



**Catálogo de medidas y
políticas públicas para
favorecer la consecución de la
Igualdad Salarial, incidiendo en
el sector público y privado**

Abril 2018

PRESENTACIÓN	3
LÓGICA DE INTERVENCIÓN	3
ESTRATEGIA DUAL	4
ACTORES	4
I. CONCIENCIACIÓN Y COMPROMISO	5
NIVEL MACRO	5
A. ACCIONES DE DIFUSIÓN	5
B. PROPORCIONAR A LAS Y LOS JÓVENES, EN LAS ESCUELAS Y LA UNIVERSIDAD, SENSIBILIZACIÓN ESPECÍFICA SOBRE IGUALDAD SALARIAL	6
C. CAMPAÑAS DE ADHESIÓN INDIVIDUAL / INSTITUCIONAL	6
NIVEL MICRO	7
D. COMPROMISO PÚBLICO DE LAS ORGANIZACIONES POR LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN	7
II. CONOCIMIENTO	8
NIVEL MACRO	8
E. ESTÁNDAR DE INDICADORES	8
F. ENCUESTA DE SALARIOS	9
G. CAPACITAR A LAS Y LOS RESPONSABLES DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES	9
H. UNIVERSIDADES - PROPORCIONAR EN LAS CARRERAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL FORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE POLÍTICA SALARIAL (Y SU CARÁCTER EQUITATIVO)	10
NIVEL MICRO	10
I. HERRAMIENTA DE MEDIDA DE BRECHA SALARIAL PARA LOS EMPLEADORES	10
J. AUDITORÍAS SALARIALES	11
K. INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y EXPERIENCIAS	11
III. IMPLANTACIÓN	12
NIVEL MACRO	12
L. INCORPORAR LA IGUALDAD SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	12
NIVEL MICRO	13
M. IMPLANTAR EN LAS ORGANIZACIONES UNA POLÍTICA SALARIAL EQUITATIVA Y TRANSPARENTE	13
N. PROPORCIONAR HERRAMIENTAS E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADORES	14
IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	15
NIVEL MACRO	15
O. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO DE LA BRECHA SALARIAL	15
NIVEL MICRO	15
P. TRANSPARENCIA SALARIAL	15
LEGISLACIÓN	17
I. CONCIENCIACIÓN Y COMPROMISO: GARANTÍA DE DERECHOS	17
II. CONOCIMIENTO	18
III. IMPLANTACIÓN: REDUCIR Y PREVENIR	19
IV. SEGUIMIENTO: MEDIDAS DE CONTROL	19
DIMENSIÓN TRANSVERSAL	20
CUADRO DE MEDIDAS POR ACTORES	23

PRESENTACIÓN

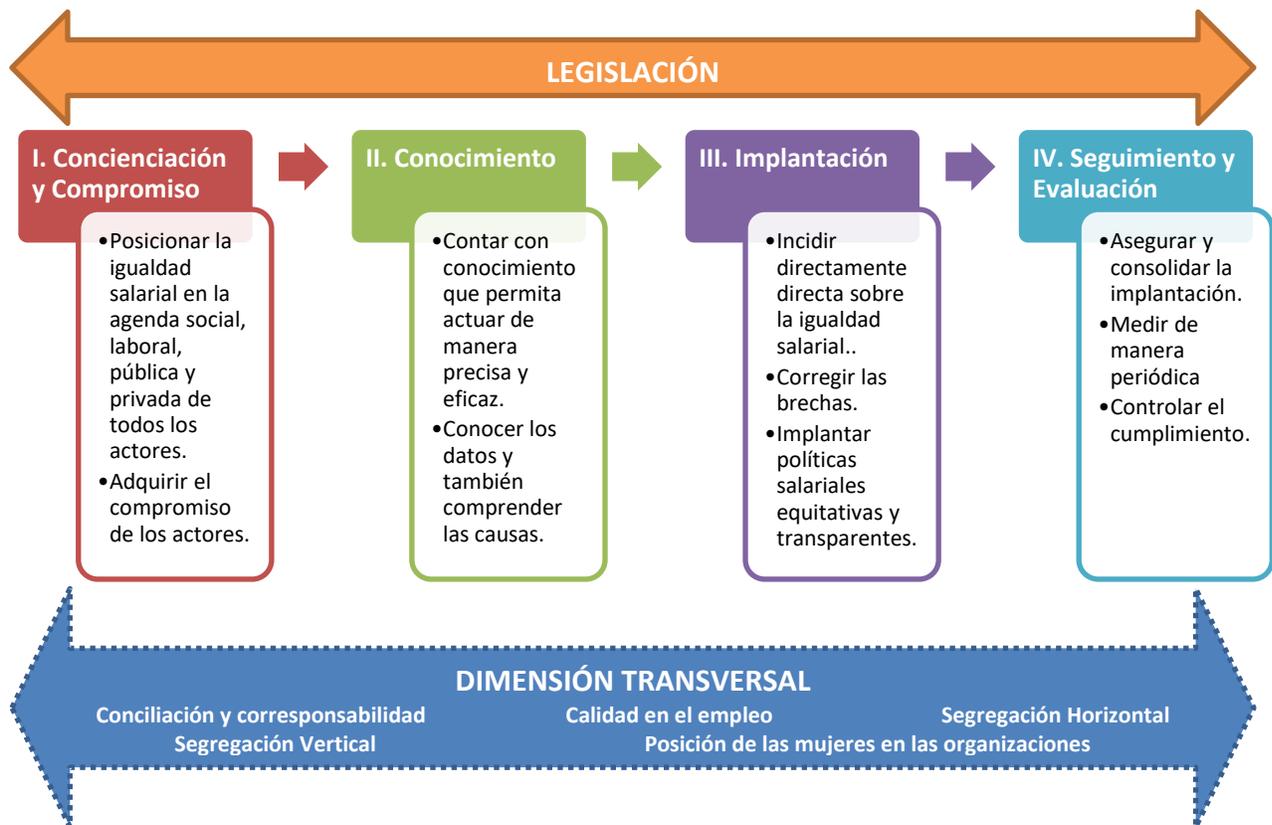
El presente documento presenta una Batería de propuestas de medidas y políticas públicas para favorecer la consecución de la igualdad de remuneración, incidiendo en el sector público y privado. La remuneración se entiende como concepto amplio, de recepción de una cantidad por la realización de un trabajo en el marco de una relación laboral¹.

LÓGICA DE INTERVENCIÓN

El documento se articula de acuerdo con una lógica de intervención que plantea una secuencia progresiva de fases de intervención: **I. Concienciación y Compromiso**, **II. Conocimiento**, **III. Implantación**, y **IV. Seguimiento y Evaluación**. Esta lógica permite presentar las diferentes medidas de manera ordenada (sin que esta secuencia sea limitativa, es decir, que pueden y deben emprenderse iniciativas en todas las fases, pero cuidando su conexión).

Tras presentar las medidas en esta secuencia de fases, se ha incluido un capítulo específico sobre **Legislación**, que puede y debe atender a todas las fases, y que debe proporcionar un marco de trabajo bajo la garantía de derechos y el establecimiento de obligaciones.

Sin embargo, la brecha de remuneración es consecuencia de una serie de factores transversales sobre los que también es preciso incidir, y que se presentan en la última sección de este documento bajo el epígrafe de Dimensión Transversal.



¹ Cuando esta relación está formalizada entre la persona y la organización, la remuneración es el salario; pero existe remuneración también en los casos de otras relaciones laborales. Ver capítulo de "DIMENSIÓN TRANSVERSAL).

ESTRATEGIA DUAL

Las medidas responden a una estrategia “dual”, que complementa la acción en dos niveles:

- **Nivel macro:** Se refiere a un nivel de intervención global sobre la sociedad, y concretamente sobre el mercado laboral y sus características.
- **Nivel micro:** Se refiere a la intervención específica sobre los salarios, en el marco de la relación laboral.

Las políticas públicas, por tanto, pueden (y deben) incidir en ambos niveles, actuando sobre las relaciones laborales concretas y también por el entorno en que tienen lugar.

ACTORES

La igualdad salarial es un derecho que la sociedad debe proporcionar. Por ello, es preciso involucrar a diferentes tipos de actores. En este documento se han identificado y emplean los siguientes:

- **Estado / Instituciones públicas:** se refiere a las instituciones del estado, tanto a nivel nacional, con sus diferentes ministerios y direcciones, como también a los niveles provinciales y locales, 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 de todos los niveles, así como a quienes son responsables de ellas.
- **Medios de comunicación:** que tiene 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:** 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.).

Al inicio de cada una de las Medidas propuestas en este documento, se incluye una tabla como la siguiente:

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/e s	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera		×					
Apoya				×	×		×
Recibe			×			×	

Para cada uno de los actores, la tabla indica, de manera aproximada, su **rol** en relación con esa medida:

- **Lidera:** se trata del actor (o actores) que tienen la responsabilidad de liderar esa medida, tanto su desarrollo, como la articulación con los actores que apoyen (ver punto siguiente), y sobre todo, de garantizar que dicha medida alcanza efectivamente a los actores que la deben recibir.
- **Apoya:** son quienes colaboran con el actor que lidera, siendo necesarios para la efectiva puesta en marcha de la medida.
- **Recibe:** en este caso, este rol corresponde a quienes son los destinatarios de la medida. Ello significa que han de ser tenidos específicamente en cuenta por quien lidera, en función de sus intereses y circunstancias, especialmente en lo que tiene que ver con el diseño de las medidas, y en la parte de comunicación.

Al final del documento se ha incluido también una tabla resumen de que recoge las Medidas (en las filas) y quien lidera (en las columnas), para una presentación más didáctica.

I. CONCIENCIACIÓN Y COMPROMISO

Las medidas aquí propuestas pretenden lograr colocar la igualdad de retribución en la agenda social, laboral, pública y privada de todos los actores: ciudadanía en general, y en particular las mujeres, los y las jóvenes, y también los agentes sociales (organizaciones empresariales y sindicales) y las administraciones públicas.

Sin este trabajo de toma de conciencia, realizado de manera coherente y continuada, será muy difícil avanzar para atajar lo que es una injusticia manifiesta. Como segundo paso, se busca adquirir un compromiso de los actores, que les interpele para la acción.

NIVEL MACRO

A. ACCIONES DE DIFUSIÓN

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/e s	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera	×					×	×
Apoya				×			
Recibe		×			×		×

Las acciones de difusión están destinadas a la población en general, y específicamente a las mujeres y sus empleadores (organizaciones públicas, ONG, empresas privadas), para reclamar la igualdad de remuneración desde una perspectiva de justicia. Entre estas acciones pueden estar:

- Día de la Igualdad Salarial.
- Campañas de comunicación (en prensa, televisión, radio, redes sociales).

Los mensajes a transmitir deben combinar 2 elementos:

- Información objetiva y contrastada. Presentar datos estadísticos, generales o particulares.
- Información sobre derechos reconocidos por las leyes nacionales, y sobre el modo de reclamarlos.

Mensajes clave:

- Igualdad entre mujeres y hombres: una cuestión de justicia.
- Salario justo y equitativo para mujeres y hombres.
- Valoración objetiva del trabajo.
- Valoración del trabajo de cuidados no remunerado.
- Origen de las diferencias salariales.
- Consecuencias de las diferencias de ingreso.

Iniciativas de Equal Pay Day

- <http://womerang.org/equalpaydaymexico/> Equal Pay Day México, Womerang.
- https://www.youtube.com/watch?time_continue=46&v=lb1rsxRs4IQ Mujer Mujer (Uruguay)
- <http://bpw-europe.org/equal-pay-day-3> Business Professional Women (Europa)
- <http://www.equalpaytoday.org/equalpaydays/> Tides Foundation (EE.UU)
- <http://www.equalpayday.be>

B. PROPORCIONAR A LAS Y LOS JÓVENES, EN LAS ESCUELAS Y LA UNIVERSIDAD, SENSIBILIZACIÓN ESPECÍFICA SOBRE IGUALDAD SALARIAL

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/es	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera	×						
Apoya			×			×	×
Recibe		×	(Jóvenes)				

Estas acciones en las escuelas y la universidad pretenden inculcar el principio de la no discriminación en los derechos laborales, y, específicamente, en la remuneración. Los objetivos son que las y los jóvenes:

- Entiendan la importancia de recibir una retribución justa, sin sufrir discriminación.
- Aprendan a defender sus derechos como personas trabajadoras, a valorar su propio trabajo y a progresar salarial y profesionalmente.
- Valoren el trabajo de las demás personas, tanto retribuido como no retribuido, sin sesgos de género.

C. CAMPAÑAS DE ADHESIÓN INDIVIDUAL / INSTITUCIONAL

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/es	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera	×						
Apoya						×	
Recibe		×			×	×	

Las campañas de adhesión individual buscan activar a las personas o instituciones en favor de una causa. Mediante una campaña de adhesión individual, se motiva a las personas a comprometerse con la igualdad salarial desde su ámbito personal y profesional de acción.

- **Manifiesto por la Igualdad Salarial** http://www.ugt.cyl.es/prensa/Manifiesto_Igualdad_Brecha_Salarial.pdf

NIVEL MICRO

D. COMPROMISO PÚBLICO DE LAS ORGANIZACIONES POR LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/es	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera	×						×
Apoya				×		×	
Recibe		×			×		×

Se trata de poner en marcha un mecanismo de adhesión y compromiso con los principios de la igualdad de remuneración, para que sean asumidos por los diferentes actores (organizaciones empresariales y sindicales, academia, organismos públicos, etc.). El listado de instituciones firmantes debe ser público y disponible.

Iniciativas de Compromisos por la Igualdad Salarial

- **WEP (Women Empowerment Principles).** Algunas compañías hacen mención explícita a la igualdad salarial en sus compromisos: Accor Hotels y Pax World Investments. <http://www.weprinciples.org/Site/CompaniesLeadingTheWay/>
- **Madrid Woman's Week:** *"ME COMPROMETO A llevar a cabo las acciones necesarias para lograr eliminar la brecha salarial entre las trabajadoras y los trabajadores de mi organización. Porque la 'igualdad salarial' es un derecho reconocido y amparado por la legislación internacional, europea y estatal: mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor"*. <https://madrid-womans-week.com/comprometete-a-nuestro-decalogo-por-la-igualdad/>
- **Casa Blanca (Barack Obama)** *"Creemos que las empresas deben desempeñar un papel fundamental en la reducción de las diferencias salariales nacionales. Con ese fin, nos comprometemos a llevar a cabo un análisis anual de la remuneración por género en toda la empresa en todas las ocupaciones; a revisar los procesos y procedimientos de contratación y ascenso para reducir los sesgos inconscientes y las barreras estructurales; y a integrar los esfuerzos de igualdad de remuneración en iniciativas de equidad más amplias en toda la empresa. Nos comprometemos a tomar estas medidas, así como a identificar y promover otras mejores prácticas que eliminen la brecha salarial nacional para garantizar la equidad fundamental para todos los trabajadores"*. <https://obamawhitehouse.archives.gov/node/355301>
- **Instituto de la Mujer (España)** *"[...]comprometiéndose a: Medir objetivamente las retribuciones actuales en la empresa desde una perspectiva de género, por medio de la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género; Incluir el enfoque de la igualdad salarial en las políticas y planes de igualdad de la empresa y, por extensión, en su cultura organizacional [...]; Difundir este compromiso entre toda la plantilla de la empresa."*
http://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaBrecha/Acuerdo_Adhesion_uso_Herramienta_autodiagnostico_brecha_salarial_genero.pdf
http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Red_DIE_Dia_Igualdad_Salarial_22_febrero_2018.pdf

II. CONOCIMIENTO

Antes de iniciar la acción, es preciso contar con conocimiento que permita actuar de manera precisa y eficaz. El conocimiento es información cuantitativa, no basta con medir con precisión y detalle las diferencias de retribución, sino que es preciso entender las causas que las originan.

Afortunadamente las diferencias salariales y de ingresos entre mujeres y hombres son un tema que comienza a estar presente en la agenda social y política. Sin embargo, las informaciones y los datos que se proporcionan a la ciudadanía, y sobre los que los diferentes actores debaten, son en ocasiones confusos y hasta no coincidentes. De aquí que sea preciso fijar con claridad los diferentes conceptos y la manera de medirlos (indicadores).

También se incluyen en esta sección medidas asociadas a la capacitación de los actores. No se trata solo de cultivar un conocimiento “académico”, sino de que las y los profesionales de las empresas y de las organizaciones empresariales y sindicales conozcan esas diferencias de retribución y sus orígenes, para estar en disposición real de encontrar conjuntamente maneras eficaces de reducirlas y eliminarlas.

NIVEL MACRO

E. ESTÁNDAR DE INDICADORES

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/es	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera	✘						
Apoya						✘	
Recibe	✘						

Como primer paso del conocimiento está el establecer e implantar un Estándar de Indicadores:

- Establecer con claridad los conceptos de ingreso y salario.
- Definir con precisión los indicadores a utilizar: indicadores MACRO y micro (para su uso agregado).
- Difundir su uso en todas las estadísticas oficiales.
- Garantizar que se disponga de la información necesaria en las estadísticas oficiales.

Indicadores empleados

- **OIT: Brecha salarial agregada** se define como la diferencia del promedio del salario bruto por hora entre hombres y mujeres en razón del salario promedio de los hombres. OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_616175.pdf
- **CEPAL: Proporción del salario medio de las mujeres asalariadas, respecto del salario de los hombres de iguales características** https://oig.cepal.org/sites/default/files/nota_18_brechas_salarios.pdf
- **Unión Europea: Brecha Salarial de Género no ajustada (BSG no ajustada) o Diferencia salarial no ajustada entre hombres y mujeres:** se define como la diferencia entre el salario medio bruto por hora de los hombres y las mujeres, expresado como porcentaje del salario medio bruto por hora de los hombres. Se puede descomponer en:
 - BSG no ajustada explicada: mide la diferencia atribuida a la diferente situación de hombres y mujeres (incluidas las segregaciones sectoriales y profesionales por razón de género) en el mercado laboral.
 - BSG no ajustada no explicada: mide la diferencia atribuida a la discriminación salarial directa. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

F. ENCUESTA DE SALARIOS

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/es	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera	×						
Apoya			×				×
Recibe	×						

Realizar una Encuesta Nacional de Salarios, que permita contar con una Línea de Base sólida de información sobre la realidad salarial de mujeres y hombres en el país. Estas estadísticas deberán desglosarse por sexo, sector económico, tiempo de trabajo (a tiempo completo o parcial), control económico (propiedad pública/privada) y edad, y se calcularán sobre una base anual. Se han de contemplar los componentes fijos y variables de los salarios (bonos, incentivos, horas extraordinarias, etc.). Y se deben incluir también las brechas de remuneración en la economía informal y en los trabajos por cuenta propia.

La Encuesta se debe complementar con estudios cuantitativos y cualitativos detallados en situaciones concretas de sector, perfiles profesionales, territorios, etc., que permitan identificar con claridad el origen de las diferencias salariales.

G. CAPACITAR A LAS Y LOS RESPONSABLES DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/es	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera						×	
Apoya	×		×				
Recibe						×	×

La negociación salarial se produce en muchos casos en el marco de la negociación colectiva. Es preciso que las y los responsables de las organizaciones empresariales y sindicales cuenten con la capacitación suficiente para entender las causas y orígenes de las discriminaciones laborales que finalmente se traducen en discriminación salarial, para poder incidir en el cierre de las brechas salariales a través de la negociación colectiva. Por ello se propone proporcionar capacitación específica estos profesionales.

- **La brecha salarial de género: análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva**
<http://www.ccoo.es/noticia:99357-->
[La brecha salarial de genero analisis y propuestas sindicales para la negociacion colectiva](#)
- **GUÍA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA**
http://www.uqtcatalunya.cat/FMAC/brecha/wp-content/uploads/2015/10/guia_web.pdf
- **MANUAL DE FORMACIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE LA BRECHA Y LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL**
<http://www.igualretribucion.es/es-es/Material%20Formativo/MANUAL%20FORMACI%C3%93N%20PARA%20ELIMINACI%C3%93N%20BRECHA%20SALARIAL%20Y%20LA%20DISCRIMINACI%C3%93N%20SALARIAL.pdf>
- **EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/B_Actuaciones/Estudios/PARA_WEB_CCNCC_EL_PRINCIPIO_DE_IGUALDAD_EN_LA_NC.pdf

H. UNIVERSIDADES - PROPORCIONAR EN LAS CARRERAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL FORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE POLÍTICA SALARIAL (Y SU CARÁCTER EQUITATIVO)

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/es	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera	X		X				
Apoya						X	
Recibe		X (Estudiantes)			X (Gestoras/es)		X

Con el objetivo de introducir esta cuestión en la capacitación de las y los profesionales a cargo de la gestión de las organizaciones, se plantea incorporar al currículo formativo de los estudios universitarios asociados a la gestión empresarial un temario específico sobre política salarial equitativa, con perspectiva de género.

NIVEL MICRO

I. HERRAMIENTA DE MEDIDA DE BRECHA SALARIAL PARA LOS EMPLEADORES

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/es	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera	X						
Apoya			X			X	
Recibe							X

Las instituciones públicas pueden proporcionar a los empleadores (organizaciones públicas, ONG, empresas privadas) una herramienta de autouso que les permita medir la brecha salarial actual de su planilla de empleados/as de manera objetiva y estandarizada, y que puedan configurar conforme a sus características. Esta herramienta se podría complementar con servicios de asesoramiento para su utilización.

Es importante que esta herramienta esté homologada por los actores relevantes (idealmente, mediante acuerdo tripartito), de modo que la manera de procesar la información esté estandarizada, y que los resultados que proporcione sean fácilmente interpretables por todos. En particular, se recomienda la herramienta esté reconocida u “homologada” por las autoridades en materia laboral, para que sus resultados puedan emplearse como medida objetiva que permita establecer las brechas y, en su caso, las sanciones asociadas.

HERRAMIENTAS DE MEDIDA DE BRECHA SALARIAL

- **Logib: Herramienta de autocomprobación de igual salarial (Suiza).**
<https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/equal-pay-self-test-tool--logib.html>
- **Equal PACE (Proyecto Europeo)** <http://www.equal-pace.eu/>
- **Equal pay audit for larger organizations (Reino Unido)**
<https://www.equalityhumanrights.com/en/multipage-guide/equal-pay-audit-larger-organisations>
- **Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género (España)**
<http://www.igualdadnlaempresa.es/>
- **Addressing pay equity (Australia)** <https://www.wgea.gov.au/lead/addressing-pay-equity>

J. AUDITORÍAS SALARIALES

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/e s	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera							×
Apoya	×					×	
Recibe					×		×

Se trata de realizar auditorías salariales en los empleadores, a efectos de conocer con precisión la realidad salarial, e identificar oportunamente las diferencias salariales y su naturaleza. Es conveniente que estas auditorías se realicen con herramientas homologadas, y que el tratamiento de datos se realice sin perder su integralidad.

Las auditorías salariales deben incluir una parte cuantitativa, utilizando la Herramienta de Medida de Brecha Salarial, pero también una parte cualitativa. Es fundamental que en sus resultados las auditorías sean capaces no solo de medir las diferencias existentes, sino también qué parte de esa diferencia se explica por factores objetivos y no discriminatorios, resultando ser la diferencia fruto de la discriminación salarial directa.

Las auditorías salariales deberán incluir información detallada sobre la actual política de retribución de la organización, así como un análisis de género de la misma.

K. INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y EXPERIENCIAS

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/e s	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera	×		×			×	×
Apoya							
Recibe						×	×

La realidad es que la igualdad salarial cuenta con escasa trayectoria, por lo que es absolutamente esencial el intercambio de información y de experiencias de organizaciones reales que estén trabajando activamente en esta área. El conocimiento sobre la igualdad salarial (cómo medirla, identificar sus causas, reducirla, combatirla y prevenirla) se puede ver incrementado sustancialmente a través de las iniciativas que supongan un intercambio de información y experiencias, a través de:

- Jornadas y seminarios específicos, con responsables sindicales y de personal de las empresas y otros empleadores.
- Producción y difusión de estudios, buenas prácticas de las empresas, etc.
- Grupos de trabajo estables, (abiertos al público o “a puerta cerrada”), para intercambiar experiencias.

- Panamá, 29 de enero de 2018. Acto de Lanzamiento de la Coalición Global de Igualdad Salarial
- Panamá, 30 de enero de 2018. Conferencia Regional “Igualdad salarial entre hombres y mujeres para economías más prósperas e inclusivas”
<https://mire.gob.pa/epic/?p=248>
- México, 5 de marzo de 2018: Equal Pay Day México 2018
<https://www.ticketopolis.com/equalpayday/index.html>

III. IMPLANTACIÓN

La implantación es la fase más operativa, pero inviable sin las anteriores. Aborda medidas con incidencia directa sobre la igualdad salarial, justamente actuando sobre las políticas y prácticas que establecen los salarios. Se trata frecuentemente de una situación compleja, asociada a dinámicas de las organizaciones que se han ido generando a lo largo del tiempo, a menudo sin unas normas fijas, y que, precisamente por ello, reproducen discriminaciones de género presentes en la sociedad y en la propia organización.

Cuando se habla de implantación, no se refiere solo a implantar la igualdad salarial, reduciendo y eliminando las brechas, sino sobre todo a implantar políticas de retribución equitativas que aseguren que las diferencias se van a ir reduciendo paulatinamente y, además, no van a reproducirse en el futuro.

NIVEL MACRO

L. INCORPORAR LA IGUALDAD SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/es	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera						X	
Apoya	X						
Recibe						X	X

Incidir en una negociación colectiva hecha con perspectiva de género, que respete y defienda los derechos de las mujeres, y asegure para ellas una justa retribución, específicamente en los puestos y sectores más feminizados. Específicamente, incluir en los convenios colectivos cláusulas específicas relativas a la igualdad de retribución, y también a la valoración equitativa del valor de los puestos de trabajo, realizada con perspectiva de género.

- **Proyecto: Evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de género para la disminución de brechas salariales en el Estado.** Proyecto que están llevando a cabo el Gobierno de Chile y la Agrupación de Empleados Fiscales (ANEF), con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina. http://www.ilo.org/santiago/temas/dialogo-social/WCMS_178027/lang-es/index.htm
- **GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS. PROPUESTA DE HERRAMIENTAS CONVENCIONALES PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO.** Incluye cláusulas de convenios que aseguran y promueven la igualdad salarial. Proyecto “Herramientas para combatir la brecha Salarial (UGT, España). <http://www.igualretribucion.es/es-es/Documents/UCM-Gu%C3%ADa%20Buenas%20Pr%C3%A1cticas.pdf>

NIVEL MICRO

M. IMPLANTAR EN LAS ORGANIZACIONES UNA POLÍTICA SALARIAL EQUITATIVA Y TRANSPARENTE

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/e s	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera							×
Apoya	×					×	
Recibe					×		×

Implantar en cada organización una **política salarial equitativa** que incluya, al menos:

- Revisión con perspectiva de género de las definiciones de puestos de trabajo y/o categorías profesionales.
- Aplicar un sistema objetivo y no discriminatorio de valoración de los puestos de trabajo.
- Remuneración de salario base acorde y proporcionada con la valoración de cada puesto de trabajo.
- Complementos salariales justificados y proporcionales.
- Cuantificación razonada de complementos por desempeño.
- Definición precisa de incrementos salariales.
- Objetividad en la aplicación de todos los elementos anteriores.
- Difusión de la política entre las y los empleados.
- Identificación de desviaciones.
- Corrección decidida de las desviaciones detectadas.

En el caso de que la política salarial esté regulada por convenio de empresa, se debe garantizar en la negociación colectiva que no existen discriminaciones por razón de sexo, y específicamente que no provoquen brechas salariales.

HERRAMIENTAS DE POLÍTICA SALARIAL EQUITATIVA

- Equal pay Toolkit (Massachusetts) <http://equalpayma.com/en/toolkit>
- Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género (España) <http://www.igualdadenaempresa.es/>
- Herramienta Empresarial de Género WEP. De los Principios a la Práctica. Lista de Verificación <https://weps-gapanalysis.org/gat/questions/pdf/>
- Igualdad salarial - Guía introductoria (OIT) http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_223157/lang--es/index.htm
- Herramientas para eliminar los sesgos inconscientes en los procesos de contratación y promoción en las empresas http://weprinciples.org/files/attachments/Reducing_Unconscious_Bias_a_highly_effective_toolbox.pdf
- Addressing pay equity (Australia) <https://www.wgea.gov.au/lead/addressing-pay-equity>

N. PROPORCIONAR HERRAMIENTAS E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADORES

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/es	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera	×						
Apoya				×		×	
Recibe							×

Proporcionar a las organizaciones:

- Herramientas les que permitan establecer sus propias políticas salariales equitativas y transparentes, basadas en el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.
- Herramientas que les permitan establecer sus propias políticas de igualdad de trato y oportunidades.
- Medidas incentivadoras en ambos sentidos:
 - Reconocimientos públicos.
 - Sellos / Distintivos.
 - Prioridad en la obtención de contratos públicos.
 - Subvenciones.
 - Servicios públicos de apoyo.

CERTIFICADOS DE IGUALDAD SALARIAL

- **Sello de Igualdad de género (PNUD)** <http://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/our-projects-and-initiatives/sello-de-igualdad-de-genero--programa-de-certificacion-para-inst.html>
- **Equal Pay Management System ÍST 85:2012 (Islandia)**
http://www.kvenrettindafelag.is/wp-content/uploads/2015/03/The-Equal-Pay-Standard-%C3%8DST-85-www.vel_.is_.pdf
[http://kvenrettindafelag.is/resources/equal-pay-standard/.](http://kvenrettindafelag.is/resources/equal-pay-standard/)
- **Certificado Equal-Salary (Europa, iniciativa privada)**
<http://www.equalsalary.org/>



IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Son medidas de refuerzo que buscan asegurar y consolidar la implantación y mantenimiento de la igualdad salarial. Entre ellas se incluyen las medidas de control, siendo la más eficaz la transparencia.

NIVEL MACRO

O. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO DE LA BRECHA SALARIAL

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/e s	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera	×						
Apoya						×	
Recibe					×		×

El Estado puede establecer medidas de seguimiento y control que contribuyan a asegurar que no existen discriminaciones salariales. Entre ellas:

- Fortalecer las inspecciones de trabajo y volcarlas decididamente a actividades precarias altamente feminizadas.
- Establecer sistemas de denuncias por discriminación en las prácticas de empleo (incluyendo salarios) y sanciones acordes.

EJEMPLOS DE MEDIDAS DE SEUIMIENTO

- Chile. **Procedimiento de reclamo frente a una situación de discriminación salarial.** Establecido por la Ley N°20.348, que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones, de 2009. http://www.dt.gob.cl/m/1620/articles-105461_recurso_1.pdf
- Instituto Asturiano de la Mujer (España). **Mecanismo de denuncia en materia de posible discriminación salarial por razón de género** <http://institutoasturianodelamujer.com/iam/brecha-salarial/>

NIVEL MICRO

P. TRANSPARENCIA SALARIAL

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/e s	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera							×
Apoya	×					×	
Recibe					×		

Hacer transparente la política salarial y los salarios reales es una medida que contribuye significativamente a fortalecer esos sistemas y asegurar su cumplimiento. Por ello, desde los poderes públicos se pueden promover medidas para que los empleadores hagan públicos sus datos sobre salarios, así como sus políticas salariales, en lo que se refiere a salarios y complementos, políticas de asignación de pagas extraordinarias o variables, etc.

EJEMPLOS DE MEDIDAS DE TRANSPARENCIA SALARIAL

- Panamá. **Transparencia salarial en el Gobierno de la República de Panamá.** En cumplimiento del

artículo 11 de la Ley n° 6 del 22 de enero de 2002 que dicta Normas para la Transparencia en la Gestión Pública, el Gobierno de la República proporciona a través de Internet información actualizada sobre los salarios recibidos por las personas funcionarias.

https://www.contraloria.gob.pa/archivos_planillaqub/Index_planillaqub3.asp

- Alemania. **Ley de promoción de la transparencia de las políticas salariales.** Los empleadores con más de 500 empleados deben informar pública y periódicamente sobre el estado de la igualdad de género y de retribución

https://www.bqbl.de/xaver/bqbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bqbl117s2152.pdf#_bqbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bqbl117s2152.pdf%27%5D_1522690568016

LEGISLACIÓN

La legislación es una potente herramienta competencia de los Estados para garantizar los derechos y obligaciones que hagan posibles unas relaciones laborales equitativas. A continuación se presentan diferentes elementos que pueden ser objeto de legislación. Para una mejor identificación con las ya presentadas, se ofrecen organizadas en las mismas 4 secciones:

- I. **CONCIENCIACIÓN Y COMPROMISO**, que se corresponde con el epígrafe del mismo nombre, y que en el caso de la legislación se centraría en la garantía de derechos, concretada en su reconocimiento explícito por parte del estado, mediante la Ley.
- II. **CONOCIMIENTO**, regulando la forma y frecuencia en que los diferentes agentes públicos y privados deben medir y analizar las diferencias salariales de género.
- III. **IMPLANTACIÓN**, estableciendo el tipo y naturaleza de las acciones a realizar para reducir y prevenir las brechas salariales.
- IV. **SEGUIMIENTO**, especificando las obligaciones de transparencia de las prácticas y políticas salariales de las organizaciones (como mecanismo eficaz de control y seguimiento), así como los agentes responsables de su control.

La Legislación debe indicar claramente las **características de los agentes obligados** por cada uno de sus artículos. En el caso de **empleadores (organizaciones públicas, ONG, empresas privadas)**, se identifican los siguientes perfiles:

- Administración pública (estatal, regional, local).
- Empresas reguladas.
- Empresas adjudicatarias de contratos públicos / prestatarias de servicios públicos.
- Organizaciones privadas receptoras de ayudas públicas.
- Organizaciones con un número mínimo de personas empleadas.

I. CONCIENCIACIÓN Y COMPROMISO: GARANTÍA DE DERECHOS

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/e s	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera	×						
Apoya	×					×	
Recibe		(×)			×		×

Garantizar la igualdad de retribución por trabajo de igual valor, de conformidad con el Convenio núm. 100 de la OIT.

Convenio de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951 (núm. 100).

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

[...] *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.*

[...] 1. *Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.*

2. *Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.*

3. *Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a*

diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

CHILE: Ley 20.348, Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, junio 2009:
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1003601>

"Artículo 62 bis del Código de Trabajo.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad."

COLOMBIA: Ley 1496, Igualdad salarial y de retribución laboral entre hombres y mujeres, diciembre 2011.
<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley149629122011.pdf>

Artículo 1°. OBJETO. La presente ley tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hambres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado, y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.

PERÚ: LEY Nº 30709. LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES.
<http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/LEY30709.pdf>

Artículo 1. Objeto de la Ley. Prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.

La presente ley está en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor indicado en la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

II. CONOCIMIENTO

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/es	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera	×						
Apoya				×		×	
Recibe	×	×	×		×		×

Estas acciones Legislativas operarán en el nivel macro, regulando la frecuencia y profundidad de las Encuestas y Estudios de Salarios (para garantizar su sostenibilidad), así como en el nivel micro, estableciendo el formato, características y frecuencia de las auditorías salariales que los empleadores (públicos o privados) deben realizar.

ALEMANIA. Ley de promoción de la transparencia de las políticas salariales.

http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl117s2152.pdf

Introducción de un derecho individual a reclamo: los empleadores con más de 200 empleados deben, previa solicitud, explicar a sus trabajadoras y trabajadores cómo se les pagará.

Se anima a los empleadores privados con más de 500 empleados a revisar periódicamente sus políticas salariales para cumplir con la igualdad salarial.

Informe sobre la igualdad y la igualdad de remuneración: los empleadores con más de 500 empleados, que están sujetos a informe de gestión deberán informar pública y periódicamente sobre el estado de la igualdad de género y de retribución.

ISLANDIA. Ley de igualdad de estatus e igualdad de derechos entre hombres y mujeres (Modificación 56/2017).
https://www.government.is/library/04-Legislation/Regulation_CertificatinOfEqualPaySytems_25012018.pdf

Las empresas de más de 25 trabajadores deben cumplir los requerimientos del estándar ÍST 85:2012 mediante una auditoria que debe presentarse al Centro para la Igualdad de Género, tanto si el resultado es positivo como si es negativo.

III. IMPLANTACIÓN: REDUCIR Y PREVENIR

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/e s	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera	✗						
Apoya	✗					✗	
Recibe					✗		✗

Estas acciones Legislativas operarán en el Nivel micro:

- Lucha contra la discriminación salarial directa, mediante la obligación de establecimiento de Políticas Salariales equitativas que garanticen el derecho de igualdad de salario por trabajo de igual valor.
- Lucha contra la discriminación salarial indirecta, mediante la obligación de establecimiento en las organizaciones de políticas de igualdad de trato y oportunidades específicamente en las áreas de acceso al empleo, promoción, puestos directivos, formación y conciliación (maternidad/paternidad).

IV. SEGUIMIENTO: MEDIDAS DE CONTROL

	Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/e s	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
Lidera	✗						
Apoya	✗					✗	
Recibe					✗		✗

Establecer por Ley:

- La obligación de transparencia de las políticas salariales.
- El derecho a la información: a las y los empleados, y a sus representantes sindicales. Esta información deberá incluir los componentes variables o complementarios además del sueldo base fijo, tales como los pagos en especie y la participación en los beneficios.

Se deben establecer en consecuencia los reglamentos específicos de control y monitorización, con criterios e indicadores claramente definidos, y donde las medidas de inspección tengan un objetivo no tanto sancionador, como de corrección de las desigualdades.

DIMENSIÓN TRANSVERSAL

En este documento se han presentado propuestas de medidas que permiten incidir directamente sobre la brecha de remuneración. Sin embargo, como se indicaba al principio, la brecha de remuneración es consecuencia de una serie de factores transversales sobre los que también es preciso incidir, y que se presentan esta última sección (Dimensión Transversal).

Estos factores describen la situación de discriminación que sufren las mujeres en la sociedad, tanto en su vida personal como laboral:

- **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (desigual reparto de las responsabilidades domésticas).** Mientras las mujeres continúen asumiendo prácticamente en exclusiva tanto la responsabilidad como el ejercicio de las tareas domésticas y de cuidado, su posición en el mercado laboral no podrá ser equitativa, por tres motivos: en muchos casos, sus opciones laborales se limitan a las de tiempo parcial (peor remunerados y con menos opción de progreso profesional); los estereotipos de los empleadores (y en ocasiones, de las propias mujeres) que les quitan opciones laborales y de desarrollo profesional; y el carácter “accesorio” de su ingreso para la unidad familiar, frente al ingreso principal procedente del hombre. En este sentido, se plantean las siguientes propuestas:
 - Realizar de forma periódica **Encuestas de Uso del Tiempo**, que permitan conocer la distribución de los tiempos entre hombres y mujeres, específicamente el dedicado a trabajo remunerado y a trabajo no remunerado (de cuidados), combinado con su situación laboral actual.
 - Desarrollar medidas desde lo público y lo privado que aseguren **mayor corresponsabilidad y reconocimiento del cuidado** entre hombres y mujeres:
 - Servicios de asistencia: horarios escolares, servicios asistenciales, etc.
 - Mejorar el transporte.
 - Licencias por maternidad, paternidad y parentalidad.

- **CALIDAD EN EL EMPLEO (peor posición de las mujeres en mercado laboral).** En un mercado laboral competitivo, las mujeres parten con desventajas, lo que hace que ocupen los empleos con las peores condiciones. Por ello, mejorar la calidad del empleo tendrá incidencia directa en las mujeres². Las propuestas que pueden contribuir a ello son:
 - **Reducir la informalidad.** La informalidad de las relaciones laborales conlleva unas peores condiciones laborales, incluido el salario. Por ello, reducirla es un modo eficaz de mejorar esos salarios. Las medidas pueden dirigirse a varias situaciones:
 - **Trabajo Doméstico**, donde las mujeres son amplia mayoría y el grado de informalidad es muy elevado se traduce en discriminaciones³. Las medidas pueden ser de varios tipos, alternativas o complementarias: mejorar la legislación, proporcionar beneficios temporales a los empleadores (organizaciones públicas, ONG, empresas privadas), o facilitar los procedimientos administrativos.
 - **Subcontratación**, cuando esta práctica se utiliza para reducir los costes de personal, que acaban traduciéndose en unos menores salarios para quienes realizan estos trabajos. La subcontratación también se entiende como la prestación de servicios profesionales en

² Por supuesto que estas mejoras no inciden en mejorar la posición de las mujeres en ese mercado, sino que se corresponden con el reconocimiento del derecho a un trabajo digno. Sin embargo, lo paradójico es que los trabajos peor remunerados y reconocidos lo son justamente por estar desempeñados mayoritariamente por mujeres.

³ Convenio de la OIT sobre el Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

- condiciones de exclusividad, con una jornada estable. Medidas legislativas y de inspección de trabajo pueden contribuir a reducir estas prácticas.
- **Trabajo informal**, no regulado y basado en contratos verbales. En estos casos, la falta de regulación incluye la falta de integración en el sistema público de seguridad social y de pensiones, lo que de facto supone una importante diferencia salarial (aunque ese salario sea en diferido, en forma de pensión). De nuevo, medidas legislativas y de inspección de trabajo pueden contribuir a reducir estas prácticas, con un importante componente de régimen sancionador.
 - **Aumentar los Salarios Mínimos**. Revisar los salarios mínimos generales tiene un impacto relevante sobre las mujeres, pues son quienes con mayor frecuencia se encuentran vinculadas a dichos salarios. En el caso en que la fijación de salarios mínimos en diferentes sectores esté regulada por el Gobierno, se procedería a realizar una revisión de los importes de manera que se asegure que su valoración no contiene sesgos de género. Específicamente, se trataría de revisar sectores feminizados como son los de servicios sociales, personales y de cuidados.
- **SEGREGACIÓN HORIZONTAL**, que hace que las mujeres se concentren en sectores y puestos feminizados (que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo). Para lograrlo, se debe fomentar, especialmente en el ámbito educativo y con medidas de orientación y sensibilización:
 - Que las mujeres ocupen sectores, profesiones y puestos tradicionalmente masculinizados, ya que están mejor remunerados que los feminizados.
 - Que los hombres ocupen sectores, profesiones y puestos tradicionalmente feminizados, rompiendo estereotipos (dimensión de sensibilización) y contribuyendo a que se haga patente el valor económico de esos trabajos.
 - **SEGREGACIÓN VERTICAL**, que provoca que las mujeres estén menos presentes en los puestos de mayor nivel y responsabilidad, como consecuencia de la discriminación que sufren, y que les impide progresar profesionalmente, y también salarialmente. Para lograrlo, se debe:
 - Asegurar políticas de promoción profesional equitativas, no marcadas por los estereotipos.
 - Implantar medidas de acción positiva, lo que significa que son medidas que promueven específicamente a las mujeres, como vía de equilibrar su presencia en los ámbitos de responsabilidad, hasta que este equilibrio se logre. Estas medidas pueden materializarse como cuotas obligatorias (% mínimo de mujeres en consejos de dirección, por ejemplo), o en medidas específicamente dirigidas al progreso profesional de las mujeres (formación, por ejemplo).
 - **POSICIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES**. Los empleadores (empresas grandes, medianas o pequeñas, incluso negocios familiares, administraciones públicas, organizaciones no gubernamentales, etc.) reproducen en muchos casos y en su día a día los estereotipos de género. Es preciso también incidir en este nivel para lograr avanzar en la igualdad de oportunidades y trato (también el trato salarial) en el seno de las organizaciones. En este sentido, se plantean las siguientes propuestas:
 - **Implantar en las Organizaciones una Política Integral de Igualdad de Trato y Oportunidades**. Además de la propia política salarial, hay otras muchas políticas de gestión de personal que tienen impacto sobre las retribuciones, como son las de:
 - Contratación / Segregación Horizontal.
 - Formación interna.

- Promoción / Segregación Vertical.
- Seguridad y salud laboral.
- Acoso sexual y por razón de sexo.
- Conciliación y corresponsabilidad:
 - Flexibilidad: espacial, temporal.
 - Licencias, permisos (adicionales a los legales).

En todas ellas es preciso aplicar la perspectiva de género para asegurar la igualdad de trato y oportunidades que se materialice en un salario igual.

- **Incorporar a más mujeres en los Organizaciones Empresariales y Sindicales.** Tradicionalmente, la masculinización de la negociación colectiva, tanto en las organizaciones empresariales como sindicales, ha inclinado (también) la balanza de los salarios a su favor: si no en los salarios base, sí en sus complementos salariales. Por ello es importante asegurar la paridad en las representaciones de las organizaciones empresariales y sindicales.

CUADRO DE MEDIDAS POR ACTORES

			Estado / Instituciones públicas	Ciudadanía en general	Sector educativo / Academia	Medios de comunicación	Trabajadoras/es	Organizaciones empresariales y sindicales	Empleadores
I. CONCIENCIACIÓN Y COMPROMISO	Nivel Macro	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	
	Nivel micro	D._Compromiso público de las Organizaciones por la igualdad de remuneración	L	R		A	R	A	L + R
II. CONOCIMIENTO	Nivel Macro	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
	Nivel micro	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. IMPLANTACIÓN	Nivel Macro	L._Incorporar la Igualdad Salarial en la Negociación Colectiva	A					L + R	R
	Nivel micro	M._Implantar en las Organizaciones una Política Salarial Equitativa y Transparente	A				R	A	L + R
		N._Proporcionar herramientas e incentivos para los empleadores	L			A		A	R
IV. SEGTO Y EVAL.	Nivel macro	O._Medidas de Seguimiento de la Brecha Salarial	L				R	A	R
	Nivel micro	P._Transparencia Salarial	A				R	A	L