

Celebración del Día Internacional de la Igualdad Salarial 2022

¿Pueden las medidas de transparencia salarial ayudar a reducir la brecha salarial de género?

Contexto

Pese a que la mayoría de los gobiernos de todo el mundo cuentan con normativas que deberían garantizar la igualdad de trato en materia de remuneración entre hombres y mujeres, y pese a que el Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) ostenta un índice de ratificación del 93%, la brecha salarial de género persiste. A nivel mundial, el salario de las mujeres es en media un 20% inferior al de los hombres. Si bien las características individuales, como la educación, las horas de trabajo, la segregación ocupacional, las competencias o la experiencia, explican parcialmente la brecha salarial de género, una gran parte se debe a la discriminación basada en el género o el sexo. Además, las mujeres han sido las más afectadas por la pandemia de COVID 19, incluso en cuanto a la seguridad de los ingresos, al volumen que representan en los sectores más afectados y a la división de las responsabilidades familiares en función del género. Todo ello ha tenido consecuencias negativas en el empleo de las mujeres, amenazando con revertir décadas de progreso hacia la igualdad de género. La adopción de medidas para superar estos retrocesos en materia de igualdad de género mientras los países se recuperan de la pandemia, no solo es pertinente y oportuno, sino también decisivo para una lograr una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente.

Por ello, ahora más que nunca, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores están reconociendo la importancia de acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En los últimos años, cada vez son más los gobiernos que se proponen abordar la brecha salarial de género mediante una labor de transparencia e intercambio de información. Por ejemplo, el 50% de los 38 países miembros de la OCDE exigen a las empresas del sector privado que presenten informes de manera sistemática sobre la brecha salarial de género desde 2021, junto con el sector público que muestre el ejemplo. Se espera que esto reduzca la brecha salarial entre hombres y mujeres, aunque la aplicación y, en particular, la puesta en práctica del concepto de igualdad salarial por trabajo de igual valor puede plantear grandes dificultades. Dado que la mayoría de las políticas de transparencia salarial son relativamente nuevas, aún son pocas las investigaciones que evalúan sus efectos en los resultados salariales y de empleo.

Sin embargo, investigaciones recientes, aunque limitadas, apuntan a que las medidas de transparencia salarial, dependiendo de la forma en que se apliquen, pueden constituir una herramienta eficaz para detectar las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres y, por ende, ser un medio para abordar esa brecha salarial y reducir las desigualdades de género más amplias en el mercado laboral. Algunas investigaciones muestran que las medidas de transparencia salarial han reducido la brecha salarial entre los nuevos contratados mediante un aumento importante del salario femenino, sin

reducir el salario masculino¹, mientras que otras apuntan a que la brecha se redujo debido la desaceleración del crecimiento salarial entre los hombres².

La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC) desea aprovechar la celebración del Día Internacional de la Igualdad Salarial 2022 para destacar algunas de las medidas de transparencia salarial que se están aplicando en diferentes partes del mundo, incluidas diversas herramientas y respuestas a preguntas clave. Líderes de diferentes países, así como representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores, se reunirán para sopesar los aspectos positivos y negativos de algunas de las medidas de transparencia salarial que se aplican actualmente, su eficacia potencial y real en la reducción de la brecha salarial de género y, por ende, de las desigualdades de género más amplias en el mercado de trabajo.

Información clave

Fecha: 16 de septiembre de 2022

Hora: 15:30 -16:45 CEST

Idiomas: Inglés con interpretación en francés, español, lenguaje internacional de signos y subtítulo

Plataforma: Zoom

Moderadora: [Cairo Eubanks](#) - Representante de los Jóvenes de la Sociedad Civil de la *New Future Foundation International* y miembro ante las Naciones Unidas, así como miembro del Comité Directivo de Representantes de los Jóvenes de la Sociedad Civil del Departamento de Comunicación Global de las Naciones Unidas.

Hashtag del evento: #EQUALPAYDAY

Presidente del Comité Directivo de EPIC: Director General de Asuntos Internacionales y Presidente del Comité Directivo de EPIC, [Rakesh Patry](#).

Ponentes (por confirmar): Cinco ponentes (que incluyen tanto mujeres como hombres y garantizan la representación geográfica):

1. S.E. Sandra Hassan, Viceministra de Trabajo de Canadá (confirmada)
2. Sra. Carmen Ávila, Directora de Organismos y Conferencias Internacionales, Ministerio de Relaciones Exteriores de Panamá (confirmada)
3. Sra. Irena Moozova, Directora de Igualdad y Ciudadanía de la Unión (JUST.D), Dirección General de Justicia y Consumidores, Comisión Europea (confirmada)
4. Sra. Anne Vauchez - Directora General de Asuntos Europeos e Internacionales de MEDEF, Presidenta del grupo de trabajo político de la OIE sobre género, igualdad y diversidad (confirmada)
5. Sra. Karen Palma - Vicepresidenta de la Mujer e Igualdad de Género, la Central Única de Trabajadores de Chile (CUT) (confirmada)

Programa:

15:30–15:33- La moderadora abre el panel, dando la bienvenida, compartiendo brevemente las reglas de la casa con los asistentes y presentando el tema y los ponentes.

15:33-15:34- Presentación inaugural sobre la transparencia salarial

¹ Böheim & Gust, 2021, *The Austrian pay transparency law and the gender wage gap*.

² Bennedsen et al, 2019, *Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?*
y Duchini, Simion & Turrel, 2020, *Pay Transparency and Gender Equality*.

15:34-15:39- Entrevista con el Presidente de EPIC

15:39-15:49- Resumen de las conclusiones de los informes de la OIT y la OCDE sobre la transparencia salarial

15:49-16:30- Mesa redonda interactiva

16:30 -16:37- Preguntas y respuestas

16:37-16:42 – Análisis de los mensajes clave (ONU Mujeres)

16:42-16:45 – Agradecimientos y clausura por parte del anfitrión

Entrevista con el Presidente de EPIC (5 min.)

La moderadora entrevistará al Presidente de EPIC sobre cuestiones relacionadas con la función de EPIC, la importancia de la igualdad salarial y el vínculo entre la igualdad salarial y las medidas de transparencia salarial.

Resumen de las principales conclusiones de los informes de la OIT y la OCDE sobre las medidas de transparencia salarial (10 min.)

Los representantes de la OIT y la OCDE dispondrán de 5 min., cada uno, para exponer las principales conclusiones de sus recientes informes relacionados con las medidas de transparencia salarial.

- *Sra. Monika Queisser - Asesora principal del Director de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales y Jefa de la División de Política Social de la OCDE*
- *Sra. Manuela Tomei - Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY), de la Oficina Internacional del Trabajo*

Mesa redonda seguida de una sesión interactiva (48 min.)

La moderadora formulará dos preguntas a cada uno de los 5 ponentes, y les concederá unos 3 minutos para responder a cada una de ellas. La Secretaría de EPIC elaborará las preguntas, que se comunicarán con antelación a los ponentes. Tras las respuestas, la moderadora invitará a la audiencia a dirigir preguntas a los ponentes invitados, e intervendrá para dar prioridad a algunas de ellas, si procede.

Análisis de los mensajes clave (5 min.)

Un representante de ONU-Mujeres (Seemin Qayum, asesora de políticas de desarrollo sostenible, ONU Mujeres) extraerá conclusiones sobre los mensajes clave del evento, basándose en la presentación de los resultados de los informes sobre las medidas de transparencia salarial de las dos organizaciones, el discurso principal y la mesa redonda.

Clausura (3 min.)

El anfitrión dará las gracias a los ponentes y al público, recordando los mensajes clave. Agradeciendo a todos su activa participación, los alentará a tomar contacto con sus respectivos gobiernos/organizaciones para que se unan a EPIC, e instará a todos los miembros a contribuir al debate en línea, que se iniciará sobre el mismo tema a través del portal de la comunidad EPIC, tras el evento.