

# IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

## CONCEPTOS BÁSICOS Y HERRAMIENTAS



Junio,  
2021

### BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

#### ¿Qué es?

La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. La fórmula es la siguiente:

$$\frac{\text{Salario de los hombres} - \text{Salario de las mujeres}}{\text{Salario de los hombres}}$$

Pero además de la fórmula, es importante saber qué cifras estamos empleando para hacer los cálculos. Aquí hay dos preguntas:

- ¿De qué cantidades estamos hablando exactamente?
  - El salario. En el caso de la brecha salarial nos referimos a la cantidad que una persona recibe de su empleador/a por realizar su trabajo. El salario

incluye, además del salario base, los complementos salariales asociados a la persona (antigüedad, ayudas familiares), al puesto (penosidad, responsabilidad), al desempeño (pluses, gratificaciones) o a la realización de trabajo adicional (horas extraordinarias), sumando tanto los importes en efectivo como las retribuciones en especie.

- Cantidades brutas. Las cantidades que forman parte del salario deben incluir los impuestos y las aportaciones de la persona trabajadora al sistema de seguro social y pensiones.
- Cantidades comparables. Además, puesto que vamos a comparar cantidades, tenemos que asegurar que se traten de un mismo concepto. Por ello, el dato empleado es el del salario a tiempo completo, o, alternativamente, el salario por hora trabajada. Es decir: si una persona labora a media jornada, será necesario multiplicar por dos su salario para conocer su remuneración a tiempo completo, o bien dividir el salario entre el número de horas efectivamente trabajadas. Debe prestarse

especial atención a los conceptos salariales que se incluyen en los cálculos.

- Cantidades agrupadas. Salvo que comparemos el salario de una sola mujer con el de un solo hombre, siempre estos cálculos se realizan para grupos de mujeres y hombres. Entonces, si dentro de cada uno de esos grupos, no todas las personas tienen exactamente el mismo salario ¿qué cifra es correcto considerar? Comúnmente se emplea como cifra el promedio de todas las cantidades del grupo. Existen otras opciones de cálculo estadístico, como la mediana, que no se utilizan normalmente.

**Por ejemplo, Eurostat (Oficina de Estadística de la Unión Europea) emplea la siguiente definición: Brecha salarial de género no ajustada (a las características individuales): diferencia entre el salario bruto promedio por hora de los hombres y de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto promedio por hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias.**

- ¿A quién corresponden estas cantidades? Esta pregunta no tiene una única respuesta, pero en todos los casos es imprescindible conocer a quien nos referimos. Evidentemente, cuanto más similares sean los grupos, más significativo será el resultado. En relación con el ámbito considerado, es importante entender cuál es, a fin de establecer la explicación y responsabilidad de las diferencias identificadas.

Ejemplos:

- Total de un país. En estos casos se considera el total de población de un país (o región). Se pueden realizar en este caso segmentaciones relativas a las condiciones laborales, como puede ser el sector, el tipo de relación laboral / tipo de contrato, el porcentaje de jornada, etc. Las responsabilidades, en estos casos, se pueden asociar al mercado laboral en su conjunto, a la regulación laboral del país o a las condiciones socioeconómicas, incluyendo los estereotipos de género, de la población.
- Total de una organización. En estos casos, se considera el total de personas que trabajan en una empresa y se realiza el cálculo de la diferencia salarial, siendo el resultado de 30%, por ejemplo. Esto significa que las mujeres reciben un salario un 30% menor al de los hombres. Pero esta diferencia puede deberse, muy frecuentemente, a que las mujeres ocupan puestos en la empresa que reciben salarios menores. Por lo tanto, esta cifra pone de relieve una evidente segregación vertical (las mujeres están concentradas en puestos de menor nivel, mientras que los hombres lo están en puestos de nivel superior). Pero eso no implica necesariamente que exista una discriminación salarial. En cualquiera de los casos, la responsabilidad compete a la organización.
- Personas que ocupan un mismo puesto. En este caso, comparamos salarios de personas que realizan un mismo trabajo, es decir, que ocupan un mismo puesto de trabajo, dentro de una misma empresa. Si calculamos su diferencia salarial y resulta, por ejemplo, del 15% es claro que las mujeres, en promedio, reciben un salario un 15% inferior al de los hombres.

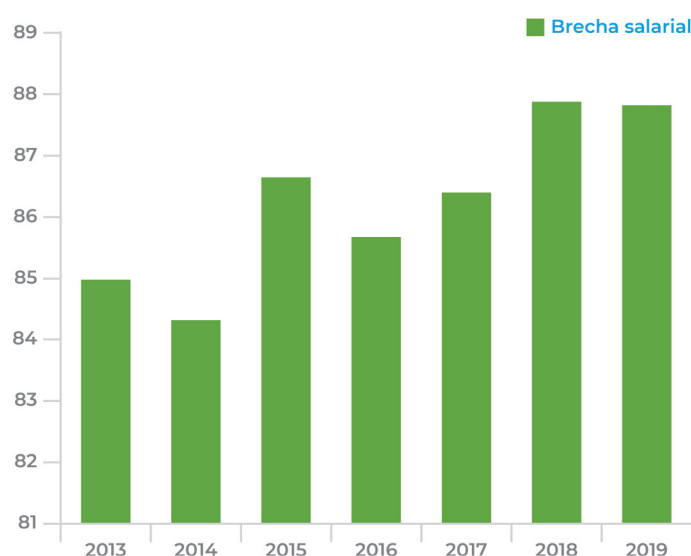
## PRINCIPALES CIFRAS

Se ofrecen a continuación algunas cifras que ilustran las diferencias de salarios entre mujeres y hombres. Le recomendamos que preste atención, en cada caso, a las dimensiones que se están comparando.

### Datos a nivel regional para América Latina

#### AMÉRICA LATINA: 15 PAÍSES SELECCIONADOS

Evolución de los salarios entre hombres y mujeres, 2013-2019 (Salarios de las mujeres como porcentaje del salario de los hombres)

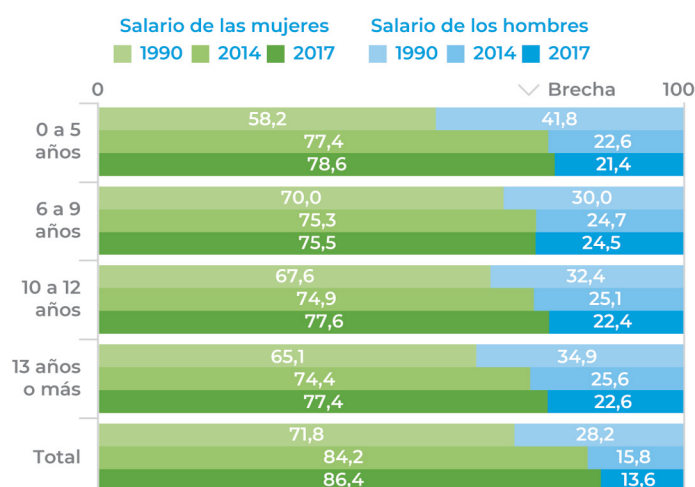


**Nota.** Países incluidos: Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay  
**Fuente.** OIT en base a las encuestas de hogares de los países. OIT (2020). *Panorama Laboral América Latina y el Caribe*

“Si bien desde 2013 se aprecia que los incrementos mayores de los salarios de las mujeres han servido para **ir reduciendo paulatinamente la brecha** respecto de los hombres, **esta tendencia se detuvo en 2019**. En efecto, la brecha salarial en 2019 se mantuvo al mismo nivel que en 2018 (87,7%).”

## BRECHA SALARIAL

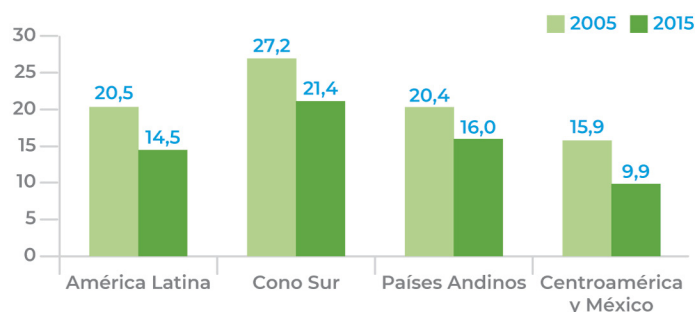
América Latina (promedio ponderado de 18 países): salario medio de las mujeres asalariadas urbanas de 20 a 49 años que trabajan 35 horas o más por semana respecto del salario de los hombres de iguales características, según años de escolaridad, 1990, 2014 y 2017. (En porcentajes)



**Nota.** Datos CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países  
**Fuente:** CEPAL (2019). *Indicadores que visibilizan las brechas de género en el mercado laboral*

### Datos a nivel subregional para América Latina

#### AMÉRICA LATINA: BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN SALARIOS MENSUALES, SEGÚN SUBREGIÓN 2005-2015 (PORCENTAJES)

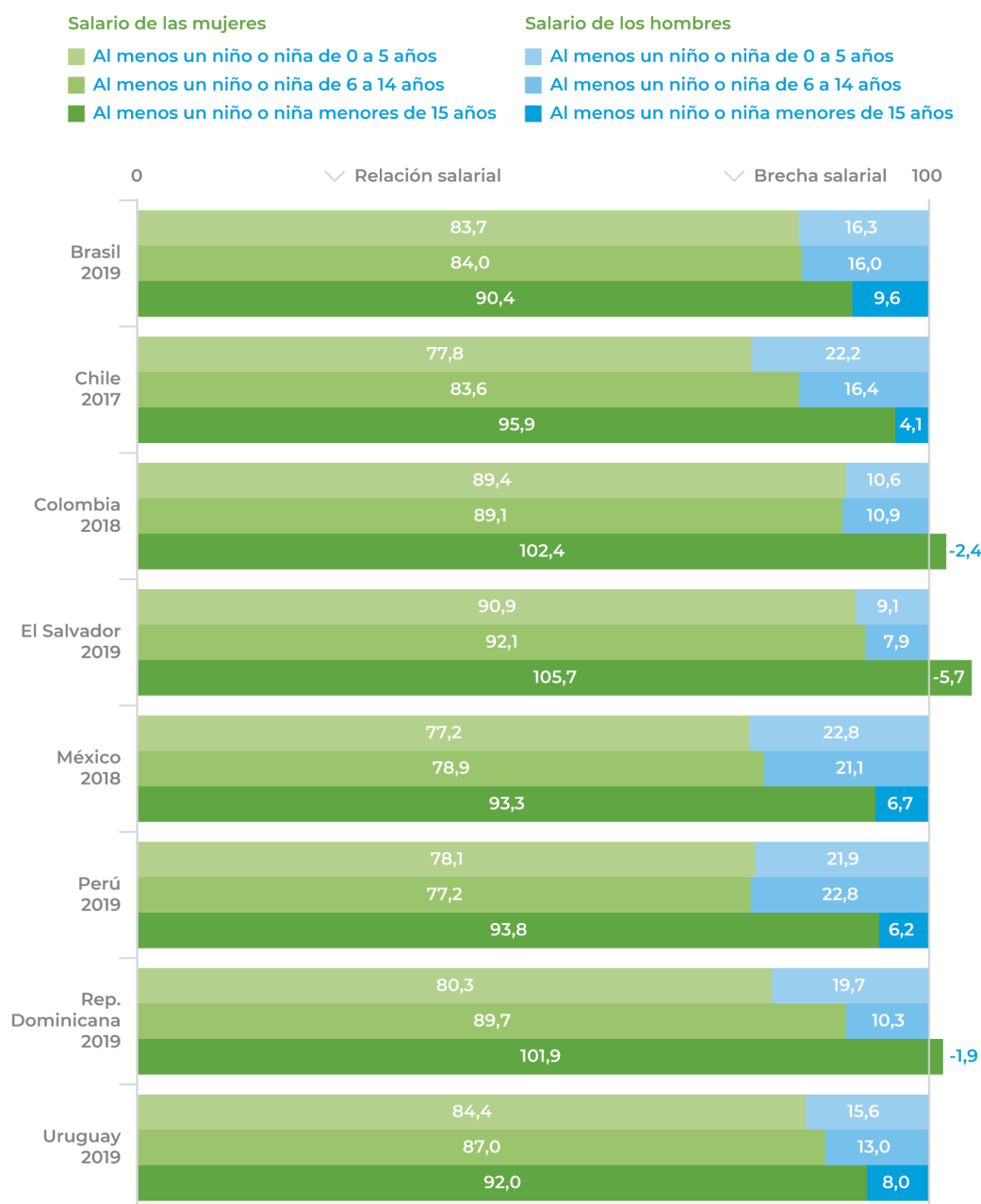


**Nota.** Salario considerado: el efectivamente percibido por las mujeres y los hombres  
**Fuente.** OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países. (OIT, 2017). *Brecha salarial en ingreso mensual en América Latina por subregiones*

## Datos a nivel de país

### BRECHA SALARIAL EN BRASIL, CHILE, COLOMBIA, MÉXICO, PERÚ, REPÚBLICA DOMINICANA Y URUGUAY

América Latina (8 países) ingresos de las mujeres asalariadas urbanas de 20 a 59 años que trabajan 35 horas o más por semana respecto del salario de los hombres de iguales características, según presencia de niños y niñas por tramos de edad, último año disponible (en porcentajes)

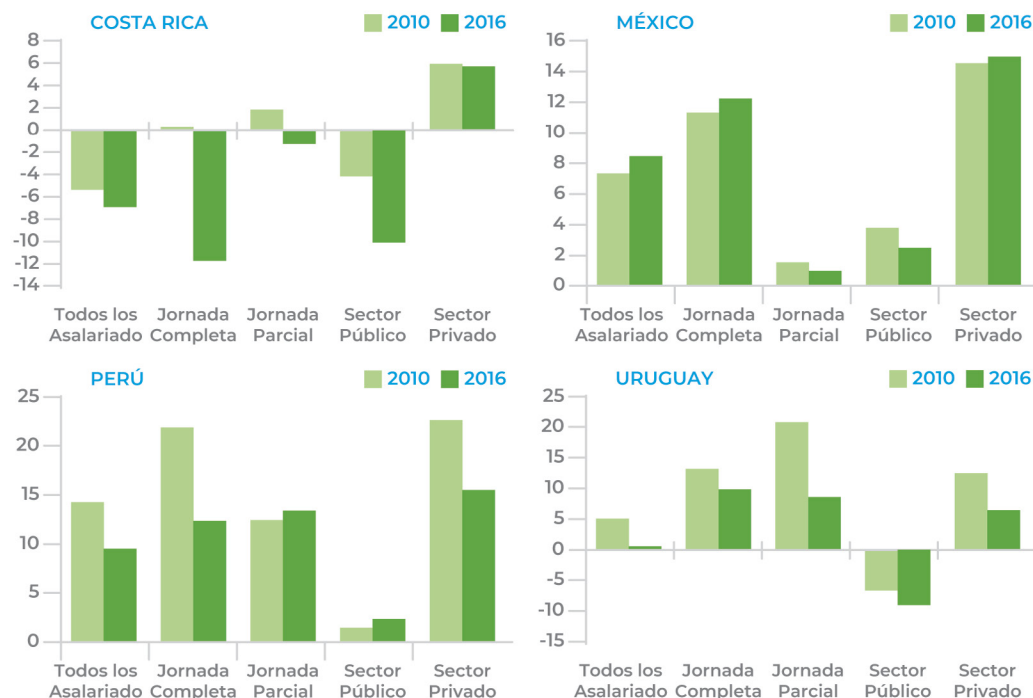


**Nota.** Las categorías son mutuamente excluyentes, si en el hogar hay presencia de menores en los dos tramos de edad (0 a 5 años y 6 a 14 años), queda clasificado en la categoría "Al menos un niño o niña de 0 a 5 años"

**Fuente.** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG). CEPAL (2021). *Panorama Social de América Latina 2020*.

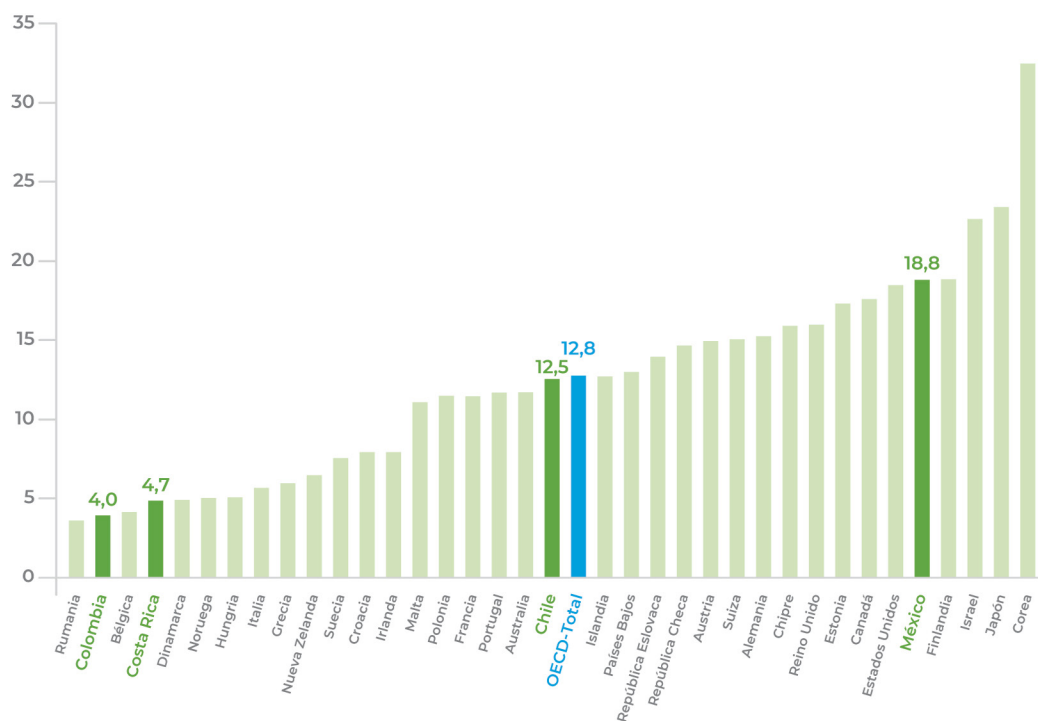
## PROMEDIO DEL SALARIO BRUTO POR HORA TRABAJADA EN 4 PAÍSES DE LA REGIÓN

La brecha salarial agregada se define como la diferencia del promedio salarial entre hombres y mujeres a razón del salario promedio de los hombres



**Nota.** Definimos a los asalariados con jornadas completas como aquellos que trabajan 40 horas o más por semana, y a los trabajadores con jornadas parciales a aquellos que trabajan 30 horas o menos por semana  
**Fuente.** *La brecha salarial en América Latina. Estimaciones para cuatro países (Costa Rica, México, Perú y Uruguay).* OIT (2018). Grupo Salario (INWORK, WORKQUALITY). Ginebra

## OCDE

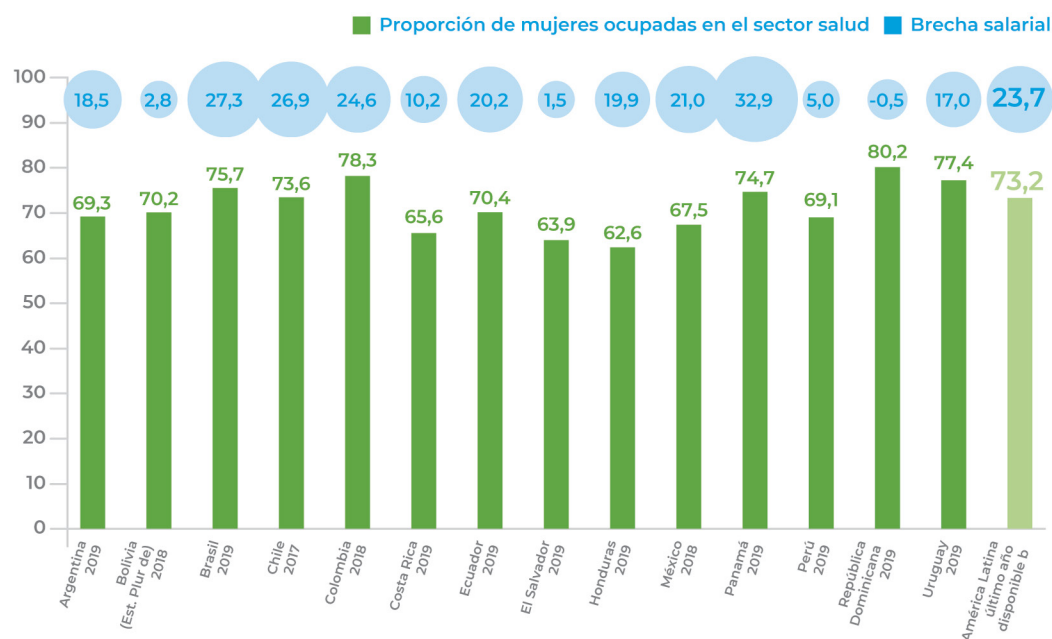


**Nota.** La brecha salarial de género se define como la diferencia entre la mediana de los ingresos de los hombres y de las mujeres en relación con la mediana de los ingresos de los hombres. Los datos se refieren a los empleados a tiempo completo, por un lado, y a los autónomos, por otro.  
**Fuente.** OECD (2021), *Gender wage gap (indicator)*. doi: 10.1787/7cee77aa-en (Accessed on 11 May 2021)

## Brecha salarial en el sector salud

### MUJERES SOBREPONDADAS EN LA PRIMERA LÍNEA DE ATENCIÓN DE LA PANDEMIA: PERSISTEN LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

América Latina y el Caribe (16 países): proporción de mujeres en el sector de la salud y brecha salarial entre hombres y mujeres empleados en el sector, alrededor de 2019. (En porcentajes)



**Fuente.** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG). CEPAL (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad.*

## CAUSAS DE LA BRECHA

Existen diferentes factores que explican las diferencias de salario entre mujeres y hombres. Es importante identificarlos y también saber quién es responsable de esos factores:

### Empleo a tiempo parcial

- Hechos:
  - El porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial es mayor que el de los hombres.
  - En muchas ocasiones, las mujeres reducen su jornada para hacer frente al trabajo no remunerado de cuidado de sus familias, especialmente a raíz de su maternidad.

- Los trabajos a tiempo parcial están peor remunerados que los trabajos a tiempo completo.
- Consecuencias en el salario:
  - Las mujeres ingresan menos dinero que los hombres al ocupar trabajos a tiempo parcial en mayor porcentaje que los hombres.
  - Por las mismas horas trabajadas, las mujeres cobran menos dinero que los hombres, al estar estos trabajos peor retribuidos.
- Responsables:
  - Existe aún en la sociedad un muy desigual reparto de los trabajos no remunerados de cuidados, que son realizados en su mayor parte por las mujeres,

lo que limita su disponibilidad de horas para realizar un trabajo remunerado.

- En las parejas, asociado a un rol patriarcal, el ingreso de las mujeres se concibe como algo complementario al del hombre.
- Las administraciones y las empresas no ofrecen ayudas y posibilidades de conciliar, por ejemplo, a través de más servicios públicos de cuidados de menores y personas mayores, limitando la disponibilidad horaria de las mujeres y los hombres.

## Peores empleos

- Hechos:
  - Las mujeres están más presentes en sectores y empleos peor remunerados.
  - Las mujeres tienen menos posibilidades de obtener empleos de mayor nivel y de progresar en su carrera profesional, siendo la maternidad una de las circunstancias que provocan esa discriminación.
- Consecuencias en el salario:
  - Las mujeres ingresan menos dinero de los hombres, al tener empleos peor remunerados.
- Responsables:
  - Existe aún en la sociedad un muy desigual reparto de los trabajos no remunerados de cuidados, que son realizados en su mayor parte por las mujeres, lo que limita sus oportunidades de desarrollo profesional.
  - Los estereotipos de género en las empresas y organizaciones, que asocian los cargos de responsabilidad a los hombres (techo de cristal).
  - Los poderes públicos, que deben regular y sancionar la discriminación de género.

## Trabajos socialmente menos valorados

- Hechos:
  - Las mujeres realizan trabajos por cuenta ajena que están asociados a los trabajos de cuidados.

- Estos trabajos se encuentran fuertemente feminizados.

- Consecuencias en el salario:
  - Las mujeres ingresan menos dinero de los hombres, al realizar trabajos socialmente menos valorados.
- Responsables:
  - La sociedad patriarcal, que percibe estos trabajos como asociados a la dedicación, el amor, la vocación y la entrega, entendidas como la antítesis del dinero, y por ello son menos remunerados. De hecho, la progresiva masculinización de empleos como el de cocinero o peluquero, contribuyen a aumentar su valor social y, en consecuencia, sus salarios.
  - Los empleadores/as, que reproducen esta minusvaloración en el ámbito salarial.
  - Los agentes sindicales, que deben trabajar por el justo reconocimiento salarial de todos los empleos.

## Autominusvaloración

- Hechos:
  - Las mujeres sufren discriminación en el mercado laboral.
- Consecuencias en el salario:
  - Las mujeres negocian menos su salario y aceptan con más facilidad lo que se les ofrece.
  - Las mujeres tienen menos propensión a cambiar de trabajo por razones salariales
- Responsables:
  - Las mujeres, por propia asunción de rol, interiorizan que su trabajo vale menos que el de sus compañeros hombres y no desean ser tachadas de “en exceso ambiciosas”.

- La menor propensión al riesgo de las mujeres, especialmente cuando asumen en solitario el mantenimiento económico de sus familias
- Los poderes públicos, que deben promover el empoderamiento de las mujeres y asegurar la correcta valoración económica de los empleos.
- Consecuencias en el salario:
  - El desconocimiento hace que no se adopten medidas, por lo que las diferencias se perpetúan. Cuanto mayor es la edad y el nivel de responsabilidad, mayores son las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

## Ignorancia

- Hechos:
  - Los empleadores, públicos y privados, no analizan en detalle las remuneraciones que dan a sus trabajadoras y trabajadores.
  - Las estadísticas globales de diferencias salariales son confusas y no se dispone de análisis que permitan identificar un origen preciso.
- Responsables:
  - Los empleadores/as, en lo que les compete en cuanto a su plantilla.
  - Los poderes públicos, que deben promover que los empleadores realicen las correspondientes mediciones, y también elaborar estadísticas armonizadas con análisis precisos.

## RAZONES PARA COMBATIRLA

- Por **respeto a los derechos**. Frente a otros argumentos, el respeto a los derechos de las mujeres trabajadoras es sin duda el más potente.
- Por **productividad**. Un mercado competitivo precisa de personas motivadas, desempeñándose a su nivel óptimo, con un salario proporcionado a su aportación de valor.
- Para **combatir la pobreza y la desigualdad**. Los menores ingresos de las mujeres tienen impacto en ellas mismas, con pensiones menores para su jubilación y en sus hijos e hijas, sobre todo en el caso de las madres solas. Mujeres pobres, más pobres, y hombres ricos, más ricos.
- Por **armonía social**. Una sociedad que otorga el mismo salario por un salario de igual valor es una sociedad que también distribuye equitativamente las labores de cuidado entre hombres y mujeres, que dispone de servicios públicos potentes y desarrollados, en donde las personas, mujeres y hombres pueden desarrollar su vida personal y laboral de manera plena.

## EPIC: COALICIÓN INTERNACIONAL PARA LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

### ¿Qué es?

La Coalición Internacional para la Igualdad de Remuneración (EPIC, por sus siglas en inglés) es una iniciativa impulsada por partes interesadas comprometidas a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres y hacer realidad la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en todos los países y sectores.

Se contribuye así al logro de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, en particular:

- Objetivo 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”



- Objetivo 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”
- Meta 8.5: “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como **la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**”

Al promover el cumplimiento de la meta 8.5, la EPIC puede convertirse en un catalizador que dinamice la consecución de otras metas y objetivos relacionados.

Liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la EPIC es una coalición de múltiples actores que promueven la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

[Enlace para más información](#)

## ¿Cómo alcanzará la EPIC su objetivo?

Los miembros de la EPIC aunarán esfuerzos y fomentarán alianzas en el ámbito nacional, regional e internacional con el objetivo de apoyar a los gobiernos, los empleadores/as y trabajadores/as y sus organizaciones en el logro de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, con el fin de reducir la brecha salarial por motivos de género.

## ¿De qué manera la EPIC puede ser relevante para su país/región?

EPIC es relevante para la región debido a la persistencia de desigualdades notables en el área de participación económica de las mujeres, que incluyen el acceso al ingreso, mientras que las brechas de género en educación, salud y esperanza de vida se han reducido significativamente.

## ¿Qué podemos hacer?

Igual remuneración por un trabajo de igual valor es un derecho de las personas trabajadoras que la sociedad debe proporcionar. Por ello, es preciso involucrar a diferentes tipos de actores. A continuación, medidas que cada uno de los actores puede adoptar:

- **Estado/Instituciones públicas:** se refiere, tanto a nivel nacional, en sus diferentes ministerios y direcciones, como también a nivel provincial y local, en su rol de servicio público.
- **Ciudadanía en general:** incluyendo toda la sociedad en su conjunto.
- **Sector educativo/Academia:** se refiere a las instituciones educativas en todos los niveles, así como a quienes son responsables de ellas.
- **Medios de comunicación:** que tienen un importante papel en la difusión de información y valores.
- **Trabajadoras/es:** que son los sujetos de la igualdad salarial.
- **Organizaciones empresariales y sindicales:** son responsables de la negociación colectiva, e incluye a sindicatos, como representantes de las personas trabajadoras, y también a las asociaciones empresariales, cámaras y otras organizaciones patronales que agrupen a empresas.
- **Empleadores/as:** se utiliza este término para denominar, de modo amplio, a cualquier organización o persona que emplee a trabajadoras y trabajadores. Por lo tanto, engloba a las empresas privadas (independientemente de su tamaño), y también a organizaciones públicas (las propias instituciones públicas, en su rol de empleadoras), organizaciones privadas sin fines de lucro (asociaciones, fundaciones, etc.).

|                                   | Nivel macro | Nivel micro                                                                                                               | Estado/<br>Instituciones<br>políticas | Ciudadanía<br>en general | Sector<br>educativo/<br>Academia | Medios de<br>comuni-<br>cación | Trabaja-<br>doras/es | Organi-<br>zaciones<br>empresariales<br>y sindicales | Emplea-<br>dores |
|-----------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------|------------------|
| I. Concienciación<br>y compromiso |             | A. Acciones de difusión                                                                                                   | L                                     | R                        |                                  | A                              | R                    | L                                                    | L + R            |
|                                   |             | B. Proporcionar a las y los jóvenes, en las escuelas y la universidad, sensibilización específica sobre igualdad salarial | L                                     | R                        | A                                |                                |                      | A                                                    | A                |
|                                   |             | C. Campañas de adhesión individual/institucional                                                                          | L                                     | R                        |                                  |                                | R                    | A + R                                                |                  |
|                                   |             | D. Compromiso público de las organizaciones por la igualdad de remuneración                                               | L                                     | R                        |                                  | A                              | R                    | A                                                    | L + R            |
| II. Conocimiento                  |             | E. Estándar de indicadores                                                                                                | L + R                                 |                          |                                  |                                |                      | A                                                    |                  |
|                                   |             | F. Encuesta de salarios                                                                                                   | L + R                                 |                          | A                                |                                |                      |                                                      | A                |
|                                   |             | G. Capacitar a las y los responsables de organizaciones empresariales y sindicales                                        | A                                     |                          | A                                |                                |                      | L + R                                                | R                |
|                                   |             | H. Universidades - Proporcionar en las carreras de gestión empresarial formación específica sobre política salarial       | L                                     | R                        | L                                |                                | R                    | A                                                    | R                |
|                                   |             | I. Herramienta de medida de brecha salarial para los empleadores                                                          | L                                     |                          | A                                |                                |                      | A                                                    | R                |
|                                   |             | J. Auditorías salariales                                                                                                  | A                                     |                          |                                  |                                | R                    | A                                                    | L + R            |
|                                   |             | K. Intercambio de información y experiencias                                                                              | L                                     |                          | L                                |                                |                      | L + R                                                | L + R            |
| III. Implan-<br>tación            |             | L. Incorporar la igualdad salarial en la negociación colectiva                                                            | A                                     |                          |                                  |                                |                      | L + R                                                | R                |
|                                   |             | M. Implantar en las organizaciones una política salarial equitativa y transparente                                        | A                                     |                          |                                  | A                              | R                    | A                                                    | L + R            |
|                                   |             | N. Proporcionar herramientas e incentivos para los empleadores                                                            | L                                     |                          |                                  |                                |                      | A                                                    | R                |
| IV. Segu-<br>to y Eval            |             | O. Medidas de seguimiento de la brecha salarial                                                                           | L                                     |                          |                                  |                                | R                    | A                                                    | R                |
|                                   |             | P. Transparencia salarial                                                                                                 | A                                     |                          |                                  |                                | R                    | A                                                    | L                |

[Enlace al catálogo de medidas.](#)

L: Lidera A: Apoya R: Recibe

## RECURSOS ÚTILES

Accede mediante el enlace en el [texto subrayado](#) 

### Herramientas

*Herramienta del Diagnóstico de Igualdad de Remuneración (DIR)*. Es una herramienta de autoevaluación desarrollada por ONU Mujeres para apoyar a las empresas y organizaciones a evaluar si están aplicando el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, en línea con lo establecido por el Convenio N° 100 de la OIT. Este principio implica asegurar que los trabajos iguales o similares se remuneren igual y que los trabajos que no son iguales, pero que tienen igual valor, se remuneren también igual. De acuerdo con el propio Convenio, el concepto de remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por la organización empleadora, directa o indirectamente, al trabajador o a la trabajadora, en concepto del

empleo de este último. La DIR puede ser aplicada por cualquier organización empleadora, es decir, cualquier empresa privada, entidad pública, asociación, fundación, etc. que cuente con una plantilla de personas trabajadoras. La herramienta, de uso gratuito ha sido diseñada para ser accesible y fácil de usar y medir con precisión la posible existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres, tanto para trabajos iguales como para trabajos de igual valor. Para ello, la herramienta contiene: un archivo Excel, con la herramienta en sí misma, para introducir los datos con los que la herramienta realiza, automáticamente, los cálculos y genera los gráficos; un manual de instrucciones y un archivo Excel “modelo” con un ejemplo de una empresa ficticia para facilitar la aplicación.

## Otras herramientas disponibles de medición de brecha salarial disponibles:

Australia: El gobierno australiano proporciona esta “calculadora de diferencias salariales entre hombres y mujeres”, que ha sido desarrollada por Mercer y la Agencia para la Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo, para ayudar a las organizaciones a identificar y analizar las causas de cualquier diferencia salarial en su lugar de trabajo. Incluye un completo manual y un curso de formación en línea (en inglés)

Suiza: La herramienta de auto prueba de igualdad de remuneración Logib permite conocer si la igualdad salarial para hombres y mujeres se respeta en su empresa. Este programa es adecuado para empresas con al menos 50 empleados. Una vez que se han ingresado los datos, solo toma unos minutos evaluarlos. Se proporcionan instrucciones detalladas y las respuestas a las preguntas frecuentes, lo que hace que esta herramienta sea fácil de usar y los resultados fáciles de interpretar (en inglés).

Alemania: El Portal de Igualdad de Oportunidades incluye un procedimiento para revisar y eliminar los diferenciales

salariales en su negocio según la Ley de Promoción de la Transparencia de las Estructuras de Cargos. También proporciona información y análisis adicionales que lo ayudarán a realizar su trabajo diario del personal de manera segura y rápida, pero también con igualdad de género, para solicitar datos de compensación y para compilar informes profesionales (en alemán y bajo registro).

España: Se trata de dos aplicaciones que su organización puede utilizar de manera gratuita, sencilla y totalmente confidencial para detectar y, en su caso, corregir la brecha salarial de género (en español).

*Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género*. Permite determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a su organización, así como diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de los salarios.

*Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género*. Con esta herramienta y sus recomendaciones podrá analizar con perspectiva de género la realidad retributiva de su organización.

## Legislación

Mapeo de legislación sobre igualdad salarial en la región de América Latina y el Caribe (ONU Mujeres, 2018). El objetivo concreto de este estudio es visibilizar la legislación en materia de igualdad salarial vigente en 33 países de América Latina y el Caribe. La referencia para analizar la situación legislativa de los países es el “Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), relativo a la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor” de la Organización Internacional del Trabajo y las correspondientes observaciones realizadas por los Comités encargados de su seguimiento.

## Buenas prácticas internacionales

Página web de ONU Mujeres [EPIC](#).

Australia. [Herramientas para organizaciones](#).

Suiza. [Portal informativo](#).

Reino Unido. [Consulta pública de reportes obligatorios sobre igualdad salarial](#).

### Libros e informes

Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? (OIT, 2019).

La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial (OIT, 2019).

Igualdad salarial - Guía introductoria (OIT, 2013).

Guía Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos (OIT, 2008).

La brecha salarial, realidades y desafíos. (Enred Consultoría. Colección EME. Ministerio de Igualdad, 2011).

### Páginas web de referencia

Micrositio sobre Igualdad de Remuneración ONU Mujeres.

Sitio web de la Equal Pay International Coalition.

Sitio web de EPIC en Panamá.

Convenio OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

Sitio web de la Unión Europea.