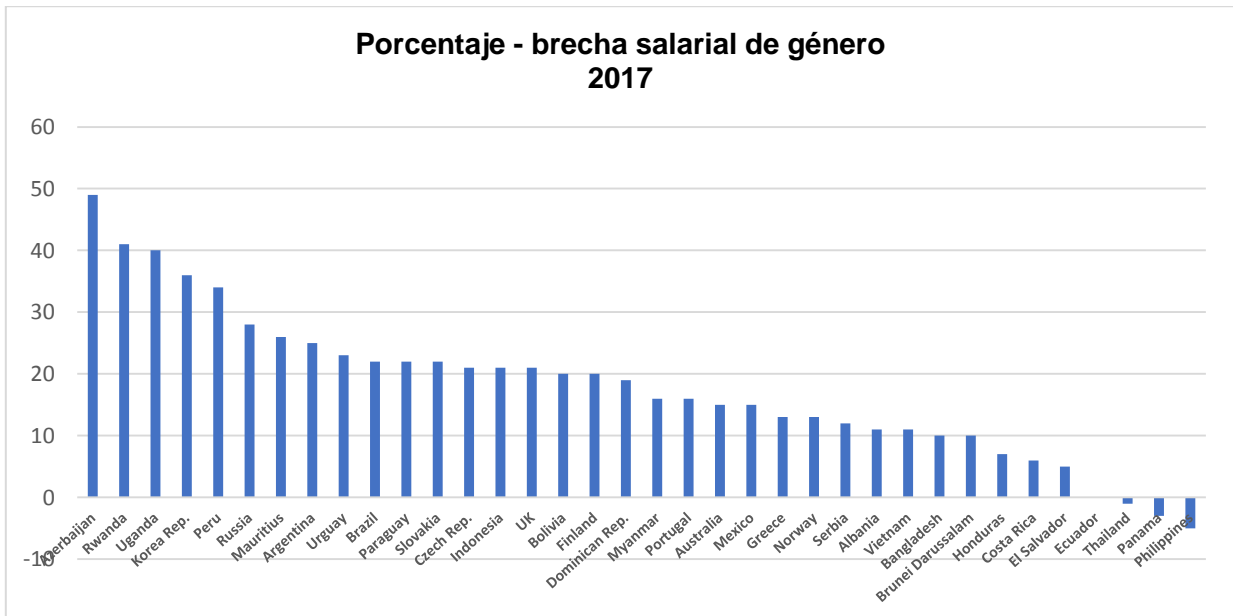


IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

LINDA WIRTH-DOMINICÉ

I. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

La OIT señala que, a las mujeres, en promedio, se les sigue pagando alrededor de un 20% menos que los hombres en todo el mundo, con grandes variaciones entre los países, como se muestra en el gráfico a continuación. Mientras que la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido en algunos países, en otros hay pocos cambios. En el Perú se sitúa en torno al 32%. En algunos países vemos que las mujeres ganan más que los hombres en promedio, por ejemplo, en Panamá, Filipinas y Tailandia. En estos países las mujeres ocupan un alto porcentaje de puestos directivos. En Tailandia durante mucho tiempo las mujeres tuvieron mejor acceso que los hombres a ciertas oportunidades de empleo. Aunque en Tailandia los hombres han asumido sin problemas el cuidado de la familia y el hogar, es decir, no hay un problema de "quién lleva los pantalones" en la familia, esto no modifica el hecho de que la política y las grandes empresas continúan siendo el dominio de los hombres en Tailandia.



Fuente: Base de datos estadísticos de la OIT.

Nota: los ingresos mensuales nominales medios de las mujeres como porcentaje de los ingresos mensuales nominales medios de los hombres

Al analizar hoy la brecha salarial entre hombres y mujeres se debe tener en cuenta el estancamiento general en el crecimiento salarial en todo el mundo, a pesar de un aumento en el crecimiento económico en algunas economías en los últimos dos años. Además, hay que tener en cuenta que en todo el mundo, alrededor del 50% de los empleados asalariados trabajan en la economía informal. En algunas partes hay más hombres que mujeres en el trabajo informal, como en Rusia, China y el Medio Oriente, mientras que en África y América Latina hay más mujeres que hombres en el trabajo informal.

II. ¿POR QUÉ LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES TAN PERSISTENTE?

La brecha salarial de género debe considerarse en el contexto de la desigualdad general de género. La brecha salarial entre los géneros es uno de los ejemplos más obvios de discriminación estructural de género como resultado de la segmentación de la fuerza laboral, tanto horizontal como verticalmente. En todos los países, existe una división del trabajo de género, arraigada en el hogar y en el lugar de trabajo, que determina que las mujeres realizan la mayor parte del trabajo no remunerado y, cuando están empleadas, reciben un salario menor que los hombres. A pesar de una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y su alto nivel de educación, se requieren esfuerzos decididos en muchos niveles para romper estas estructuras.

La reciente ley peruana en 2018 sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, también aborda temas como la maternidad, la paternidad, las responsabilidades familiares, la capacitación y el acoso sexual, reconociendo así la naturaleza multifacética del combate de la brecha salarial de género.

Afortunadamente, hoy comenzamos a ver una evolución interesante en estas normas de género:

1. Más mujeres en áreas tradicionalmente dominadas por hombres, por ejemplo, pilotos e ingenieros de líneas aéreas (aunque hay menos hombres que pasan a ocupaciones femeninas tradicionales);
2. Más mujeres en la gestión (aunque concentradas en funciones de apoyo a la gestión, como recursos humanos y administración);
3. Los hombres más jóvenes se dedican más al cuidado del hogar y la familia;
4. Un mayor reconocimiento por parte de los empleadores del talento y las habilidades de las mujeres, quienes ya superan a los hombres en el nivel educativo en un número cada vez mayor de países;
5. En la última década, se ha desarrollado un cuerpo de investigación basado en la correlación positiva de una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral con mayor PBI y una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones y en la gestión ejecutiva y logrando mejores resultados de las empresas. Se constata entonces, que la subvaluación del trabajo y las habilidades de las mujeres conduce a una pérdida de recursos para la economía.

III. ABORDAR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Normas internacionales

Las normas internacionales a menudo reflejan buenas prácticas de todo el mundo y pueden servir de guía para el desarrollo de legislaciones nacionales. En el marco de la constitución de la OIT, los países están obligados a presentar informes sobre la aplicación de los convenios, ratificados o no. La OIT tiene un sistema de monitoreo que facilita un diálogo sobre la implementación de convenciones individuales.

Hace ya mucho tiempo, en 1951, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración. Incluso en ese momento, después de la Segunda Guerra Mundial, el Convenio tenía miras al futuro, ya que requería la ratificación de los estados para promover el principio de "Igual remuneración para hombres y mujeres trabajadoras por trabajo de igual valor", en lugar de "salario igual por trabajo igual", esto es por exactamente las mismas tareas. Se reconoció que los hombres y las mujeres realmente desempeñan diferentes trabajos según su género, pero la evaluación de esos trabajos y el salario correspondiente deben realizarse sin discriminación y sobre la base de criterios objetivos.

La Recomendación núm. 90 que lo acompaña proporciona orientación adicional. Por ejemplo, para implementar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, se recomienda a los países "establecer o alentar el establecimiento de métodos para la evaluación objetiva del trabajo a realizar, ya sea por análisis de trabajo o por otros procedimientos, con una visión para proporcionar una clasificación de puestos de trabajo sin tener en cuenta el sexo ". Esto es lo que intenta realizar la reciente ley en Perú.

El Convenio ha sido ratificado por 173 Estados miembros. Solo unos pocos Estados de las Islas del Pacífico, un par de países del Medio Oriente, un par de países de África, Myanmar, y los Estados Unidos no han ratificado la Convención.

El Convenio se incluyó entre los ocho convenios identificados como "fundamentales", ya que abarcan temas que se consideran principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Este último, el Convenio 111, es un convenio que se refuerza mutuamente con el 100. El objetivo de la OIT es lograr la ratificación universal de estos convenios. Y ha alcanzado el 91,4% desde que estos 8 convenios fueron adoptados en una Declaración en 1998.

El Convenio sobre Igualdad de Remuneración también forma parte de los cuatro convenios clave de la OIT sobre igualdad de género que abordan la discriminación en el

empleo y la ocupación, la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares. Esto refleja la interrelación de los desafíos involucrados en la eliminación de la brecha salarial de género.

IV. DESAFÍOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

1. Significado de “trabajo de igual valor”

La Comisión de Expertos sobre la Aplicación e Convenios Y Recomendaciones de la OIT ha observado que las dificultades en la aplicación del Convenio 100 en la legislación y en la práctica derivan sobre todo de la falta de comprensión del concepto de “trabajo de igual valor”. En consecuencia, la Comisión publicó en 2007 una observación general con el propósito de aclarar el significado del término «trabajo de igual valor.»

El concepto de «trabajo de igual valor» constituye el núcleo del derecho fundamental a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y la promoción de la igualdad. Debido a actitudes históricas y los estereotipos relativos a las aspiraciones, preferencias y capacidades de las mujeres, ciertos trabajos son realizados fundamental o exclusivamente por mujeres (como las profesiones relacionadas con el cuidado) y otros por hombres (como en la construcción). Con frecuencia, los trabajos considerados como «femeninos» están infravalorados en comparación con los trabajos de igual valor desempeñados por los hombres, cuando se determinan las tasas salariales. El concepto de «trabajo de igual valor» es fundamental para acabar con la segregación laboral por motivos de sexo en el mercado de trabajo, un problema que afecta a casi todos los países ya que permite un amplio ámbito de comparación, que incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», el «mismo» o «similar», y también engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de igual valor.

La Comisión recuerda que el principio se ha aplicado para comparar la remuneración recibida por hombres y mujeres que ejercen diferentes ocupaciones, como los guardias en alojamientos protegidos para ancianos (principalmente mujeres) y guardias de seguridad en locales de oficinas (principalmente hombres); o supervisores de comidas escolares (predominantemente mujeres) y supervisores de jardines y parques (predominantemente hombres).

La Comisión ha podido observar el progreso en varios países en los últimos años, en todas las regiones, en la adopción de legislación que se refiere expresamente al "trabajo de igual valor". Las recientes Constituciones de Bolivia y Ecuador hacen referencia al "trabajo de igual valor".

2. Exclusión de ciertas categorías de trabajadores

La mayoría de los países se ocupan de cuestiones de igualdad de remuneración en el contexto de la legislación laboral general o laboral. Como resultado, la exclusión de ciertos grupos del ámbito de aplicación de la legislación laboral, incluidos los funcionarios públicos, los trabajadores domésticos, los trabajadores agrícolas, los trabajadores en las zonas francas industriales (EPZ), los trabajadores ocasionales, los trabajadores de la economía informal, los no ciudadanos y los trabajadores migrantes, a menudo conduce a dificultades en la aplicación del Convenio núm. 100. Muchos de los grupos y sectores excluidos se caracterizan por una alta proporción de mujeres y salarios particularmente bajos, incluidos trabajadores domésticos, trabajadores agrícolas y trabajadores de la economía informal.

Parecería que la ley peruana no incluye a los empleados públicos, a menos que estos estén cubiertos por otra ley?

3. ¿Evaluación del trabajo o desempeño de la persona?

Los ejemplos que conducen a la discriminación salarial incluyen casos en los que dos trabajos equivalentes pueden recibir títulos diferentes, dependiendo del género de quién los realiza, y recibir un pago diferente. Este es el caso, por ejemplo, de "chef", para hombres, en lugar de "cocinera", para mujeres, o "gerente de información" frente a "bibliotecario" o "asistente de administración" en lugar de "secretaria". Estos títulos de trabajo sesgados no solo revelan la forma en que se evalúa el "trabajo femenino", sino que también refuerzan la segregación ocupacional, ya que reducen los incentivos para que los hombres diversifiquen sus propias opciones ocupacionales.

Los informes de algunos gobiernos han indicado confusión entre la evaluación del desempeño, que apunta a evaluar el desempeño de un trabajador individual en su trabajo, y la evaluación objetiva del trabajo, que consiste en medir el valor relativo de los trabajos con contenido variable en función de del trabajo a realizar. La evaluación objetiva del trabajo se refiere a la evaluación del trabajo y no al trabajador individual.

Cualesquiera sean los métodos que se utilicen para la evaluación objetiva de puestos de trabajo, se debe prestar una atención particular a garantizar que estén libres de sesgos de género: es importante garantizar que la selección de factores para la comparación, la ponderación de dichos factores y la efectiva comparación realizada no sea discriminatoria, ni directa ni indirectamente. A menudo, las habilidades consideradas "femeninas", como la destreza manual y las requeridas en las profesiones de cuidado, son subvaloradas o incluso pasadas por alto, en comparación con habilidades tradicionalmente "masculinas", como levantar objetos pesados.

V. MEDIDAS PARA ABORDAR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

1. Enfoques integrales, transversales.

Las medidas para reducir o eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres deberían estar integradas en una política general de igualdad de género más amplia. Estas incluyen facilitar el equilibrio entre la vida laboral y la vida, ya que los estudios muestran que la maternidad es un factor determinante de la desventaja salarial para las mujeres, mientras que la paternidad conlleva una ventaja salarial.

2. Reducir la segregación ocupacional

Los estereotipos de género ocupacionales hacen que ciertos trabajos sean ocupados casi exclusivamente por mujeres, lo que da como resultado que se subvalúen los "trabajos femeninos" en la determinación de la tasa salarial. La feminización de las empresas también se asocia con salarios más bajos.

Abordar la segregación ocupacional requiere un enfoque multifacético a través de planes de estudio en la educación desde las edades más tempranas, campañas públicas, y trabajar con las organizaciones de trabajadores y empleadores sobre los beneficios a alcanzar.

3. Evaluación de puestos

La implementación de ejercicios de evaluación de puestos de trabajo a demostrado tener un impacto medible en los diferenciales de pago por género. Las medidas para la evaluación objetiva de los empleos pueden ser tomadas a nivel empresarial, sectorial o nacional, en el contexto de la negociación colectiva, también a través de mecanismos de fijación de salarios. Se han desarrollado en todo el mundo varios métodos analíticos de evaluación de puestos de trabajo, por ejemplo, ISOS España. Además, se ha adoptado legislación como en el Perú. En Panamá, un decreto ejecutivo prevé el desarrollo de mecanismos y procedimientos para la evaluación de tareas a fin de garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

4. Salarios mínimos

Muchos países han establecido o ampliado salarios mínimos. Las mujeres suelen estar representadas en exceso en el extremo inferior de la distribución salarial. El vínculo entre los salarios mínimos y la reducción de la brecha salarial de género se ha documentado en muchos países. Para maximizar el efecto de los salarios mínimos en las brechas salariales de género, se requiere que estas últimas no discriminen directa o indirectamente a las mujeres al establecer niveles salariales más bajos en sectores u ocupaciones predominantemente ocupadas por mujeres o incluso excluyendo de la cobertura legal a sectores u ocupaciones dominados por mujeres. Además, al definir diferentes ocupaciones y trabajos con el fin de fijar salarios mínimos, se debe utilizar una

terminología neutral al género para evitar estereotipos sobre si ciertos trabajos deben ser realizados por un hombre o una mujer.

La falta de comprensión por parte de quienes fijan los salarios mínimos del principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor también ha sido observada por la Comisión de Expertos de la OIT. Es importante que los gobiernos, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, examinen el funcionamiento de los mecanismos para establecer salarios mínimos a la luz de la necesidad de promover y garantizar el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajos de igual valor.

5. Negociación colectiva

Los países con mayor cobertura de negociación colectiva tienden a tener menos desigualdad salarial en general y, por lo tanto, una menor brecha salarial de género, y los convenios colectivos pueden apuntar a reducir las brechas salariales de género. Algunos ejemplos de convenios colectivos que proporcionan una remuneración igual por un trabajo de igual valor, existen en Bélgica, Rumania, Singapur y Uruguay. Sin embargo, en otros casos, los convenios colectivos se limitan a una remuneración igual por "trabajo igual".

6. Auditorías voluntarias de las empresas de su brecha salarial de género

Aquellas empresas convencidas del valor de aprovechar el talento de las mujeres, voluntariamente realizan sus propias auditorías para determinar la brecha salarial de género y, en consecuencia, introducen medidas correctivas. Esto es considerado como parte de la promoción de la igualdad de género en general y avance de las mujeres a niveles más altos de gestión. En Alemania, las empresas disponen de una herramienta de autoevaluación de igual remuneración. El gobierno de Australia, la Agencia de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo ha desarrollado en Internet una calculadora de brecha salarial para ayudar a las empresas a realizar sus propios análisis de brecha salarial de género.

7. Apoyo a las mujeres

Programas para apoyar a las mujeres en confianza y conocimientos para la negociación de mejores salarios y condiciones: ONGs, organizaciones de mujeres, etc.

8. Planes de acción nacionales

Adopción por parte de varios países de planes o políticas nacionales proporcionando medidas específicas para abordar la brecha salarial de género y promover la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. En Honduras, el Plan de Igualdad de Género y Equidad contempla el establecimiento de mecanismos legales e institucionales para garantizar el cumplimiento de la Convención. En Suecia, los

empleadores, cada 3 años, están obligados por ley a realizar una evaluación y elaborar un plan.

VI. ACCIÓN Y RECURSOS A NIVEL INTERNACIONAL

1. Coalición Internacional por la Igualdad de Salario (EPIC)

Esta es una nueva coalición multisectorial de la OIT, ONU Mujeres y la OCDE creada en 2018 para intensificar los esfuerzos para reducir la brecha salarial de género. EPIC interpreta una reducción de la brecha salarial de género como un indicador del progreso hacia el logro de la meta 8.5 de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenibles), que exige una remuneración igual por trabajo de igual valor para 2030. Otros indicadores utilizados por el EPIC incluyen el compromiso demostrado para lograr la igualdad salarial y la ratificación de las normas internacionales del trabajo pertinentes.

2. Informe global de la OIT sobre salarios 2018

La parte 1 de este informe, que se publicará a finales de año, ofrece una visión general de las tendencias salariales mundiales. La Parte II y la Parte III están dedicadas a la brecha salarial de género. La Parte II analiza cómo mejorar los métodos para que las medidas estadísticas de la brecha salarial de género puedan ser más efectivas para monitorear y evaluar el efecto de las políticas destinadas a eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres. También analiza la parte de la brecha salarial de género que no puede ser explicada estadísticamente. La Parte III analiza las medidas para abordar la brecha salarial de género.

3. OIT, “Igualdad salarial: Guía introductoria”

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

4. 2012 Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración sobre la Justicia Social de la OIT para una Globalización Equitativa, (2008)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf

5. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015)

**Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100)
Perú (Ratificación:1960)**

6. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104ª reunión CIT (2015)

Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100) - Perú (Ratificación 1960)