



Principio de igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor. Derecho internacional y comparado

Autoras

Paola Álvarez
palvarez@bcn.cl

Christine Weidenslaufer
cweidenslaufer@bcn.cl

Equipo de trabajo:
Irina Aguayo O.

Resumen

La igualdad de género en materia de remuneraciones es un objetivo que se ha planteado a nivel internacional y nacional, para terminar con la discriminación salarial entre hombre y mujeres. La “brecha salarial de género” es un indicador que mide la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los segundos. A nivel mundial dicha brecha sería de 22,9% (OIT).

Los factores que pueden explicar la brecha salarial serían (entre otros): diferencias en el nivel educacional, experiencia laboral, sector y tipo de ocupación, ubicación del lugar de trabajo (urbana/rural), cantidad de horas en el trabajo remunerado y en el no remunerado y porcentaje de sindicalización; los que varían en su importancia según el país y el tiempo. Aunque se han registrado reducciones de la brecha, si se mantiene la tendencia actual, se necesitarían otros 70 años para eliminarla completamente.

Organismos internacionales como Naciones Unidas, la OIT, la Unión Europea y la OEA han adoptado instrumentos multilaterales (v.g. convenios, estrategias, códigos de buenas prácticas) a estos efectos, los que garantizan el derecho a igual remuneración respecto a un mismo trabajo o uno de igual valor (CEDAW 1979, Convenios OIT, Tratado UE).

A nivel nacional, el principio de igualdad salarial ha sido consagrado a nivel legal. A modo ejemplar, se revisan los casos de Colombia, Irlanda, Nueva Zelanda, Noruega y Reino Unido, sea como una garantía de no discriminación por género o sexo, o bien dentro de la normativa laboral.

Asimismo, las regulaciones han contemplado mecanismos de control (v.g. auditorías aleatorias a las empresas en Colombia, asesoría al público en Irlanda o el *Ombuds* en Noruega), o instancias de resolución (jurisdiccionales, de mediación y conciliación) en casos de infracción del principio señalado. Asimismo, se da cuenta de reformas legales y políticas públicas recientes destinadas a alcanzar este objetivo en el corto y mediano plazo (v.g. la política de Nueva Zelanda para el servicio público). No obstante ello, en Reino Unido, producto de la crisis del coronavirus, debió suspenderse la aplicación de la medida de reporte de los empleadores en materia de igualdad salarial.

Introducción

A expresa solicitud de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, en el marco de la discusión del Proyecto que modifica el Código del Trabajo, en materia de discriminación e igualdad de remuneraciones, de hombres y mujeres (Boletín N° 9322-13)¹ se elaboró el informe “Principio de igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor: derecho comparado” (2017).

En este informe se efectúa un análisis de la consagración a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres en los instrumentos internacionales multilaterales de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Unión Europea (UE) y la Organización de Estados Americanos (OEA).

Luego, sobre la misma materia se analizan las normas pertinentes de Colombia, Irlanda, Noruega, Nueva Zelanda y Reino Unido. Cabe considerar que los dos primeros países, se encuentran sometidos a las normas de la Unión Europea, y sus legislaciones locales deben desarrollar dichas disposiciones.

La selección de países se justifica porque ellos, según informes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la OIT y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), presentarían una baja brecha salarial, o bien, ésta habría disminuido en los últimos diez años. Debe hacerse hincapié en que este organismo calcula el indicador de acuerdo al *Gender Wage Gap* o GWG (brecha salarial por género), referido a ingresos brutos, para hacerlo comparable con todo tipo de países y no sólo con miembros OCDE. Para la OCDE (2020), “[L]a brecha salarial de género se define como la diferencia entre los ingresos medios de hombres y mujeres en relación con los ingresos medios de los hombres. Los datos se refieren a los empleados a tiempo completo, por un lado, y a los autónomos, por otro”.

Como fuente de información, se han utilizado principalmente las páginas web oficiales de los organismos incluidos en este informe, la normativa internacional, leyes y otras fuentes jurídicas nacionales, y documentos sobre la materia elaborados con anterioridad por la Biblioteca del Congreso Nacional (2014).

Se advierte que las regulaciones consultadas utilizan el masculino como género no marcado². Así, cuando utilizan los términos “trabajador”, “empleador”, entre otros, incluyen también al género femenino, es decir, a “trabajadora”, “empleadora”. Se excepcionan los casos donde se distingue explícitamente en la norma entre un género y otro.

Las traducciones son propias.

I. Principio de igualdad de remuneraciones: antecedentes generales

¹ Actualmente, este proyecto de ley se encuentra en segundo trámite constitucional en la Cámara de Diputados.

² Según la RAE (2009), “el uso genérico del masculino se basa en su condición de término no marcado en la oposición masculino / femenino”.

Según Oelz (2013: iii), para alcanzar la igualdad de género, una de las metas es terminar con la discriminación en materia remuneracional entre hombres y mujeres.

Para ello, de acuerdo a la OIT (2013: iii) la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre ambos sexos por un trabajo de igual valor es fundamental. Este principio es aceptado ampliamente en la mayoría de los países pero su implementación práctica no ha sido fácil.

Para evaluar las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, el indicador generalmente utilizado es el denominado “brecha de remuneración entre hombres y mujeres” o “brecha salarial de género”. Este indicador mide la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres (Oelz, 2013:14).

Según datos de la OIT (2016), a nivel mundial se estima que la brecha salarial entre hombres y mujeres es de un 22,9%, es decir, las mujeres ganan un 77,1% de lo que ganan los hombres. Sin embargo, el alcance de la brecha varía según el sector, la ocupación, el grupo de trabajadores, el país y el tiempo.

Asimismo, el mismo organismo señala que los factores que pueden explicar la brecha salarial son, entre otros: las diferencias en el nivel educacional, la experiencia laboral, el sector y el tipo de ocupación, la ubicación del lugar de trabajo (urbana o rural), la cantidad de horas que se dedican al trabajo remunerado y al no remunerado, y el porcentaje de sindicalización. Tales factores varían en su importancia según el país y el tiempo (OIT, 2016).

Para la OIT (2016), se han registrado pequeñas mejoras en la reducción de la brecha salarial de género pero, manteniéndose la tendencia actual,

“[s]erán necesarios otros 70 años para eliminar completamente las diferencias salariales por género.”

II. Promoción por los órganos internacionales de la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres

En este apartado se revisan de manera general los instrumentos internacionales multilaterales de las Naciones Unidas, la OIT, la UE y la OEA en lo relativo a la igualdad de las remuneraciones, así como sus instituciones, programas, y otras medidas destinadas a este fin.

1. Naciones Unidas

a. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

El art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que,

(1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

(2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

(3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

b. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (CEDAW por sus siglas en inglés), define en términos generales lo que constituye discriminación contra la mujer y establece una agenda de acción nacional para terminar con dicha discriminación.

De acuerdo, al art. 1 de CEDAW, la expresión “discriminación contra la mujer”, para los efectos de la Convención,

[d]enotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En particular, respecto de la discriminación en materia de remuneraciones en el empleo, el art. 11 N° 6 plantea que, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, deberá existir el

“[d]erecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo”.

En este contexto, según el art. 24,

“[l]os Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la presente Convención”.

Estas medidas pueden ser legislativas (nuevas leyes, modificación o derogación de otras), judiciales o administrativas (por ejemplo, crear una institucionalidad tendiente a asegurar la efectiva protección).

Esta Convención ha sido ratificada por Chile (1989), Colombia (1980), Costa Rica (1980), Irlanda (1985), Noruega (1980), Nueva Zelandia (1985) y Reino Unido (1986).

c. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Este convenio internacional recoge en su artículo 7 la igualdad salarial en los siguientes términos:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;”.

d. Resolución de la Asamblea General

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el 25 de septiembre de 2015 una Resolución sobre la agenda para el desarrollo después de 2015 titulada “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”.

La Agenda 2030 consta de 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y 169 metas, que entraron en vigor el 1 de enero de 2016 y están dirigidos a todos los países. El ODS 5 señala, “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Parlamento Europeo, 2017:5). Entre las metas del ODS 5 se encuentra aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables a dicho fin (Naciones Unidas, s/f).

2. Organización Internacional del Trabajo

La OIT ha adoptado diversos convenios referidos a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, siendo algunos de ellos los siguientes:

a. Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneraciones de 1951

De acuerdo al art. 2 del Convenio señalado,

“1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

(a) la legislación nacional;

- (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- (d) la acción conjunta de estos diversos medios.

El art. 1 señala que “(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”.

Asimismo, en el mismo artículo aclara que “(b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.”

El Convenio N° 100 y su Recomendación N° 90, constituyen los instrumentos de la OIT más relevantes en esta materia. Se trata de uno de los convenios más ratificados hasta la fecha, pues 173 países de los 178 miembros han adherido a él. En particular, fue ratificado por Chile el 20 de septiembre de 1971 y se encuentra en vigor en todos los países incluidos en este informe.

b. Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958

En él se asegura que, para abordar eficazmente la discriminación en materia de remuneraciones, es necesario garantizar una protección más general contra la discriminación en materia de empleo y ocupación.

c. Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981

Este convenio reafirma el derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación por tener la condición de padres con responsabilidad familiar.

3. Unión Europea

Existen tres fuentes fundamentales de la igualdad de remuneración en el ámbito de la Unión Europea (UE): el Tratado de la Unión Europea, algunas Directivas y un Código de Buenas Prácticas.

Además, debe señalarse que desde el año 2011, la Comisión Europea ha establecido el Día Europeo de la Igualdad de Pago (European Commission, s/f). Se trata de un evento anual para aumentar la conciencia sobre la brecha salarial existente entre mujeres y hombres, y sobre el hecho que las mujeres necesitan trabajar más tiempo que los hombres para ganar lo mismo. Su fecha varía cada año dependiendo de la brecha salarial promedio de la UE (EC, 2014:17).

Esta iniciativa ya había sido desarrollada por los países europeos en forma individual, siendo el primero de ellos Bélgica, en el año 2005 (EC, 2014:17).

a. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

De acuerdo, al art. 157 (antiguo art. 141) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en su versión consolidada al 2012,

“1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.”

Corresponde al Parlamento Europeo y al Consejo adoptar medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (art. 157 número 3).

Por último, señala este artículo que “con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales” (art. 157 número 4).

Además, el artículo 153 del TUE permite a la UE actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

Siempre que sirva para fomentar la mencionada igualdad, el Tratado acepta que cualquier Estado miembro puede mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

De acuerdo a la jurisprudencia de la Corte de Justicia de la UE (Defrenne/Sabena 1976 C43/75), el derecho a la igualdad de retribución es directamente aplicable, exigible tanto a particulares privados como a los Estados (Braganza, 2014).

De acuerdo a Braganza (2014), la legislación y la jurisprudencia europea ha utilizado, para efectos de determinar una discriminación salarial, los siguientes parámetros de comparación:

- El sexo contrario.
- Una situación comparable (sentencia del juicio Cadman C-17/05).
- Una misma institución o servicio (sentencia del juicio Defrenne/Sabena 1976 C43/75 apartado 22).
- Un distinto empleador pero que es fuente única para la determinación de la remuneración (sentencia del juicio Lawrence/Regent Office Care Ltd. C-320/00).
- Empleo en el mismo momento o en momentos distintos (sentencia del juicio McCarthys/Smith C-129/79).
- Varios comparadores posibles (sentencia del juicio Enderby C-127/92).
- No hay necesidad de comparador cuando la discriminación se extrae del derecho nacional (sentencia del juicio Allonby C-256/01).

En la sentencia Brunnhoffer C-381/99, también dictada por el Tribunal de Justicia de la UE, se detalla cómo efectuar el proceso de comparación, señalando que,

“48. Procede comprobar si habida cuenta de un conjunto de elementos fácticos, como la naturaleza de las actividades efectivamente encomendadas a cada uno de los trabajadores de que se trata en el litigio principal, las condiciones de formación exigidas para su ejercicio y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad, los trabajadores desempeñan de hecho un mismo trabajo o un trabajo comparable.

49. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional, único competente para constatar y apreciar los hechos, determinar si, teniendo en cuenta la naturaleza concreta de las actividades realizadas por los interesados, puede atribuírseles el mismo valor”.

b. Directivas de la UE

En 2006, se dictó la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Dicha Directiva, en sus considerandos plantea que,

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho comunitario (...). Dichas disposiciones del Tratado proclaman la igualdad entre hombres y mujeres como una «misión» y un «objetivo» de la Comunidad e imponen una obligación positiva de promover dicha igualdad en todas sus actividades.

Asimismo, el texto plantea que,

“El principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor establecido en el artículo 141 del Tratado [actual artículo 157] y sostenido reiteradamente en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia constituye un aspecto importante del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y una parte esencial e indispensable del acervo comunitario, incluida la jurisprudencia del Tribunal, en lo que se refiere a la discriminación en razón de sexo, por lo que conviene adoptar disposiciones complementarias para su aplicación”.

En particular, respecto de las remuneraciones, el art. 5 de la Directiva 2006/54 señala que para un

“[m]ismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.”

Asimismo, la Directiva entiende por retribución

“[e]l salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.”

El mismo art. 5, precisando, indica que cuando se trate de objetivar el monto de la remuneración, utilizando un

“[s]istema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.”

La Directiva establece, además, que los Estados partes podrán establecer:

- Disposiciones o adoptar medidas más favorables que las de la Directiva.
- Procedimientos judiciales para exigir el cumplimiento de las obligaciones referidas a la igualdad de remuneraciones, sin perjuicio de establecer procedimientos de conciliación.
- Medidas necesarias para indemnizar o reparar el daño causado por la discriminación, de manera “disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido”.
- Mecanismos que faciliten la prueba de quien demande judicialmente, en sede laboral, ser víctima de discriminación en el marco de la Directiva. Corresponde al demandado “demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato”.
- Organismos nacionales responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo. Éstos, deberán: asistir a las víctimas de discriminación, al tramitar sus reclamaciones; realizar estudios y publicar informes sobre la materia e intercambiar información con otros organismos similares.
- Fomentar el diálogo social a fin de promover la igualdad de trato.
- Derogar toda normativa contraria a la Directiva y al principio de igualdad de trato.
- Establecer un régimen de sanciones por incumplimiento de las normas nacionales sobre la materia, éste deberá ser efectivo, proporcionado y disuasorio.

Por otra parte, la Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, establece objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

c. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, en su art. 23, señala que,

“La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.”

d. Código de Buenas Prácticas de la UE

Aunque no tiene fuerza vinculante, el Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor (*Code of Practice on the Implementation of Equal Pay for Work of Equal Value for Women and Men*), del año 1996, entrega recomendaciones a los empresarios, tanto del sector público como del privado; a los interlocutores de la negociación salarial (en convenios colectivos); y a los propios trabajadores.

e. Otras acciones de la UE

De acuerdo a un reporte del Parlamento Europeo (2017:3-4), las acciones más recientes de la UE el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres han sido las siguientes:

- El programa “Derechos, Igualdad y Ciudadanía”, que financia proyectos que tengan por objeto lograr la igualdad de género y poner fin a la violencia contra las mujeres.
- El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), constituido en diciembre de 2006 por el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo, con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión.

El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones europeas. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas.

- La Carta de la Mujer y el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019. La primera, aprobada el 5 de marzo de 2010 por la Comisión Europea para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo. El segundo, publicado en diciembre de 2015 por la Comisión, para dar continuidad y seguimiento a su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

El Compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios, siendo los siguientes relevantes para la materia en estudio: i) el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica; ii) la reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres; y iii) la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.

- El Plan de Acción en materia de género 2016-2020, adoptado el 26 de octubre de 2015 por el Consejo, en el que se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

4. Organización de Estados Americanos

En el marco de la OEA (1999), el principal instrumento que busca fomentar la igualdad de remuneración es el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA). Éste busca eliminar la

“[s]ituación de discriminación y de violencia contra las mujeres y el reconocimiento de la necesidad de promover acciones para el avance de sus derechos, el combate a todas las formas de discriminación y la promoción de la equidad e igualdad entre mujeres y hombres desde una perspectiva de género”.

Entre los objetivos específicos del PIA se encuentra promover la equidad e igualdad de género y los derechos humanos de la mujer afianzando e impulsando, concretamente según el N°3 “El acceso pleno e igualitario de la mujer al trabajo y a los recursos productivos”.

Asimismo, el Programa (1.17) recomienda a los países miembros de OEA, entre otras acciones,

“Promover políticas destinadas a asegurar igual pago por igual trabajo entre mujeres y hombres, como así también igual pago por trabajo de igual valor”.

III. Derecho Comparado

Según la OIT, para lograr consagrar el principio de igualdad de remuneraciones para mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, es fundamental que las legislaciones nacionales lo incorporen en sus legislaciones.

Específicamente, las disposiciones legislativas son importantes para la consagración, según Oelz (2013: 86), de un

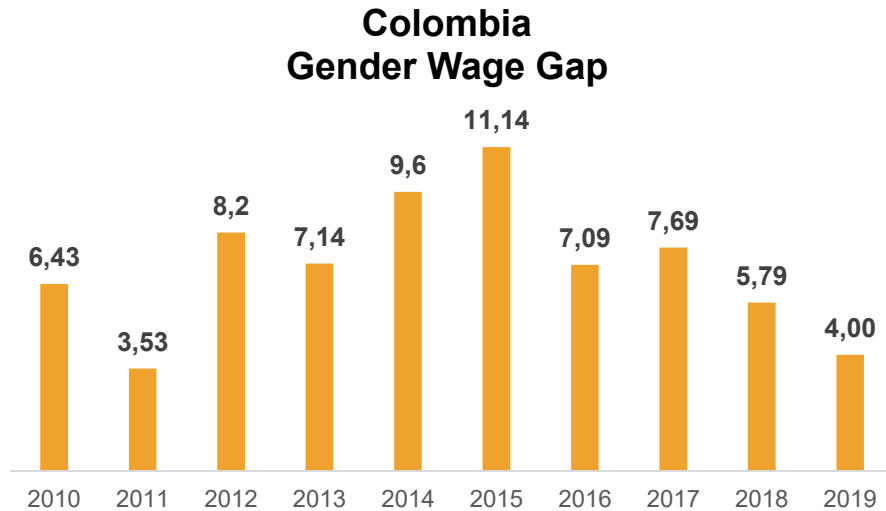
“[d]erecho claro a la igualdad de remuneración y para fijar procedimientos para que este derecho se pueda aplicar de forma efectiva.”

A continuación, se da cuenta de la consagración legal de este principio de igualdad de remuneraciones para mujeres y hombres y otras medidas adoptadas en Colombia, Irlanda, Noruega, Nueva Zelandia y Reino Unido.

Asimismo, con el objeto de contextualizar el marco normativo, se revisa la brecha salarial de género de acuerdo a los datos de la OCDE (2020) para el período 2010-2019.

1. Colombia

a. La brecha salarial de género de acuerdo a la OCDE



Fuente: Elaboración propia en base a datos OCDE

b. Legislación

La actual Ley N° 1.496 del año 2011, que modificó el Código del Trabajo (arts. 10 y 143), tiene por objeto garantizar la igualdad salarial y cualquier forma de retribución laboral entre hombres o mujeres, y fijar mecanismos para que dicha igualdad sea real y efectiva, tanto en el sector público como en el privado, erradicando cualquier discriminación.

Aplicando lo dispuesto en el Convenio N° 100 de la OIT, la señalada Ley acogió un criterio amplio para la determinación de la igualdad salarial. El Convenio establece el principio de “a trabajo de igual valor, igual salario”.

Además, la Ley:

- Agregó la expresión de género como uno de los criterios que no se pueden utilizar para efectuar una diferencia salarial.
- Definió la discriminación directa e indirecta por razón de género o sexo en materia de retribución. La primera corresponde a “toda situación de trato diferenciado injustificado, expresa o tácita, relacionada con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo”. La segunda (indirecta), corresponde a “toda situación de trato diferenciado injustificada, expresa o tácita, en materia de remuneración laboral que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género a sexo”.
- Estableció los factores de valoración salarial que debe considerar el empleador al momento de fijar una remuneración, para no incurrir en una discriminación, a saber: la naturaleza de la

actividad a realizar, el acceso a los medios de formación profesional, las condiciones en la admisión al empleo, las condiciones de trabajo, la igualdad de oportunidades y de trato en empleo y ocupación, que fueron establecidos por decreto reglamentario que establece las reglas de construcción de los factores de valoración salarial.

- Establece que el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales deban desarrollar, por consenso, los criterios de aplicación de la valoración salarial. La Ley determinó que ellos sean expedidos por decreto reglamentario dentro del año siguiente de vigencia de la ley, y que ante el incumplimiento del empleador, éste se exponía a multas.

Sin embargo, sólo en 2017 se dictó tal reglamento (Resolución N° 970 de 2017), a través del cual el Ministerio del Trabajo entrega algunos criterios, que de manera general establecen la obligatoriedad de los empleadores de dar aplicación a factores de valoración salarial. Estos factores son: i) la naturaleza de la actividad a realizar, ii) el acceso a los medios de formación profesional, y iii) las condiciones en la admisión en el empleo.

Respecto al seguimiento de su cumplimiento, la citada ley prevé la obligación del empleador de establecer un registro del perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración.

Asimismo, la Ley obliga al Ministerio del Trabajo a que, mediante auditorías aleatorias a las empresas, y a partir de muestras representativas por sectores económicos, verifique las prácticas de la empresa en igualdad salarial.

Por último, se obliga al Gobierno a presentar al Congreso, al inicio de cada legislatura, un informe sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, remuneración y formación de mujeres y hombres en el mercado laboral.

En consonancia con lo anterior, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) debe incorporar en la “Gran Encuesta Integrada de Hogares”, las preguntas y/o variables necesarias para determinar el cargo que los encuestados ocupan en el empleo que desarrollan, la remuneración asociada al mismo, y la naturaleza pública o privada de la entidad en la que labora.

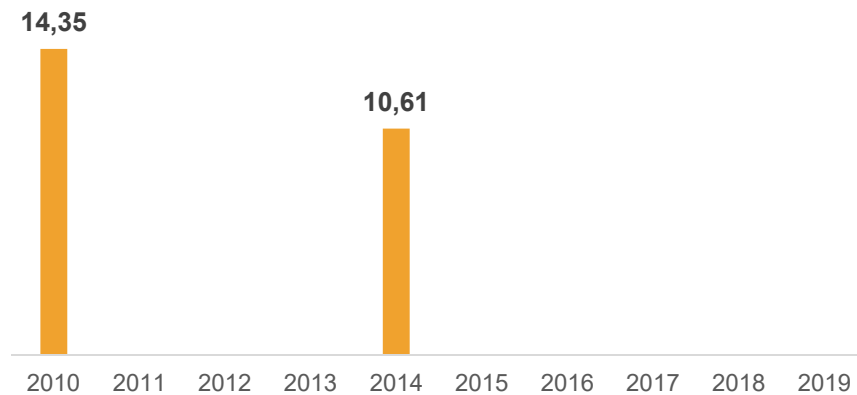
Mediante los Proyectos de ley N° 165 de 2015 (en el Senado) y N° 177 de 2014 (en la Cámara de Representantes), se ha pretendido perfeccionar la Ley N° 1496: i) en materia de definiciones de igualdad de trabajador/a y discriminación directa e indirecta; ii) para que los factores de valoración salarial fueran determinados en el reglamento interno de cada empresa; y iii) para que la obligación de registro salarial fuera para empresas del sector privado de más de 200 trabajadores. Estos proyectos se encuentran actualmente archivados (Congreso Colombia, 2017).

2. Irlanda

a. La brecha salarial de género de acuerdo a la OCDE

En este caso, la última información disponible en la OCDE muestra datos (en porcentaje) solo para los años 2010 y 2014, señalando que para los demás periodos no existe información disponible.

Irlanda Gender Wage Gap



Fuente: Elaboración propia en base a datos OCDE

b. Legislación y política pública

Irlanda cuenta con un marco legal, calificado por Barry como sólido, para la igualdad y la no discriminación, que data de la década de 1970 (después de ingresar como miembro a la Comunidad Económica Europea) y que fue actualizada a finales de la década de 1990/2000 (Barry, 2009:8).

Hoy, la igualdad de remuneraciones en materia laboral está contenida en un grupo de normas denominado Leyes de Igualdad en el Empleo (*Employment Equality Acts*) de 1998-2015. Estas leyes prohíben la discriminación en las áreas relacionadas al trabajo, tales como remuneración, formación profesional, acceso al empleo, experiencia laboral y promoción, así como las situaciones de acoso y victimización laboral. En particular, se prohíbe la publicación de anuncios discriminatorios y la discriminación por parte de empleadores, organismos de formación profesional y agencias de empleo (por ejemplo, sindicatos y asociaciones de empleadores) (*Workplace Relations, s/f*).

Por su parte, la legislación define la discriminación como el tratamiento a una persona de una manera menos favorable que otra, basada en alguno de los nueve motivos que indica³, entre los que se encuentra el género. En este último se incluye a hombres, mujeres y transgéneros (*Citizens Information, 2019*).

Las leyes son de aplicación amplia e incluye el empleo a tiempo completo, a tiempo parcial y temporal; al sector público y sector privado; a las agencias de empleos, sindicatos, organizaciones gremiales, y organizaciones comerciales; a los trabajadores independientes, socios y asociados; y a las autoridades nacionales y locales.

³ Los demás motivos de discriminación son: estado civil, estado familiar, orientación sexual, religión, edad, discapacidad, raza y pertenencia a la comunidad de “travellers” (grupo étnico itinerante).

En cuanto a la igualdad de remuneración, las leyes protegen el derecho de las personas a recibir la misma remuneración por igual trabajo. La sección 19 de la Ley de Igualdad en el Empleo de 1998 señala que deberá ser incluida, como una cláusula más del contrato de trabajo, que el trabajador tendrá derecho, en cualquier momento, a la misma tasa de remuneración por su trabajo, a la que tiene otro trabajador bajo el mismo empleador o uno asociado, que realice la misma labor. Se define “igual trabajo” como aquél que es igual, similar o de igual valor que otro.

La Ley de 1998 permite que el empleador adopte medidas de “acción positiva” tendientes a mejorar las exigencias de las normas o bien otras medidas, en post de la igualdad entre trabajadores (sección 24). Asimismo, se reconoce la existencia de excepciones generales al principio de igualdad, permitiendo que, en su virtud, se efectúen diferencias (sección 25). Así, el empleador, por ejemplo:

- No está obligado a contratar a una persona que es incapaz de realizar el trabajo de manera apropiada.
- Está autorizado para rechazar postulaciones al trabajo de quienes no tienen las calificaciones laborales que son generalmente aceptadas para una determinada actividad.

La mediación y la adjudicación son los dos mecanismos para resolver las disputas sobre igualdad o discriminación. La mediación es un proceso voluntario y confidencial para llegar a un acuerdo entre las partes. Pero, si no se llega a un acuerdo, el caso es referido a un oficial de adjudicación. Este funcionario lleva a cabo una investigación y emite una decisión jurídicamente vinculante, que podrá contemplar una compensación, una orden de otorgar igual salario o igualdad de trato, y/o una orden de que alguien tome una acción que allí se especifica (sección 78).

Actualmente, los organismos públicos encargados de velar por el cumplimiento de las normas de igualdad en el trabajo son los siguientes:

- La Comisión Irlandesa de Derechos Humanos e Igualdad (*Irish Human Rights and Equality Commission, IHREC*) es un órgano legal creado en el año 2014 para informar al público sobre la legislación en materia de derechos humanos e igualdad. Puede, a su discreción, prestar asistencia jurídica a las personas que deseen presentar reclamaciones ante el Tribunal de Igualdad (Citizens Information, 2019).
- La Comisión de Relaciones Laborales (*Workplace Relations Commission, WRC*), creada el año 2015, fiscaliza el cumplimiento de las leyes de igualdad en el trabajo, investiga o media en las denuncias de discriminación presentadas en virtud de las mismas y provee información a autoridades y pública sobre la materia (Citizens Information, 2019; Workplace Relations, s/f).

Desde el punto de vista de la política pública, el principal documento gubernamental para la igualdad de la mujer, vinculada a sus compromisos en virtud de la Plataforma de Acción de Beijing (1995), fue la Estrategia Nacional de la Mujer (2007-2016). Esta se basaba en tres temas: oportunidades socioeconómicas de las mujeres, bienestar y participación igualitaria como ciudadanas activas (Barry, 2015:9).

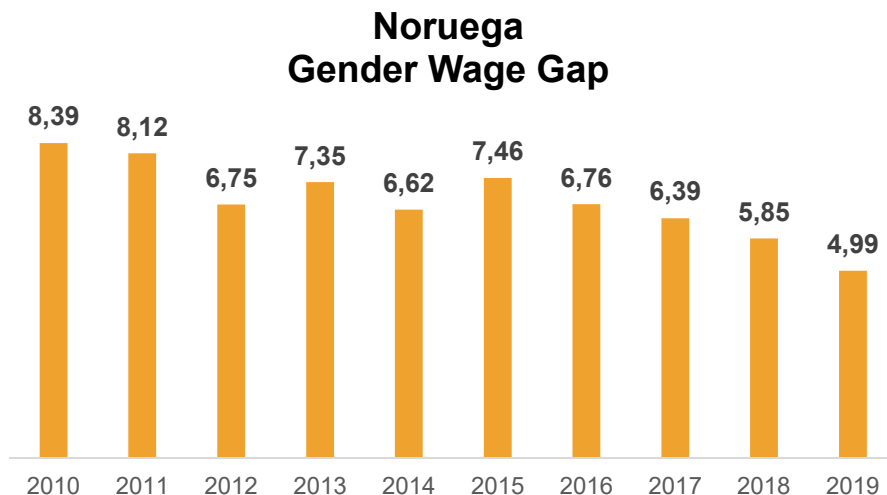
Aunque este documento describía los impedimentos a la igualdad de género en Irlanda y proponía acciones para hacer frente a estos, para Barry (2015:9) se trataba de un documento aspiracional, carente de compromisos específicos vinculados a líneas presupuestarias, objetivos y líneas de responsabilidad (Barry, 2015:9).

Una vez concluida esta estrategia, se lanzó la “Estrategia Nacional para Mujeres y Niñas 2017-2020: crear una sociedad mejor para todos” (*National Strategy for Women and Girls 2017-2020: Creating a Better Society for All*). A diferencia de la anterior, establece objetivos y acciones específicas.

La Estrategia propone una serie de medidas para abordar la brecha salarial de género, que incluyen la introducción de encuestas salariales que deben realizar las empresas con más de 50 empleados y el desarrollo de herramientas prácticas que permitan a las empresas calcular y abordar la brecha salarial de género (Department of Justice and Equality, 2017:5).

3. Noruega

a. La brecha salarial de género de acuerdo a la OCDE



Fuente: Elaboración propia en base a datos OCDE

b. Legislación y política pública

La Constitución noruega es neutra en cuanto al género, pues no contiene disposiciones explícitas sobre igualdad de género o prohibiciones contra la discriminación de género⁴. Estas materias han sido objeto de regulación a nivel legislativo desde 1979, con la Ley de Igualdad de Género (*Gender Equality Act, GEA*), la que fue modificada varias veces (Gender in Norway, s/f).

⁴ Aunque la Constitución noruega no contiene ninguna disposición específicamente dirigida a la igualdad de género, sí contiene una disposición general de no discriminación. El artículo 98 dispone que “Todas las personas son iguales ante la ley. Ningún ser humano persona debe ser objeto de discriminación irrazonable o desproporcionada”.

La última reforma, llamada Ley de igualdad y contra la discriminación (*Equality and Anti-Discrimination Act*, GEADA), entró en vigor el 1 de enero de 2018 y sustituyó a cuatro leyes anteriores que contenían prohibiciones contra la discriminación por motivos de género, etnia, discapacidad, orientación sexual e identidad de género y expresión de género (Government.no, 2020).

La nueva ley (GEADA) también protege de discriminación por causa de género, embarazo, licencia en relación con el parto o adopción, responsabilidades de cuidado, etnia, religión, creencias, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, edad o combinaciones de estos factores. Si bien protege contra la discriminación por edad fuera de la vida laboral, la discriminación por edad en la vida laboral sigue estando cubierta por la Ley de Entorno Laboral (*Working Environment Act*) (European Commission, 2019:6).

La GEADA no tiene límites de edad y se aplica a todos los ámbitos de la sociedad, tanto en el mercado laboral como en todos los demás ámbitos de la sociedad. Además, la Ley de Entorno Laboral se refiere específicamente a la GEADA en su capítulo 13 (European Commission, 2019:6).

Por último, todos los principales convenios colectivos contienen cláusulas de igualdad de género y no discriminación (European Commission, 2019:6).

En particular, el principio de igual pago por igual trabajo o por trabajo de igual valor está contenido en el artículo 34 de GEADA y en la Sección 13-2 (1) párrafo c)⁵ de la Ley de Entorno Laboral (European Commission, 2019:27). El artículo 34 de GEADA dispone que las “[m]ujeres y hombres en una misma empresa recibirán igual pago por el mismo trabajo o por trabajo de igual valor. El pago se fijará de la misma forma, independientemente del género”. Este derecho se aplica independientemente de si el trabajo se relaciona con diferentes ramas o si la remuneración se rige por diferentes acuerdos salariales. Para determinar si el trabajo es de igual valor se realiza una evaluación general con hincapié en la experiencia que se requiere para realizar el trabajo y otros factores relevantes, como el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo.

Finalmente, la misma norma define el “pago” como la remuneración ordinaria por el trabajo más todos los demás complementos, ventajas y beneficios proporcionados por el empleador.

El 1 de enero entró en vigencia una modificación a GEADA. De acuerdo a los artículos 26 y siguientes, todas las empresas públicas, independientemente de su tamaño, y las empresas privadas con más de 50 trabajadores deben, en el contexto de sus operaciones:

- a) investigar si existe riesgo de discriminación u otras barreras para la igualdad, incluso revisando las condiciones salariales en referencia al género y al uso del trabajo a tiempo parcial involuntario⁶ cada dos años,

⁵ Esta disposición asegura que las disposiciones de este capítulo (sobre discriminación) se aplicarán a todos los aspectos del empleo, incluidos: c) remuneración y condiciones laborales.

⁶ Por «trabajo a tiempo parcial involuntario» la Ley señala que se entenderá el trabajo a tiempo parcial en el que la persona que ocupa el cargo desea y está disponible para trabajar más (sección 26).

- b) analizar las causas de los riesgos identificados,
- c) implementar medidas adecuadas para contrarrestar la discriminación y promover una mayor igualdad y diversidad en la empresa, y
- d) evaluar los resultados de los esfuerzos realizados.

Lo mismo se aplicará a las empresas privadas que normalmente emplean entre 20 y 50 personas si así lo solicitan los trabajadores o sus representantes.

Los esfuerzos señalados deben ser documentados y realizados de forma continua y en cooperación con los representantes de los trabajadores.

Si bien este requisito de presentación de informes entró en vigor el 1 de enero de 2020, los empleadores que no publiquen sus informes actualmente no se enfrentarán a sanciones por incumplimiento (Mercer, 2020).

De acuerdo a lo señalado por la consultora Mercer (2020), el informe debe incluir un análisis salarial por parte del empleador de las diferencias salariales de género en todos los roles y niveles de la organización. El análisis debe calcular la proporción de mujeres y hombres empleados en cada categoría de trabajo; evaluar la paga de los empleados que realizan el mismo y diferentes tipos de trabajo; identificar la brecha salarial de género en los roles dominados por empleadas y en los trabajos predominantemente masculinos; e incluir todos los componentes del salario, como salario fijo, bonificaciones y beneficios.

Los empleadores también deben incluir en sus informes información sobre: los avances logrados en la mejora de la igualdad de género en toda la organización; el aprovechamiento por parte de los empleados de su derecho a la licencia parental y la duración de la licencia tomada; y el estado del empleo a tiempo parcial en la organización, incluido el uso de trabajo a tiempo parcial involuntario por parte de la organización (Mercer, 2020).

El Defensor del Pueblo para la Igualdad y la Discriminación (*Equality and Anti-Discrimination Ombud*) publicará directrices y formularios electrónicos con el objetivo de simplificar las obligaciones de presentación de informes de los empleadores. Otras regulaciones podrían estandarizar el formato a seguir (Mercer, 2020).

Los empleadores deben poner el informe a disposición de los trabajadores, sus representantes, el Comité Noruego de Lucha contra la Discriminación, el Defensor del Pueblo para la Igualdad y la Discriminación o los investigadores a los fines de pesquisar denuncias de desigualdad salarial ilegal.

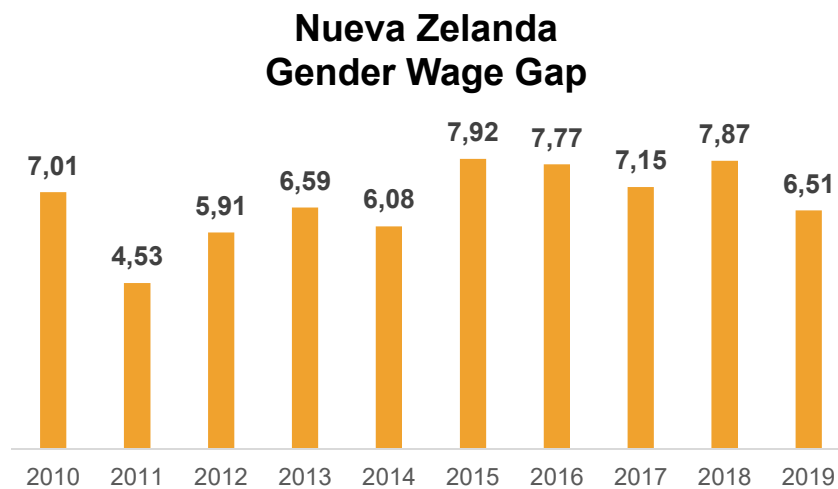
La Ley entrega competencia para conocer de estas infracciones al Ombud y al Tribunal de la Igualdad y Antidiscriminación. Ante este último podrá concurrir el trabajador representado por una organización dedicada, total o parcialmente, a trabajar en materias de discriminación.

Los trabajadores que sean sujetos de discriminación, entre otras causas, por infracción de la sección 34 podrán demandar indemnización de perjuicios (sección 38).

Finalmente, cabe destacar que en septiembre de 2016, el Gobierno noruego lanzó un nuevo plan de acción llamado “Libertad, empoderamiento y oportunidades: Plan de acción para los derechos de la mujer y la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo 2016-2020”. Éste establece cinco objetivos, según los cuales Noruega trabajará para promover, entre otros, plenos derechos económicos para las mujeres e igualdad de oportunidades para que las mujeres participen en el mercado laboral (Government.no, 2019).

4. Nueva Zelanda

a. La brecha salarial de género de acuerdo a la OCDE



Fuente: Elaboración propia en base a datos OCDE

b. Legislación y política pública

En Nueva Zelanda, la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres se encuentra contenida en la Ley de Igualdad de Remuneración (*Equal Pay Act 1972*). Esta ley se complementa con la Ley de Derechos Humanos (*Human Rights Act 1993*) y la Ley de Relaciones Laborales (*Employment Relations Act 2000*), las que prohíben la discriminación por sexo en el trabajo, tanto en el ámbito laboral privado como en el público (Employment New Zealand, s/f).

La *Equal Pay Act* exige que hombres y mujeres, que realizan un trabajo que requiera la misma, o sustancialmente similar, habilidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo, se pague igual. Asimismo, establece que cualquier instrumento normativo neozelandés, que establezca una diferencia en los montos de las remuneraciones entre hombres y mujeres deberá ser modificado para cumplir con los criterios de igual remuneración (sección 4).

En términos de la Ley, igualdad de pago significa que, en el monto de la remuneración por un trabajo, no existe ningún elemento de diferenciación entre los trabajadores varones y las trabajadoras mujeres.

Existirá discriminación ilegal cuando un empleador, en virtud del sexo del trabajador, rechaza u omite ofrecer o pagar a una persona las mismas condiciones de trabajo, de pago, de beneficios, y oportunidades de formación, promoción que gozan otras personas de las mismas o sustancialmente mismas calificaciones, en igual o sustancialmente iguales circunstancias en un trabajo.

De acuerdo a la citada Ley, para determinar si existe un elemento de diferenciación, basado en el sexo de los trabajadores, en cuanto a las remuneraciones, se aplicarán los siguientes criterios:

- Para trabajos que no son desarrollados, exclusiva o predominantemente por trabajadoras mujeres se debe determinar si (1) los grados de habilidad, esfuerzo y responsabilidad son similares; y (2) si las condiciones bajo las cuales el trabajo se va a realizar, son iguales o sustancialmente similares.
- Para trabajos que son desarrollados, exclusiva o predominantemente por trabajadoras mujeres: se determina si, en base a la remuneración que se pagaría a los empleados varones, habilidades, condiciones, responsabilidades y los servicios relacionados a los trabajos, son iguales o sustancialmente similares.

En general, corresponde a la autoridad administrativa, la Autoridad de Relaciones Laborales (*Employment Relations Authority*) verificar o determinar: si trabajos iguales o similares tienen igual remuneración; el cumplimiento e interpretación de las disposiciones de la ley; responder dudas a su respecto, e impartir instrucciones.

Por su parte, los Tribunales del Trabajo tienen la competencia para, actuando de oficio o a petición de una organización de trabajadores o empleadores, verificar que las disposiciones de la *Equal Pay Act* sean observadas, particularmente en cuanto a los criterios para la igual remuneración. Asimismo, serán competentes para determinar si los convenios colectivos cumplen con la normativa.

Le corresponde a los empleadores mantener registros sobre las remuneraciones de sus trabajadores. Se sanciona a quienes, individual o en concomitancia con otros, infrinjan la Ley, los que pueden ser sancionados con multa de hasta 1.000 dólares neozelandeses.

Finalmente, la sentencia de la Corte de Apelaciones en *Terranova vs Service and Food Workers Union (SFU) and Bartlett* en 2014, sostuvo que si otros trabajadores del mismo empleador o de otros empleadores en la misma o en similar empresa, industria o sector fueren un grupo de comparación inapropiado, entonces puede tenerse en cuenta lo que se paga a los hombres en otras industrias. Esto, según *Employment New Zealand (s/f)*, significa interpretar que la *Equal Pay Act 1972* cubre, no sólo la igualdad de remuneración, sino también la equidad de remuneración.

Cabe señalar que el Ministerio del trabajo neozelandés (*Ministry of Business Innovation & Employment*) ha establecido un proceso de revisión de la equidad de las remuneraciones y del empleo. En julio de 2020, el Parlamento neozelandés aprobó el *Equal Pay Amendment Bill*, proyecto de ley que reforma la *Equal Pay Act* y establece un proceso simple y accesible para revisar las denuncias de discriminación salarial sistémica basada en el género en las fuerzas laborales dominadas por mujeres. El cambio

permitirá a los trabajadores presentar un reclamo de equidad salarial mediante un proceso que se basa en el marco de negociación existente en Nueva Zelanda.

Por su parte, en julio de 2018, los Servicios del Estado y el Ministerio de la Mujer anunciaron conjuntamente un plan de acción para eliminar la brecha salarial de género en el servicio público (Ministry for Women (2020)). Este plan de acción, llamado *Eliminating the Public Service Gender Pay Gap 2018-2020 Action Plan*, contaba con los siguientes objetivos e hitos (p. 5):

a) Igualdad de remuneraciones:

- Para fines de 2019, dos tercios de las agencias⁷ debían cerrar las brechas salariales de género dentro de los mismos roles.
- Para fines de 2020, todas las agencias debían cerrar las brechas salariales de género dentro de los mismos roles.
- Los principios de equidad salarial se utilizarán para abordar los reclamos de equidad salarial en el servicio público (y el sector estatal).

b) Trabajo flexible por defecto:

- Para fines de 2019, al menos 15 agencias pondrían a prueba enfoques flexibles por defecto (es decir, tratarían todos los roles como flexibles a menos que existiere una buena razón comercial para que cualquier rol no lo sea).
- Para 2020, todas las agencias serían flexibles por defecto.
- Las opciones flexibles estarían igualmente disponibles para hombres y mujeres y no socavarían la progresión profesional ni la remuneración.

c) No hay sesgo o discriminación en los sistemas de remuneración y las prácticas de recursos humanos:

- Para fines de 2018 no habría brechas salariales de género en los salarios iniciales para los mismos roles.
- A mediados de 2020, todas las agencias tendrían sistemas de remuneración y prácticas de recursos humanos diseñadas para eliminar los prejuicios y garantizar la transparencia.
- A mediados de 2020, todos los gerentes comprenderían los impactos del sesgo y estarían equipados para abordarlo.

d) Liderazgo equilibrado de género

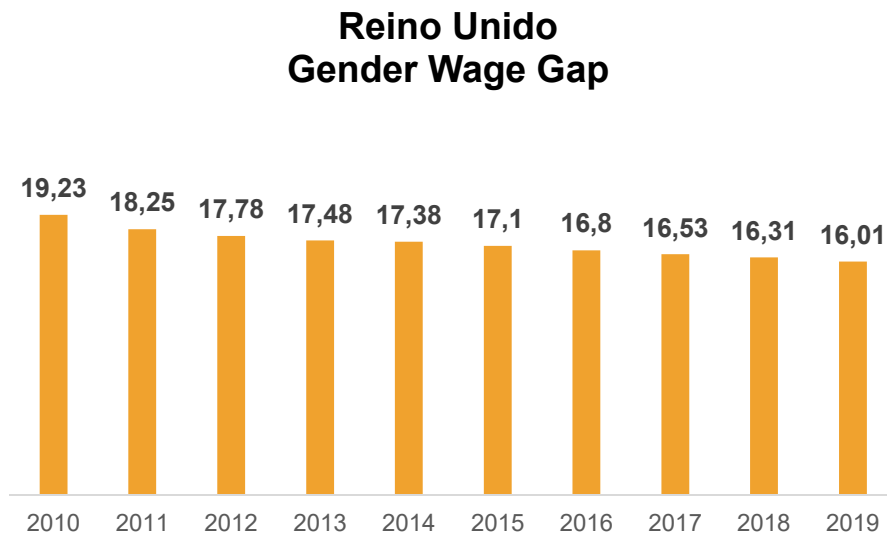
- Para fines de 2019, las mujeres ocuparían al menos el 50% de los roles en los tres niveles principales de liderazgo del Servicio Público.
- Para fines de 2019, todas las agencias establecerían una fecha objetivo y un plan para lograr el equilibrio de género en sus propias posiciones de liderazgo superior.

⁷ Entidades administrativas.

De acuerdo al informe de progreso de julio de 2020, el Plan de Acción habría logrado la caída anual más pronunciada en la brecha salarial de género en el servicio público desde 2002 (10,5%). En 2018-19, dos tercios (23 de 33) de las agencias habrían cerrado las brechas salariales en las mismas funciones o funciones similares y, como resultado, los empleados individuales, mujeres y hombres, ahora recibirían sus salarios corregidos. La proporción de mujeres en puestos de liderazgo en el servicio público estaría en su punto más alto y la mitad de las agencias estarían dirigidas por mujeres (incluyendo los puestos en los tres niveles superiores de liderazgo en el servicio público) (Public Service Commission, 2020).

5. Reino Unido

a. La brecha salarial de género de acuerdo a la OCDE



Fuente: Elaboración propia en base a datos OCDE

b. Legislación y política pública

La Ley de Igualdad de 2010 (*Equality Act 2010*), que reemplazó todas las normas antidiscriminatorias anteriores, y otorga a mujeres y hombres el derecho a recibir un salario igual por el mismo trabajo. Las disposiciones relativas a la igualdad de remuneración se denominan disposiciones de “igualdad de condiciones” (*equality of terms*), se encuentran dispersas a lo largo de la Ley, pero se agrupan en un código de buenas prácticas, el *Equal Pay Statutory Code of Practice*, también del año 2010 (Equal Pay Portal, 2019).

La sección 65 de la Ley señala que trabajo igual significa que el trabajo de una persona es similar, es calificado de equivalente, o es de igual valor que el de otra. Asimismo, de acuerdo a la sección 66, si los términos (condiciones) del trabajo de una persona no incluyen (por cualquier medio) una cláusula de igualdad de género, deben ser tratadas como si la incluyera.

El artículo 149 establece el deber de igualdad del sector público en general. Esto requiere que las autoridades públicas tengan debidamente en cuenta la necesidad de:

- Eliminar la discriminación, el acoso y la victimización;
- Promover la igualdad de oportunidades entre las personas que comparten una característica protegida y las que no; y
- Fomentar las buenas relaciones entre las personas que comparten una característica protegida y las que no.

El derecho cubre todas las características protegidas, incluido el sexo, y por lo tanto cubriría la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres (Equal Pay Portal, 2019).

El Código constituye una guía técnica, completa y autorizada respecto de las disposiciones de la Ley de Igualdad, que tiene por objeto garantizar que mujeres y hombres reciban la misma remuneración y otros beneficios contractuales cuando realizan el mismo trabajo. Se basa en la jurisprudencia y en los precedentes, para ilustrar dónde y cómo se pueden aplicar las disposiciones de la citada Ley en situaciones de la vida real. Se divide en dos partes: la Parte 1 establece lo que dispone la ley, y la Parte 2 introduce las buenas prácticas en materia de igualdad de remuneración y propone la auditoría de igualdad de remuneración como un medio eficaz para garantizarla (Equal Pay Portal, 2019).

En cuanto a la institucionalidad que garantiza el cumplimiento de las señaladas normas, la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos (*Equality and Human Rights Commission*, EHRC) es un organismo estatal no departamental e independiente, creado por la Ley de Igualdad de 2010 (Equality and Human Rights Commission, s/f).

La Comisión tiene poderes para emitir avisos de cumplimiento a los organismos públicos que no hayan cumplido y puede solicitar a los tribunales una orden que exija tal cumplimiento. El deber de igualdad también se puede exigir mediante revisión judicial (Equal Pay Portal, 2019).

Tiene competencia para investigar, por ejemplo, la magnitud y las causas de las diferencias salariales en determinados sectores o ámbitos, y para investigar a empleadores en particular, respecto de quienes existan sospechas que realiza prácticas ilegales de discriminación de pago (Code of Practice 2010:7).

Por último, se destaca que, debido al brote de coronavirus, la Oficina de Igualdad del Gobierno (*Government Equalities Office*, GEO) y la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos decidieron en marzo de 2020, suspender la aplicación de los plazos de brecha salarial de género para este año de informe (2019/20). Esta decisión significa que no habrá expectativas de que los empleadores informen sus datos (Gov.uk, 2020).

Referencias

- Barry, Ursula (2015). The Policy on Gender Equality in Ireland. Disponible en: <http://bcn.cl/2kdny> (septiembre, 2020).
- Bermúdez Alarcón, Katerine (2012). Igual Salario: un cambio en la reglamentación. Editorial Universidad Externado de Colombia, N° 21. Disponible en: <http://bcn.cl/2kdnz> (septiembre, 2020).
- Biblioteca del Congreso Nacional, P. Álvarez y otro. (2014). Derecho a igualdad de remuneraciones en la legislación extranjera.
- BID (2009). Nuevo Siglo, Viejas Disparidades: Brechas de ingresos por género y etnicidad en América Latina y el Caribe. Disponible en: <http://bcn.cl/1k6kd> (septiembre, 2020).
- Braganza, Nicola (2014). Igualdad de retribución por trabajo de igual valor. Marco jurídico de la UE y jurisprudencia del TJUE. Disponible en: <http://bcn.cl/2kdo4> (septiembre, 2020).
- Citizens Information (2016). Equality in the workplace. Disponible en: <http://bcn.cl/2kdo6> (septiembre, 2020).
- Congreso de la República de Colombia (2017). Disponible en: <http://bcn.cl/2ken1> (septiembre, 2020).
- Department of Justice and Equality (2017). National Strategy for Women and Girls 2017-2020: Creating a Better Society for All. Disponible en: <http://bcn.cl/2ken4> (septiembre, 2020).
- Employment New Zealand (s/f). Gender pay gap. Disponible en: <http://bcn.cl/2ken6> (septiembre, 2020).
- European Commission (s/f). Gender pay gap. Disponible en: <http://bcn.cl/2kdo8> (septiembre, 2020).
- (2019). Country report Gender equality Norway 2019. Disponible en: <http://bcn.cl/2ken7> (septiembre, 2020).
- (2016). Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019. Disponible en: <http://bcn.cl/2kdo9> (septiembre, 2020).
- (2014). Tackling the gender pay gap in the European Union. Disponible en: <http://bcn.cl/2kdob> (septiembre, 2020).
- Equal Pay Portal (2019). Law. Disponible en: <https://www.equalpayportal.co.uk/the-law/> (septiembre, 2020).
- Gender in Norway (s/f). National Legislation. Disponible en: <https://gender.no/legislation> (septiembre, 2020).
- Gov.uk (2020). Employers do not have to report gender pay gaps. Disponible en: <http://bcn.cl/2ken9> (septiembre, 2020).
- Government.no (2020). Gender equality. Disponible en: <https://gender.no/legislation> (septiembre, 2020).
- (2019). Women's rights and gender equality. Disponible en: <http://bcn.cl/2kend> (septiembre, 2020).

- Irish Human Rights and Equality Commission (s/f). Who we are. Disponible en: <https://www.ihrec.ie/about/who-we-are/> (septiembre, 2020).
- Mercer (2020). Norway requires pay equity, equality reporting. Disponible en: <http://bcn.cl/2kene> (septiembre, 2020).
- Ministry for Women (2020). Gender pay gap. Disponible en: <http://bcn.cl/2keng> (septiembre, 2020).
- Ministry of Business, Innovation & Employment (2020). Equal Pay Amendment Bill passes. Disponible en: <http://bcn.cl/2keo6> (septiembre, 2020).
- OCDE (2020). Gender wage gap (indicator). Disponible en: <http://bcn.cl/2kenj> (septiembre, 2020).
- OIT (2016). Las mujeres en el trabajo tendencias 2016. Disponible en: <http://bcn.cl/2keni> (septiembre, 2020).
- (2016). Día Internacional de la Mujer 2016, Persisten grandes disparidades de género en varios sectores del mercado de trabajo a nivel mundial. Disponible en: <http://bcn.cl/20fgc> (septiembre, 2020).
- OEA (2009). Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género. Disponible en: <http://bcn.cl/2kdoh> (septiembre, 2020).
- OEA y otros (2011). Avance de la igualdad de género, en el marco del trabajo decente. Disponible en: <http://bcn.cl/2kdoi> (septiembre, 2020).
- OEA (2016). Política institucional de igualdad de género, diversidad y derechos humanos de la OEA. Orden Ejecutiva N° 16-03. Disponible en: <http://bcn.cl/2kdom> (septiembre, 2020).
- Oelz, Martin; Olnez, Shauna y otro (2013). Igualdad Salarial. Guía introductoria. Disponible en: <http://bcn.cl/2kdon> (septiembre, 2020).
- Naciones Unidas (s/f). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en: <http://bcn.cl/1yy8a> (septiembre, 2020).
- Parlamento Europeo (2017). Fichas técnicas sobre la Unión Europea – 2017. Disponible en: <http://bcn.cl/2kdoe> (septiembre, 2020).
- Public Service Commission (2020). Disponible en: <http://bcn.cl/2kenl> (septiembre, 2020).
- State Services, Ministry for Women y Public Service Commission (PSC) (2018). Eliminating the Public Service Gender Pay Gap 2018-2020 Action Plan. Disponible en: <http://bcn.cl/2keno> (septiembre, 2020).
- Workplace Relations (s/f). Workplace Relations Commission. Disponible en: <http://bcn.cl/2keng> (septiembre, 2020).

Normas Citadas

1. Naciones Unidas

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Disponible en: <http://bcn.cl/ylo4> (septiembre, 2020).
- Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, 70/1. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Disponible en: <http://bcn.cl/2kenv> (septiembre, 2020).

2. Organización Internacional del Trabajo

- Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneraciones de 1951. Disponible en: <http://bcn.cl/20flm> (septiembre, 2020).
- Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958, que asegura que para abordar eficazmente la discriminación en materia de remuneraciones, es necesario garantizar una protección más general contra la discriminación en materia de empleo y ocupación. Disponible en: <http://bcn.cl/1mlm7> (septiembre, 2020).
- Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981. Disponible en: <http://bcn.cl/20fmj> (septiembre, 2020).

3. Unión Europea

- Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor [UE]. Disponible en: <http://bcn.cl/20gij> (septiembre, 2020).
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Disponible en: <http://bcn.cl/2kenx> (septiembre, 2020).
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006. Disponible en: <http://bcn.cl/2keny> (septiembre, 2020).
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010. Disponible en: <http://bcn.cl/2ke76> (septiembre, 2020).

4. Colombia

- Ley N° 1.496 de 2011. Disponible en: <http://bcn.cl/20fgj> (septiembre, 2020).
- Resolución N° 970. Disponible en: <http://bcn.cl/20fgk> (septiembre, 2020).
- Proyectos de ley N° 165 de 2015 (Senado) y N° 177 de 2014 (Cámara de Representantes). Disponible en: <http://bcn.cl/20fgp> (septiembre, 2020).

5. Irlanda

- Ley de Igualdad en el Empleo (Employment Equality Act 1998). Disponible en: <http://bcn.cl/1tthp> (septiembre, 2020).

6. Noruega

- Constitución del Reino de Noruega. Disponible en: <http://bcn.cl/2keo1> (inglés) (septiembre, 2020).
- Ley de igualdad de género y prohibición de la discriminación (Equality and Anti-Discrimination Act / Lov om likestilling og forbud mot diskriminering). Disponible en: <http://bcn.cl/2keo2> (inglés) (septiembre, 2020).
- (Working Environment Act / Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern). Disponible en: <http://bcn.cl/2keo3> (inglés) (septiembre, 2020).

7. Nueva Zelanda

- Ley de Igualdad de Remuneración (Equal Pay Act 1972). Disponible en: <http://bcn.cl/2keo4> (septiembre, 2020).

8. Reino Unido

- Ley de Igualdad (Equality Act 2010). Disponible en: <http://bcn.cl/2da7s> (septiembre, 2020).
- Código de Buena Práctica (Equal pay Statutory Code of Practice). Disponible en: <http://bcn.cl/2keo5> (septiembre, 2020).

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)