectores feminizados, el salario es bajo porque son mujeres las que hacen el trabajo. Por lo tanto, las organizaciones sindicales deben considerar tanto el valor del trabajo de las mujeres como la aplicación de salarios dignos a todas las personas como medidas duales para mejorar el salario de las mujeres.

Además, es fundamental que los cálculos de salario digno tengan en cuenta los costos de vida adicionales que soportan las mujeres, como costos de cuidados infantiles, costos inherentes a consultas médicas más frecuentes y compra de productos sanitarios.

Es necesario que las medidas de igualdad salarial garanticen como punto de partida que todas las trabajadoras tengan acceso a la protección del salario mínimo y, cuando sea posible, propugnar que el salario mínimo tenga el nivel de un salario digno.

En muchos países, los sindicatos abordaron el trabajo mal remunerado de las mujeres defendiendo los salarios mínimos. Por ejemplo, **en Kenia**, la ley laboral establece un salario mínimo de aproximadamente US\$ 150. Sin embargo, muy pocas personas mal remuneradas, incluidas las trabajadoras domésticas, reciben el salario mínimo. Muchas ganan solo US\$ 50 por mes. La estrategia de las organizaciones sindicales ha sido crear conciencia sobre el valor del trabajo mal remunerado de las mujeres, algo que ha dado lugar a reclamos del personal doméstico para garantizar que se apliquen plenamente las normas sobre salario mínimo. Esto incluye establecer disposiciones al respecto en los contratos de trabajo del personal doméstico.



¹⁵ YouTube: Salarios dignos e igual salario por trabajo de igual valor. Salarios mínimos dignos e igualdad salarial por trabajo de igual valor en todas partes son un trampolín hacia la igualdad de género y el ascenso social: <https://www.youtube.com/watch?v=24tNmyKuBJY&list=PLbm7jFfruhV-rFBLqyKXIC3elxINhyHtK&index=18>. Véase también CSI: <https://www.ituc-csi.org/wagescampaign> y <https://www.ituc-csi.org/brief-wage-gap>

El punto de partida esencial a favor de estas medidas es garantizar que las personas que hacen trabajos informales, incluidas las trabajadoras informales, tengan representación y poder colectivo, incluido el derecho a formar un sindicato.

¿Qué pueden hacer los sindicatos para fomentar el alcance del salario mínimo para todas las personas trabajadoras, y salarios dignos?

- 1. Negociar para garantizar que todas las personas trabajadoras estén protegidas por legislación de salario mínimo**, incluido el personal doméstico y quienes trabajan en la economía informal.
- 2. Organizar a las trabajadoras mal remuneradas** para que puedan negociar colectivamente la instrumentación de salarios mínimos dignos y garantizar que todas las personas trabajadoras, incluidas las domésticas, estén amparadas. También es importante que las personas trabajadoras tengan tanto autonomía financiera como poder de negociación colectiva para garantizar precios equitativos para compradores, cuando corresponda.
- 3. Negociar acuerdos sectoriales y de industria** para garantizar que todas las personas trabajadoras, ya sea que trabajen en fábricas sindicalizadas o no, reciban salarios mínimos dignos (véase a continuación el ejemplo “Protección salarial y de derechos de los trabajadores y trabajadoras de la confección a través de salarios dignos”).
- 4. Representar y defender a las trabajadoras mal remuneradas** para garantizar su acceso a salarios mínimos, lo que incluye una mejor aplicación de las leyes de salarios mínimos y el papel de la inspección laboral en la detección de abusos.
- 5. Negociar acuerdos tripartitos nacionales** que establezcan salarios mínimos dignos a nivel nacional en toda una economía, sector u ocupación. Garantizar que comprenda la protección de todas las personas trabajadoras, independientemente del sector en el que trabajen o de sus acuerdos contractuales.
- 6. Garantizar que no haya sesgos de género ni presunciones discriminatorias** que sustenten la fijación de salarios mínimos y salarios dignos, que puedan tener repercusiones en las mujeres en sectores feminizados. Se podrían hacer comparaciones con salarios en sectores mayoritariamente ocupados por hombres para abordar cualquier sesgo o discriminación.
- 7. Aumentar el valor del trabajo doméstico y de cuidados** mediante capacitación y aptitudes certificadas, lo que puede ayudar a aumentar el valor de las aptitudes que suponen los trabajos domésticos y de cuidados y a darles reconocimiento. También ayuda a que estas personas se incorporen a empleos regulares y mejor remunerados, y a progresar hacia un trabajo formal de cuidados, mejor remunerado, por ejemplo, en el sector de la salud.

¿Qué pueden hacer los sindicatos para fomentar el alcance del salario mínimo para todas las personas trabajadoras, y salarios dignos?

- 8. Hacer campaña para poner fin a la explotación de trabajadoras y trabajadores migrantes** por parte de empresas privadas de contratación e intermediarios, que con frecuencia no pagan los salarios mínimos y, en algunos casos, descuentan sus honorarios o tarifas del salario de las personas trabajadoras migrantes. Incluir en las campañas el “no cobro de honorarios o tarifas”, respetando el Convenio n.º 181 de la OIT (sobre las agencias de empleo privadas) que establece que los mismos no se cobrarán a trabajadores y trabajadoras migrantes.
- 9. Defender salarios dignos en las cadenas mundiales de suministro**, incluso donde se realizan subcontrataciones, para garantizar que todas las personas que trabajan en la cadena de suministro reciban salarios dignos.

Ejemplos de acción sindical

A continuación, se ofrece un ejemplo de cómo se negocian los salarios dignos en el sector de la confección y la importancia de los acuerdos sectoriales para garantizar que todas las personas trabajadoras reciban salarios dignos.

En el sector de la confección, el diálogo social juega un papel fundamental en la mejora de los salarios. Una investigación encomendada por H&M muestra que los salarios reales aumentan en promedio un 2,8 % más cuando los proveedores participan que cuando no participan en programas de diálogo social en el lugar de trabajo y en sistemas de gestión de salarios a nivel de fábrica. Se estima que la presencia de sindicatos a nivel de fábrica suma otro 5,5 % promedio a los salarios (Global Deal, 2022).

En el sector de la confección, los sindicatos organizaron a trabajadoras y trabajadores para proteger sus derechos y negociar salarios dignos. Al igual que en otros sectores, garantizar que las personas tengan acceso a salarios mínimos no siempre es suficiente, ya que estos salarios son demasiado bajos para cubrir los gastos de la vida diaria. El sector de la confección es un sector notoriamente mal remunerado. Alrededor del 80 % del personal de la confección son mujeres y las jornadas de trabajo son largas porque las personas dependen de las horas extras para compensar los bajos salarios. Como se menciona antes, durante la pandemia de COVID-19, la situación empeoró para muchas personas trabajadoras de la confección, donde se hicieron más comunes el robo de salarios y la contratación y retención de mujeres con salarios bajos o más bajos. (AFWA, 2022).

Hubo varias medidas para luchar contra los salarios bajos y calcular salarios dignos, por ejemplo, mediante iniciativas como Asian Floor Wage,¹⁶ Global Living Wage¹⁷ y Fair Wear Labour Minute Calculators.¹⁸ La empresa minorista de moda H&M Group ha desarrollado un programa de salarios justos (Fair Living Wage Strategy). El diálogo social se considera fundamental para lograr salarios dignos sostenibles en todas sus cadenas de suministro a nivel mundial. (Global Deal, 2022)

16 Asia Floor Wage Alliance: <https://asia.floorwage.org/living-wage/>

17 Global living wage: <https://globallivingwage.org/about/anker-methodology/>

18 Fair Wear: <https://www.fairwear.org/programmes/lw-approach-matters>

Algunas organizaciones sindicales fueron más allá al establecer los primeros pasos para la negociación en toda la industria a través del proceso Action on Living Wages (ACT),¹⁹ que es un sistema para aumentar los salarios de manera sostenible y aplicable. El proceso ACT vincula las prácticas internacionales de compra y la negociación colectiva nacional a la hora de establecer salarios dignos. El resultado es que quienes participan en la negociación a escala nacional tienen un marco institucional para acordar mejoras sustanciales en las condiciones de trabajo y en los salarios. El objetivo es ir más allá de la fijación del salario mínimo, que a menudo cae por debajo del salario mínimo, a un sistema de negociación de todo el sector. Los acuerdos de todo el sector cubren a todas las personas que trabajan en él, incluidas las más vulnerables, como migrantes, subcontratadas y quienes trabajan en domicilio que se encuentran dentro del sector de la confección. IndustriALL firmó un Memorando de Entendimiento con cada una de las marcas que participan en el proceso ACT, que actualmente está en marcha (IndustriALL, 2015).

Resumen de puntos clave para la acción sindical

- Las demandas de los sindicatos deben garantizar que todas las personas trabajadoras tengan derecho a salarios mínimos dignos, independientemente del sector en el que trabajen o de que el trabajo sea formal o informal.
- La negociación colectiva es esencial en la negociación de salarios dignos, incluidos los convenios sectoriales y de industria para garantizar que todas las personas trabajadoras estén cubiertas.
- Asegurar que se reconozcan las aptitudes que poseen las mujeres en trabajos infravalorados, por ejemplo, a través de capacitación y del reconocimiento y certificación de las aptitudes que poseen.

Reseña

La igualdad salarial es difícil de alcanzar cuando la mayoría de las trabajadoras se desempeñan en la economía informal, como trabajadoras independientes y por cuenta propia. Las trabajadoras informales enfrentan riesgos de inseguridad laboral y pobreza, que se ven reforzados por prácticas patriarcales y riesgos de violencia y acoso. Sin embargo, existen algunas buenas prácticas en materia de negociación que los sindicatos y las organizaciones de trabajadoras y trabajadores informales han adoptado para mejorar sus salarios.

Las mujeres en el empleo informal generalmente enfrentan una doble sanción: quienes trabajan en empleos formales y, además, en el trabajo informal, las mujeres están peor remuneradas que los hombres. Dado que las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en el extremo inferior de la escala de ocupación informal, es probable que las brechas salariales de género sean mucho más amplias en el sector informal que en el sector formal (OCDE, 2019).

La Recomendación n.º 204 de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal tiene como objetivo facilitar la transición de trabajadoras, trabajadores y de las unidades económicas de la economía informal a la economía formal. Aborda la necesidad de respetar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y garantizar oportunidades para la seguridad en el ingreso, los medios de subsistencia y el espíritu emprendedor, al tiempo que promueve la sostenibilidad de las empresas y el trabajo digno en la economía formal, la coherencia de las políticas macroeconómicas, laborales, de protección social y otras políticas sociales.

¿Qué pueden hacer los sindicatos para fomentar la igualdad salarial para trabajadoras y trabajadores informales?

Las estrategias sindicales suelen estar fuera de la negociación colectiva tradicional. Por ejemplo, en negociaciones con las autoridades públicas sobre no discriminación y derechos establecidos en las leyes laborales nacionales, creación de oportunidades de empleo formal, formación y acreditación de las competencias de las personas trabajadoras, creación de cooperativas y organizaciones de economía social solidaria, acceso a servicios financieros y de crédito, salarios mínimos y protección social.

- 1. Asegurar que los sindicatos abran sus puertas para representar, organizar y dar voz a trabajadoras y trabajadores informales**, y analizar y adoptar nuevas medidas que sean acertadas para estas personas que están fuera del alcance de las leyes laborales y de protección social.
- 2. Organizar a trabajadoras y trabajadores informales, darles voz y generarles fuerza colectiva** para luchas por salarios mínimos, condiciones laborales y acceso a la protección social. Asegurar que el personal del mercado informal, especialmente las trabajadoras informales, tenga un lugar en las mesas de toma de decisiones.
- 3. Elaborar memorandos de entendimiento con las organizaciones de trabajadoras y trabajadores informales**, y establecer cómo trabajará el sindicato en asociación con las organizaciones de trabajadoras y trabajadores informales.
- 4. Representar los intereses y la inclusión de estas personas** en las negociaciones para la fijación del salario mínimo digno a nivel nacional o sectorial.
- 5. Apoyar las negociaciones colectivas**, por ejemplo, con las autoridades públicas para garantizar los derechos de trabajadoras y trabajadores informales, como los de quienes trabajan a destajo y en la venta ambulante que no cuentan con acceso a protección laboral ni a medidas de salud y seguridad. Negociar licencias, acceso a baños y vestuarios, protección contra la violencia y el acoso, y acceso a créditos y préstamos.
- 6. Garantizar que las negociaciones nacionales tripartitas o sectoriales** que aborden los salarios mínimos dignos y la protección social incluyan a todas las personas trabajadoras, entre ellas las informales.
- 7. Interceder por la formalización del trabajo informal** para garantizar el reconocimiento legal, reconocimiento de aptitudes y experiencia, protección, derechos y beneficios tales como salario mínimo y protección social.
- 8. Abordar la subcontratación en las cadenas de suministro**, por ejemplo, en los sectores de la confección, el calzado y la electrónica para garantizar que trabajadoras y trabajadores en domicilio informales puedan obtener salarios e ingresos dignos, tener trabajo fijo y mejorar sus condiciones laborales.

¿Qué pueden hacer los sindicatos para fomentar la igualdad salarial para trabajadoras y trabajadores informales?

9. **Organizar a trabajadoras y trabajadores en domicilio** para garantizar que puedan negociar colectivamente con la parte empleadora, que también pueden ser terceros.
10. **Hacer campaña por mejor protección legal y contractual** en torno al pago de salarios con regularidad y para abordar la falta de pago de salarios a las personas que trabajan a destajo. El trabajo a destajo suele encontrarse en sectores en los que trabajan mujeres, como la confección, la electrónica y la agricultura. Supone pagar a las personas trabajadoras una tarifa fija por pieza por cada unidad producida.
11. Garantizar que las trabajadoras de la economía informal tengan acceso a **protección de la maternidad y cuidado infantil**, incluida la extensión de la licencia maternal remunerada o bonos por maternidad a las trabajadoras de la economía informal (OIT, 2016; WIEGO, 2019).

Ejemplos de acciones tomadas por organizaciones sindicales y organizaciones de trabajadoras y trabajadores informales



Cada vez más sindicatos logran forjar **cooperación y firmar memorandos de entendimiento con organizaciones de trabajadores y trabajadoras informales**. Por ejemplo, alrededor del 40-45 % de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores informales afiliadas a la organización de personas vendedoras ambulantes, StreetNet, son miembros de sindicatos nacionales y algunas constituyeron sindicatos por sí mismas. Un ejemplo de **Zimbabue** es un memorando de entendimiento entre la organización de trabajadoras y trabajadores informales ZCIEA y el sindicato nacional ZCTU firmado el 13 de agosto de 2004, donde se establece que cada parte mantendrá actividades independientes pero colaborarán en asuntos fundamentales.



En la India, donde el 93,7 % de las personas trabajadoras se dedican a la economía informal, el sindicato SEWA (Asociación de Mujeres Autoempleadas) viene luchando por una serie de medidas. El método fundamental de SEWA se centra en organizar a trabajadoras informales y desarrollar su fuerza colectiva, por ejemplo, mediante cooperativas y asociaciones, mejorando las competencias, oportunidades, medios de vida sostenibles, seguridad salarial y protección social. Ha servido para asegurar a las vendedoras ambulantes, por ejemplo, estar protegidas y tener una mejor seguridad laboral, salarial, social y alimentaria.

El acceso a la financiación y la banca son problemas mayores que pueden afectar los salarios. Por ejemplo, SEWA abrió un banco urbano cooperativo de trabajadoras de la economía informal en la ciudad de Ahmedabad, Gujarat. También ayudó a reforzar

el poder de negociación de las trabajadoras informales y brinda alternativas a las trabajadoras de la economía informal, por ejemplo, mediante cooperativas y programas de capacitación.

Otro avance importante es garantizar que trabajadoras y trabajadores informales tengan acceso a la seguridad social, establecida en virtud de la Ley de seguridad social de trabajadoras y trabajadores no organizados, instrumentada en la India en 2008. Además, en 2007 se estableció la Junta de Bienestar de Trabajadoras y Trabajadores de la Economía Informal Urbana de Gujarat (GUIEWWB, por sus siglas en inglés) para proporcionar documentos de identidad, beneficios médicos, herramientas y equipos, e impartir formación.



Muchas trabajadoras y muchos trabajadores a domicilio, que a menudo trabajan como informales, por ejemplo, realizando labores de costura en el sector de la confección, carecen de acceso a un trabajo digno y a la protección social. **HomeNet Tailandia** realizó una exitosa campaña a favor de la protección legal de las personas que trabajan a domicilio o desde

casa, lo que tuvo como resultado la Ley de Protección de Trabajadoras y Trabajadores a Domicilio B.E.2553 en 2010 y una política de protección social que entró en vigor en 2011. La ley establece salarios justos e igualdad salarial para las personas que realizan el mismo trabajo, las personas deben tener contratos de trabajo, seguridad y salud laboral. Cabe destacar que todavía hay falta de conocimiento sobre la legislación y algunos problemas con la puesta en marcha.

Organización de trabajadoras y trabajadores informales: Sindicato Amalgamado de los Trabajadores Metalúrgicos de Kenia (AUKMW)



El AUKMW en Kenia organizó a trabajadoras y trabajadores informales, en un país donde el 83 % de las personas trabaja en la economía informal. Las trabajadoras informales enfrentan explotación y altos riesgos de violencia de género. En Kenia, por ejemplo, el 80 % de quienes trabajan en la venta ambulante y en mercados son mujeres. Con frecuencia son el principal sostén de la familia, cargan a sus hijos en la espalda, sin cobijo ni seguridad al costado del camino y sin acceso a áreas de descanso, baños o resguardo del sol.

El Sindicato Amalgamado de los Trabajadores Metalúrgicos de Kenia (AUKMW) viene organizando a las personas del mercado laboral informal y trata las vulnerabilidades que enfrentan las mujeres del sector mecánico, donde trabajan por cuenta propia, con frecuencia a destajo y sin un contrato formal.

Las mujeres trabajan como mecánicas, pintoras, soldadoras, fabricantes, chapistas y en el montaje. Enfrentan altos niveles de explotación, violencia de género, precariedad laboral y pobreza, reforzados por prácticas patriarcales. Las estrategias de los sindicatos y las organizaciones de trabajadoras y trabajadores informales quedan fuera de la negociación colectiva tradicional y suponen negociaciones con las autoridades locales para poner fin a la discriminación contra el personal del trabajo informal y garantizar sus derechos en virtud de las leyes nacionales. Las negociaciones sirvieron para muchas cosas, entre ellas: mejorar el acceso al empleo formal y a oportunidades de capacitación, creación de cooperativas y organizaciones de economía social solidaria, acceso a servicios bancarios y financieros, salarios mínimos y protección social.

Un importante punto de partida es garantizar que las personas que trabajan en el mercado informal sean reconocidas como trabajadoras. Una medida que tuvo buenos resultados, junto con el fondo nacional de seguridad social, fue la constitución de un fondo con Equity Bank para facilitar el ahorro jubilatorio y un sistema simplificado de pago a la caja nacional de seguro hospitalario para acceder por primera vez a atención de salud. El sindicato también colaboró con la Autoridad Nacional de Empleo Industrial para certificar las competencias adquiridas por personas jóvenes para poder asegurarles empleo en el sector formal. Para los casos en que el empleo informal es subcontratado o trabajo a destajo para empresas, el sindicato intentó negociar tarifas por hora.

Las trabajadoras informales en el sector de desguace de buques en India

En el Cuadro 5 se muestra un ejemplo final del sector de desguace de buques para ilustrar cómo las trabajadoras informales del sector enfrentan desventajas adicionales y salarios más bajos. El desguace de buques es un trabajo peligroso y mal remunerado. La organización sindical de trabajadores y trabajadoras informales del sector de desguace de buques está ayudando a mejorar los salarios, la seguridad y salud en el trabajo y las condiciones de empleo, como en el caso de la India (IndustriALL, 2021 y 2022b).

En una ciudad de la India, hay 60.000 personas empleadas en los astilleros de desguace de buques y hasta 100.000 personas trabajan en la industria derivada. Hay más probabilidades de que las mujeres trabajen en las industrias derivadas que llevan a cabo el reciclaje de componentes de barcos. Un ejemplo es el reciclaje de cuerdas de anclaje, que son grandes, voluminosas y están hechas de plástico resistente. Las cuerdas se reciclan en un proceso que implica un ciclo complejo de corte, separación, fundición, limpieza, teñido y reforma del material en hilo que se teje en telares para hacer alfombras. Todas estas tareas se llevan a cabo en talleres o al aire libre, en un solo lugar. Las mujeres realizan tareas manuales y con máquinas, mientras que los hombres realizan exclusivamente trabajos con máquinas. El trabajo es peligroso debido a la emisión de productos químicos durante la fundición, separación, limpieza y tejido del hilo plástico. El sindicato de mujeres autoempleadas, SEWA, brinda apoyo a las mujeres con el cuidado infantil y la educación de sus hijos y el sindicato de desguace de buques (ASSRGWA) y SEWA apoyan a las personas trabajadoras para que accedan a la protección social.



Las mujeres se enfrentan a riesgos de abrasión e infección por trabajar la cuerda a mano, y de lesiones por la máquina

Tareas complejas, conocimiento de las distintas fases de reciclado de los cables de anclaje, destreza manual, trabajo cooperativo en equipos

Horarios irregulares y prolongados, exposición a productos químicos peligrosos, riesgo de lesiones físicas

Este ejemplo muestra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres que realizan diferentes trabajos, lo que sugiere que el trabajo manual de las mujeres, que requiere destreza, está menos valorado que los trabajos realizados por hombres que operan maquinaria para cortar y fundir plásticos. Los empleos de los hombres a veces son más peligrosos cuando trabajan dentro de los talleres y suelen trabajar de forma aislada operando una máquina, mientras que las mujeres suelen trabajar en grupos compartiendo tareas laborales. La realidad de este empleo es que está mal remunerado y es peligroso para mujeres y hombres, pero las mujeres reciben peor remuneración debido a las percepciones y estereotipos tradicionales sobre el trabajo de mujeres y hombres, que no tienen en cuenta exigencias laborales como la destreza manual o los riesgos del trabajo pesado y repetitivo. Cuando desglosamos las exigencias de los trabajos realizados por mujeres y hombres, es posible ver de qué manera los dos podrían ser valorados por igual, como se muestra a continuación.

Cuadro 5: Evaluación de las exigencias laborales de trabajadoras y trabajadores informales del sector de desguace de buques

Trabajadora informal: Reciclaje de cabos de anclaje

Salario promedio: 250 rupias por día (aprox. US\$ 3)



Preparación, aptitudes y conocimientos

- Competencias que se aprenden en el trabajo
- Conocimiento de las diferentes etapas de reciclaje de cabos de anclaje
- Aptitudes de destreza manual
- Trabajo cooperativo y en equipo



Condiciones laborales

- Exposición a productos químicos peligrosos
- Horarios irregulares y extensos
- Trabajo en espacios reducidos o al aire libre en áreas sombreadas sentada en el suelo
- Riesgo de accidentes



Responsabilidad

- Responsabilidad por la seguridad personal y de compañeras de trabajo
- Cooperación y comunicación con compañeras y compañeros de trabajo



Esfuerzo y exigencias físicas

- Trabajo físicamente exigente
- Tensión física por movimientos repetitivos
- Levantar objetos pesados
- Riesgo de lesiones físicas

Trabajador informal: Operario de máquina de corte y fusión

Salario promedio: 350 rupias por día (aprox. US\$ 4,20)



Preparación, aptitudes y conocimientos

- Competencias que se aprenden en el trabajo
- Conocimiento de las máquinas y su funcionamiento



Condiciones laborales

- Exposición a productos químicos peligrosos
- Horarios irregulares y extensos
- Trabajo en talleres estrechos
- Riesgo de accidentes
- Exposición al ruido del equipo



Responsabilidad

- Responsabilidad por la seguridad personal y de compañeros de trabajo
- Operar y realizar el mantenimiento de maquinaria



Esfuerzo y exigencias físicas

- Levantar y operar equipos pesados y peligrosos
- Riesgo de lesiones físicas
- Trabajo pesado frecuente

Resumen de puntos clave para la acción sindical

- Organizar y representar a trabajadoras y trabajadores informales y adaptar los programas de igualdad salarial y la negociación para incluir el acceso a salarios mínimos, protección social, capacitación, acceso a financiamiento y préstamos y negociaciones con las autoridades públicas.
- Garantizar que las personas trabajadoras informales, en particular las mujeres, reciban apoyo para formar sindicatos y estar representadas en las estructuras de toma de decisiones sindicales en todos los niveles.

Anexo 1: Seis pasos para calcular la brecha salarial de género

Paso 1: Calcular los ingresos por hora: incluidos salario básico, pago de bonos y de horas extras

Los ingresos por hora se calculan a partir de la retribución ordinaria percibida durante el periodo de 12 meses objeto del informe, dividida entre las horas trabajadas.

- Se identifica la remuneración de empleadas y empleados en el periodo de pago pertinente (puede ser semanal, mensual o anual).
- Se calculan las horas de trabajo (pueden ser las horas de trabajo exactas, las horas de trabajo que se promedian cuando hay horas de trabajo variables o trabajo a destajo, o sobre la base de las horas de trabajo semanales normales establecidas en el contrato de trabajo).
- Para obtener el salario por hora, se divide entre el número total de horas trabajadas durante el periodo de remuneración correspondiente (semanal, mensual o anual).

Paso 2: Identificar la brecha salarial promedio de género: la media y la mediana

La media y la mediana miden la brecha salarial promedio entre hombres y mujeres de formas diferentes

Brecha salarial media de género: es el salario medio entre todas las personas asalariadas, basado en la media de todos los valores cubiertos. Compara el promedio de la retribución de las mujeres con el promedio de la retribución de los hombres en la distribución salarial. Se expresa como %:

A es la retribución media por hora de todas las personas trabajadoras correspondientes del sexo masculino

B es la retribución media por hora de todas las personas trabajadoras correspondientes del sexo femenino

$$\frac{(A - B)}{A} \times 100$$

Ejemplo: Brecha salarial media de género

Se suman los ingresos masculinos y los femeninos. A continuación, se dividen entre la cantidad de personas empleadas.

- Ingresos masculinos por hora: hombre 1 € 10,5, hombre 2 € 14, hombre 3 € 16, hombre 4 € 20 = 60,5 % (4) = ganancia media por hora de € 15,12.
- Ingresos femeninos por hora: mujer 1 € 10,5, mujer 2 € 11, mujer 3 € 12, mujer 4 € 15, mujer 5 € 25 = **73,5 % (4)** = ganancia media por hora de **€ 14,70**.

$$\frac{€15.12 - €14.70}{14.70} \times 100 = \text{Brecha salarial media de género de } \mathbf{2,85 \%}$$

Mediana de la brecha salarial de género: es el salario medio, situado en la mitad de la distribución salarial; compara el valor situado en la mitad de la distribución salarial femenina y masculina. En otras palabras, una mitad gana más que la mediana salarial, la otra mitad gana menos. Se expresa como %:

A es la retribución mediana por hora de todas las personas trabajadoras correspondientes del sexo masculino

B es la retribución mediana por hora de todas las personas trabajadoras correspondientes del sexo femenino

$$\frac{(A - B)}{A} \times 100$$

Ejemplo: Mediana de la brecha salarial de género

Se ordenan los ingresos por hora del más alto al más bajo:

- Ingresos masculinos por hora: € 10,50, €12, €15, €20, €25 = mediana de ingresos por hora **€15**
- Ingresos femeninos: €10,50, **€12**, €13, €20 = mediana de ingresos por hora **€12**

$$\frac{€15 - €12 \times 100}{12} = \text{Brecha salarial mediana de género de 25\%}$$

Se pueden hacer los mismos cálculos de media y mediana para calcular la diferencia salarial entre hombres y mujeres en el caso de personas que trabajan a tiempo parcial, que trabajan en forma no permanente y de pago de bonos.

Paso 3: Brecha salarial de género en bonos y beneficios en especie

- Se realiza un análisis por separado de la cantidad de mujeres y hombres que reciben bonos y beneficios en especie, ya que suelen ser la causa de las mayores brechas salariales de género.
- Se recopilan datos sobre el porcentaje de empleados y empleadas que reciben bonos y beneficios en especie.
- Se recopilan datos sobre la cantidad de mujeres y hombres que reciben bonos y beneficios en especie.
- Se calcula la media y la mediana de los bonos de empleados y empleadas y, a continuación, se calcula la media y la mediana de *la brecha salarial de género en bonos* para todas las personas empleadas.

Paso 4: Brecha salarial de género: personas trabajadoras a tiempo parcial y no permanentes

Utilizando el mismo método aplicado a los ingresos por hora (pasos 1 y 2 anteriores), se identifica la brecha salarial de género entre:

- Trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo: se comparan los ingresos por hora de personas que trabajan a tiempo parcial y a tiempo completo, y se calcula la media y la mediana de la brecha salarial de género entre quienes trabajan a tiempo parcial y a tiempo completo.
- Personas trabajadoras no permanentes y permanentes: se comparan los ingresos por hora de quienes tienen contratos no permanentes o de duración determinada con quienes tienen contratos permanentes, y se calcula la brecha salarial media y mediana de género de estas personas.

Paso 5: Organizar a las personas trabajadoras en cuartiles salariales

Se separan las personas trabajadoras en cuatro grupos salariales (superior, medio-alto, medio-bajo, bajo) en función del salario por hora de los trabajadores masculinos y femeninos. Cada cuartil debe representar una cuarta parte (25 %) del total de la plantilla. Esto ayudará a los sindicatos a hacerse una idea de dónde predominan las mujeres en los cuatro cuartiles. Al examinar los cuartiles salariales, a menudo se da el caso de que las mujeres predominan en el cuartil salarial inferior, en cuyo caso es importante poner en marcha estrategias para abordar la segregación en el trabajo. Véase el Cuadro 1 para los cuartiles salariales en una empresa de 346 personas empleadas.

Cuadro 1: Ejemplo de cuartiles salariales en una organización con 346 personas empleadas, de las cuales 234 (68 %) son mujeres y 112 (32 %) son hombres				
	Cantidad de empleados y empleadas		Porcentaje de empleados y empleadas en cada cuartil	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Cuartil superior	49	37	57,0	43,0
Medio alto	58	29	66,7	33,3
Medio bajo	65	21	75,6	24,4
Cuartil inferior	62	25	71,3	28,7

Paso 6: Elaborar un informe sobre la brecha salarial de género y un plan de acción para corregirla

El informe debe exponer todos los datos pertinentes recopilados, la metodología utilizada y cuál es la brecha salarial de género (la media y la mediana). Es necesario identificar las causas de la brecha salarial de género y elaborar un plan de acción conjunto entre la parte empleadora y los sindicatos para abordarla.

Fuente: Adaptada de la lista de Congreso Irlandés de Sindicatos) (2022) Gender Pay Gap Reporting Guide.

Glosario

Acuerdos Marco Globales	Acuerdo o compromiso conjunto entre una federación sindical internacional y una empresa multinacional. Se han firmado acuerdos marco internacionales en una amplia gama de sectores que incluyen confección, agricultura, hoteles, banca, electrónica, manufactura, entre otros.
Brecha salarial de género	La brecha salarial de género es la diferencia porcentual entre el salario de mujeres y hombres. Se calcula como la diferencia entre el ingreso medio por hora de los hombres y el ingreso medio por hora de las mujeres, expresado como porcentaje del ingreso periodo por hora de los hombres.
Clasificación de puestos de trabajo	Sistemas establecidos por las empresas para clasificar o categorizar los trabajos en escalas estandarizadas, con base en diferentes grados que corresponden a las responsabilidades y aptitudes del puesto de trabajo, con niveles de remuneración establecidos en consecuencia. La evaluación de puestos de trabajo neutra en cuanto al género se utiliza a menudo para establecer nuevos sistemas de clasificación o para revisar los existentes.
Comparación hipotética con un referente trabajador	Las comparaciones de salarios de mujeres y hombres pueden basarse en comparaciones entre personas trabajadoras reales o hipotéticas. En sectores u ocupaciones donde no existe un referente de comparación masculino, una solución es identificar un referente de comparación hipotético para demostrar la subvaloración de un puesto ocupado por una mujer. Es importante porque muchas mujeres no pueden reclamar desigualdad de salarios porque no tienen un referente de comparación real. Se puede usar para mostrar que la parte empleadora le habría pagado menos a una mujer, en comparación con un hombre, en un trabajo diferente pero de igual valor.
Diligencia debida en materia de derechos humanos	Mecanismo que permite a las empresas abordar de manera proactiva los perjuicios potenciales y reales sobre los derechos humanos en sus cadenas de suministro. Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos acordados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011 establecen que, para respetar los derechos humanos, las empresas deben ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan los efectos en los derechos humanos.

Evaluación de impacto de género	Se trata de una herramienta utilizada para evaluar el impacto de género en una política, actividad o programa. Analiza los diferentes efectos sobre la igualdad de género (positivos, negativos o neutrales) de cualquier política o actividad. En algunos países, las organizaciones sindicales han llevado a cabo una evaluación del impacto de género de los convenios colectivos para garantizar que no tengan sesgos de género.
Evaluación del trabajo neutra en cuanto al género	Método para evaluar el valor de los diferentes puestos de trabajo a partir de una evaluación de las aptitudes, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones laborales necesarias para el puesto, y sobre la base de criterios comunes y objetivos. Tiene la finalidad de contribuir a una mayor transparencia y sistemas más eficaces para fijar salarios que aborden el valor del trabajo predominantemente realizado por mujeres.
Igualdad de salario por trabajo igual	Mujeres y hombres reciben igual salario y beneficios por un trabajo que es igual o requiere las mismas aptitudes, esfuerzo y responsabilidad, y se lleva a cabo en condiciones de trabajo similares.
Igualdad salarial por trabajo de igual valor	La igualdad de salario por trabajo de igual valor aborda trabajos que son diferentes, pero que pueden ser valorados de la misma manera cuando se aplican criterios neutros de género, por ejemplo, mediante una evaluación del puesto neutra en cuanto al género. Estas evaluaciones tratan la subvaloración del trabajo de las mujeres mediante la evaluación de los requisitos del trabajo de una manera neutra desde el punto de vista del género en relación con las aptitudes, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones laborales.
Ingresos	Los ingresos comprenden la remuneración bruta o el pago en especie de las personas empleadas e incluye el pago por el tiempo no trabajado, por ejemplo, el salario vacacional, salario por maternidad o licencia remunerada para cuidado infantil.
Referente de comparación	Para demostrar que existe desigualdad salarial, es necesario tener un referente de comparación que reciba un salario más alto y realice el mismo trabajo o un trabajo de igual valor que la mujer que reclama. Según la mayoría de las leyes, el referente de comparación tiene que ser empleado de la misma empresa que quien reclama y trabajar en el mismo establecimiento. En trabajos o sectores con mayoría de mujeres es posible que no exista un referente de comparación masculino. En estos casos, se alienta a las organizaciones sindicales a encontrar referentes de comparación masculinos en otros sectores o un referente de comparación hipotético para demostrar la desigualdad salarial (véase el término referente de comparación hipotético definido anteriormente).

Salario bajo	Tal como lo define la OIT, es salario bajo aquel que obtienen las personas cuyos ingresos por hora en todos los trabajos fueron menos de dos tercios de la mediana de los ingresos por hora, calculada como un porcentaje. Sin embargo, no existe una definición internacional de salario bajo.
Salario digno	Los salarios dignos representan el nivel de ingresos que permite a las personas trabajadoras tener un nivel de vida satisfactorio para ellas y sus familias, y que proteja de la pobreza. Se trata de un salario suficiente para cubrir alimentos, vivienda, educación, atención médica, transporte, vestimenta y otras necesidades esenciales, incluidos los ahorros para la jubilación o emergencias.
Salario mínimo	Los salarios mínimos establecen el salario mínimo semanal o mensual acordado, que se establece por ley o se negocia en convenios colectivos por sector o empleo. Sin embargo, los salarios mínimos en muchos países son muy bajos y no aportan un salario digno. El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos de la OIT n.º 131 establece el nivel del salario mínimo como la combinación de factores sociales (de vida) y factores económicos, tales como las necesidades de las personas trabajadoras y de sus familias.

Más información y recursos

Materiales de orientación sobre la presentación de informes sobre la brecha salarial de género

Pillinger / Irish Congress of Trade Unions (2022) Gender Pay Gap Reporting Guide. <https://ictu.ie/sites/default/files/users/user319/7952%20ICTU%20Gender%20Pay%20Gap.pdf>

Government Equalities Office (Reino Unido) Gender Pay Gap Reporting: Guidance for Employers. <https://www.gov.uk/government/collections/gender-pay-gap-reporting>

Materiales de orientación sobre la evaluación de puestos de trabajo neutra en cuanto al género

Equality and Human Rights Commission (Reino Unido) (2020) Equal Pay: How do I carry out job evaluation? <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/job-evaluation-schemes>

OIT (2009) Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_101326/lang--es/index.htm

Institute for Equality between Women and Men (Bélgica) (2010) Checklist: Gender neutrality in job evaluation and classification. Bruselas, Institute for Equality between Women and Men. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/39%20-%20Checklist_ENG.pdf

Public Service Commission, Ministry of Women & New Zealand Government (2020) Pay Equity in the State Sector: Pay Equity Work Assessment Process Guide. Wellington, Government of New Zealand. <https://www.publicservice.govt.nz/assets/SSC-Site-Assets/Workforce-and-Talent-Management/Pay-Equity-Work-Assessment-Process-Guide.pdf>

Otros materiales de orientación sobre igualdad salarial

United Steel Workers (USW) (Canadá) Closing the Gender Pay Gap: We can do it through collective bargaining. https://www.usw.ca/wp-content/uploads/2022/04/gender_wage2019-EN.pdf

UNITE (Reino Unido) Pay Up Campaign on Equal Pay: <https://www.unitetheunion.org/media/1477/equal-pay-pack.pdf>

OIT (2013) Igualdad Salarial - Guía introductoria: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_223157/lang--es/index.htm

Ministère du Travail (Francia) (2021) Guide: Egalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage. <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpepme>

Ministère du Travail (Francia) (2019) Index de l'égalité professionnelle : Calcul et questions/réponses. <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro>

Gobierno de Cataluña, CCOO, CGT et al. (2021) Guía para la aplicación de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres (España). https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Igualtat-i-temps-de-treball/Guia_igualtat_retributiva/Guia-aplicacion-retributiva-_ES.pdf

Otras referencias

Asia Floor Wage Alliance (AFWA) (2022) Money Heist: COVID-19 Wage Theft in Global Garment Supply Chains. <https://asia.floorwage.org/covid/money-heist-covid-19-wage-theft-in-global-garment-supply-chains/>

CCOO (España) (2022) Por La Igualdad Salarial, Contra La Brecha Salarial. <https://www.ccoo.es/76c5b5ec2de4237255da2ecd9da0e499000001.pdf>

CFDT (2019) ÉGAL.E.S AU TRAVAIL https://sante-sociaux.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2020-05/egales_au_travail.pdf

La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC): <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--es/index.htm>

CES (2019) Resolución sobre transparencia salarial entre hombres y mujeres: https://www.ugt.es/sites/default/files/resolucion_ces_sobre_la_directiva_relativa_a_la_transparencia_salarial_entre_hombres_y_mujeres.pdf

ETUC (2022a) Negotiating for Equal Pay for Work of Equal Value: ETUC Checklist. https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2022-12/ETUC%20checklist_%20Negotiating%20for%20Equal%20Pay%20for%20Work%20of%20Equal%20Value_October%202022.pdf

ETUC (2022b) New Frontiers for Collective Bargaining: Building capacities to bargain in changing workplaces. Equal pay https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2022-12/New%20frontiers%20for%20collecting%20bargaining_report_Equal%20Pay_web.pdf

Equinet (2014) Equal pay for equal work and work of equal value: The experience of Equality Bodies: <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2014/03/EQUAL-PAY-REPORT-PUBLICATION.pdf>

Global Deal (OIT/OCDE) (2022) Promover salarios dignos en la cadena de suministro global del Grupo H&M a través del diálogo social. Global Deal Flagship Report, 2022: <https://flagship-report.theglobaldeal.com/es-es/case-study/promover-salarios-dignos-en-las-cadenas-de-suministro-del-grupo-hm>

OIT (2016) Assessing the gender pay gap in Asia's garment sector https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_466268.pdf

OIT (2016) Maternity cash benefits for workers in the informal economy. <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=54094>;

OIT (2019) Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions? OIT ACTRAV - Policy Brief: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684189.pdf

OIT (2019) Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/lang--es/index.htm>

OIT (2021) La COVID-19 y el mundo del trabajo: Estimaciones actualizadas y análisis." Observatorio de la OIT. Octava edición. Ginebra.

OIT (2022) Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_849209/lang--en/index.htm

OIT (2023) Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_878409/lang--es/index.htm

OIT (2023) World Economic and Social Outlook: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf

OIT / EPIC (2022) International Equal Pay Day 2022: Can pay transparency measures help reduce the gender pay gap? https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_856187/lang--es/index.htm

IndustriALL (2015) Negociación sectorial en favor de sueldos dignos. <https://www.industrialunion.org/es/negociacion-sectorial-en-favor-de-sueldos-dignos>

IndustriALL (2021) Progreso del Sindicato de trabajadores de desguace de buques en la India. <https://www.industrialunion.org/es/profile-shipbreaking-workers-union-moves-forward-in-india>

IndustriALL (2022a) Lograr equidad salarial a través de la negociación colectiva: <https://www.industrialunion.org/es/articulo-de-fondo-lograr-equidad-salarial-a-traves-de-la-negociacion-colectiva>

IndustriALL (2022b) Visita solidaria a los astilleros de desguace de buques de Alang: <https://www.industrialunion.org/es/visita-solidaria-a-los-astilleros-de-desguace-de-buques-de-alang>

UITA (2022) ¿Qué está haciendo la UITA para reducir la brecha salarial de género? <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/es/members/iuf/>

Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) (2022) Decent Work for Domestic Workers: Eight good practices from Asia: https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/08/eight_good_practices_from_asia_en.pdf

CSI (2018) Informe de la CSI de política económica y social: La brecha salarial de género: <https://www.ituc-csi.org/informe-brecha-salarial>

Le Matin (2023) Travail : quand les femmes arrivent, les hommes quittent le navire. <https://www.msn.com/fr-ch/actualite/other/travail-quand-les-femmes-arrivent-les-hommes-quittent-le-navire/ar-AA16IRrA?ocid=mailsignout&pc=U591&cvid=d10b3ebe85b04177b82cee6abfb48f87>

Mining Technology (2022) Exclusive: How big is the gender pay gap in the mining industry in Britain and who are the worst offenders? <https://www.mining-technology.com/analysis/exclusive-how-big-is-the-gender-pay-gap-in-the-mining-industry-in-britain-and-who-are-the-worst-offenders/>

OCDE (2019) Tackling Vulnerability in the Informal Economy
París, OCDE. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/939b7bcd-en.pdf?expires=1673532179&id=id&accname=guest&checksum=7F0505C7CDF0B1DF2057C6ED0A97E0CB>

OCDE (2021) Can collective bargaining help close the gender wage gap for women in non-standard jobs. Policy Brief, 2021. <https://www.oecd.org/gender/collective-bargaining-and-gender-wage-gap-2020.pdf>

Pillinger, J. (2014) Negociando por la igualdad: Cómo contribuye la negociación colectiva a eliminar la discriminación salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, Bruselas: CES. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/bargaining_equality_es_1.pdf

Pillinger, J. (2021) Pay transparency and role of gender-neutral job evaluation and job classification in the public services, 2021. EPSU/CES https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/GP_Pay%20transparency%20and%20role%20of%20gender%20EPSU-ETUI%20report%20June%202021.pdf

Pillinger, J., and Wintour, N. (2019) Collective bargaining and Gender Equality. Newcastle, Agenda Publishing.

Rubery J and Johnson N (2018) Closing the GPG: What Role for Trade Unions? OIT ACTRAV Working Paper. Ginebra, OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684156.pdf

ONU Mujeres, incluye entrevista con Chidi King, de la OIT: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/equal-pay>

Unifor (2021) A win for equal pay more than 10 years in the making. <https://www.unifor.org/news/all-news/win-equal-pay-more-10-years-making>

Unifor (2022) Unifor obtains more than \$75K for women in University of Windsor pay equity complaint <https://www.unifor.org/news/all-news/unifor-obtains-more-75k-women-university-windsor-pay-equity-complaint>

WIEGO (2014) La plataforma de la red WIEGO: <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/WIEGO-Platform-ILO-2014-esp.pdf>

WIEGO (2021) COVID-19 Crisis and the Informal Economy Policy Insights No. 8. https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/Policy%20Insights%20No%208%20for%20web_0.pdf

WIEGO. Child Care and Informal Workers. <https://www.wiego.org/child-care-and-informal-workers>