HERRAMIENTAS EUROSOCIAL

Nº 42

COHESIÓN SOCIAL en la práctica

El Índice Multidimensional para la Equidad Salarial

Una propuesta para avanzar en la igualdad de género en Colombia

ALMA ESPINO

EUROSOCIAL
PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL

Financiado por la Unión Europea

HERRAMIENTAS EUROSOCIAL

Nº 42

COHESIÓN SOCIAL en la práctica

El Índice Multidimensional para la Equidad Salarial

Una propuesta para avanzar en la igualdad de género en Colombia

ALMA ESPINO

EUROSOCIAL
PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL

Financiado por
la Unión Europea

PROGRAMA FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA

Edita:
Programa EUROsociAL
C/ Beatriz de Bobadilla, 18
28040 Madrid (España)
Tel.: +34 91 591 46 00
www.eurosocial.eu

Con la coordinación de:

EXPERTISE FRANCE

Área de Igualdad de Género

Con el apoyo de:

El empleo es de todos
Mintrabajo

Ministerio del Trabajo de Colombia

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Edición no venal.

ISBN: 978-84-09-24633-5

Realización gráfica:
Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Madrid, agosto 2019

CC BY NC SA

No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

Índice

1. Introducción 5

2. Fundamentación. 7

3. Los principios 9

4. Los criterios 11

5. Las dimensiones. 13
   5.1. ¿Por qué incluir estas dimensiones en el Índice Multidimensional para la Equidad Salarial?. 13
   5.2. Descripción de las dimensiones del Índice Multidimensional para la Equidad Salarial 14

6. Los indicadores para cada una de las dimensiones 17

7. Descripción técnica del Índice Multidimensional para la Equidad Salarial de Género 19
   7.1. Introducción 19
   7.2. Descripción de cada una de las dimensiones, sus indicadores y formas de cálculo. . 20
   7.3. Indicadores por dimensión. Cálculo de indicadores 21

Referencias bibliográficas 27

1. Introducción

El instrumento que se desarrolla y presenta en este documento se propone cumplir con los objetivos de realizar el seguimiento y monitoreo de las desigualdades salariales[1], considerando algunos de los factores que originan y dan permanencia a las brechas salariales entre hombres y mujeres**.** Se pretende, de este modo, contribuir a la lucha contra las persistentes desigualdades salariales en detrimento de las mujeres, con el pragmatismo necesario para tener en cuenta la diversidad de situaciones de las empresas, organizaciones e instituciones. Si bien se apunta a un criterio ético y de derechos, también cabe el planteamiento económico respecto a los beneficios de aprovechar y remunerar en sus justos términos los recursos humanos disponibles en la sociedad. En particular, en el caso de los empresarios, es preciso que puedan comprender y acordar respecto a la asociación entre transparencia e igualdad salarial como elementos favorecedores para la empresa y el bienestar general. Asimismo, las estrategias de competitividad requieren apoyarse en ganancias de productividad y no de bajos costos salariales, que son estrategias cortoplacistas y que no apuntan al desarrollo económico y social sostenible.

En el caso de los y las trabajadoras y sus representantes, el compromiso con la igualdad de género, el comprender que ello está relacionado con las condiciones de vida generales de todos y todas, así como la promoción de la participación de las trabajadoras en estas instancias es fundamental.

Si bien es difícil que una sola herramienta pueda alcanzar un logro tan ambicioso y tan completo en sus orígenes y permanencia, partiendo de los necesarios compromisos sociales para las diferentes etapas de elaboración y aplicación de la propuesta de herramienta, esta puede transformarse en un método para sensibilizar a partir de un planteamiento ético y de justicia, conseguir incluir el tema en la agenda social, permitir identificar diferentes formas de discriminación en el empleo y en las remuneraciones, sobre las cuales muchas veces no tienen conciencia ni empleados ni empleadores, así como reconocer los beneficios que pueden obtenerse del mejor aprovechamiento de los recursos humanos y monitorear los avances en términos de la evolución de las brechas salariales.

Esta propuesta se basa en las diversas experiencias revisadas (INDEX, Diagnóstico de Igualdad de Remuneración, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes) y, especialmente, en el programa Equipares, en lo que se refiere a la elección de las dimensiones o componentes del Índice Multidimensional para la Equidad Salarial.

Asimismo, la propuesta que se presenta ha sido discutida en términos muy generales por diferentes actores del mercado laboral, así como por informantes clave de ONU Mujeres y PNUD durante el pasado mes de julio de 2019.

1. Por ejemplo, en Bélgica por ley cada año debe realizarse un informe anual sobre la base de encuestas sobre la fuerza de trabajo, entidades fiscales y que involucra al Ministerio de Economía y al de Trabajo. En Francia, asimismo, se debe publicar el Índice de Igualdad Salarial (INDEX). Puede consultarse: https://medef-gironde.griotte.biz/ftp/_upload/Guide%20Inegalite%20Homme-Femme%20 2019_A4.pdf

Esta propuesta, que se recomienda se aplique en forma de piloto, debe ser validada por las autoridades del Ministerio del Trabajo y también por las organizaciones empresariales y de trabajadores y trabajadoras.

Este documento se desarrolla en siete apartados que dan cuenta tanto de los principios y criterios que sustentan la propuesta y de sus características, como de las instrucciones a seguir en las formas de cálculo para aplicar la propuesta.

Este instrumento se elabora en el marco de una asistencia técnica prestada al Ministerio del Trabajo de Colombia por parte del Área de Políticas de Igualdad de Género del Programa EUROsociAL+ de la Unión Europea.

2. Fundamentación

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres se explica por un conjunto de factores de carácter estructural —económicos, sociales y culturares—. Asimismo, el papel de las instituciones es fundamental a la hora de estructurar, perpetuar o reconvertir las desigualdades de género en todos los campos. En ese sentido, las leyes —en tanto normas formales que regulan el funcionamiento de las sociedades— pueden construir y modificar discursivamente la realidad y contribuir a los cambios estructurales (Ministerio del Trabajo, 2018)[2].

El cumplimiento del objetivo de la Ley 1496 de 2011 —la igualdad salarial entre hombres y mujeres— implica diseñar e implementar políticas integrales que estén orientadas expresamente a remediar la brecha salarial de género a partir de sus causas estructurales. En otras palabras, la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres debe partir del diseño de iniciativas gubernamentales que aborden esta problemática social, teniendo en cuenta su carácter multicausal y complementando de esa forma las medidas tradicionales implementadas en el ámbito laboral.

Colombia suscribió las Convenciones de CEDAW y de Belén do Pará, las cuales exigen a los Estados miembros cumplir con el 5º Objetivo de Desarrollo Sostenible: lograr la igualdad de género. En ese marco, la Ley 1496 de 2011 busca garantizar la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, y establecer mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación. En términos generales, la ley regula la situación de las trabajadoras y los trabajadores pertenecientes al sector público y privado[3]. Si bien el Estado colombiano es signatario del Convenio C100 de la OIT (1951) sobre igualdad de remuneración, en el sistema jurídico colombiano la igualdad salarial supone obtener la misma remuneración para los individuos que realizan trabajos similares (o trabajos con la misma productividad), sin que existan diferencias por sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría[4].

En este marco, este documento plantea una propuesta de elaboración, formulación y aplicación de un instrumento metodológico que pueda darle operatividad a la ley de equidad salarial.

2. Documento interno. Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.
3. Los organismos públicos y privados involucrados son los empleadores, el Gobierno nacional en su conjunto, el Ministerio del Trabajo junto con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).
4. Ello establece una diferencia con la Ley 1496 de 2011, que parte del principio “trabajo de igual valor”, reconocido en los convenios internacionales del trabajo, lo cual requiere modificar el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Los principios

Los principios en los que se inspira el Índice Multidimensional para la Equidad Salarial —que forma parte de una estrategia de política pública orientada a la equidad salarial— son los siguientes:

a. **Respeto a los derechos fundamentales**, se parte de que debe existir igual remuneración por trabajo de igual valor, así como por un trabajo que se considera equivalente (Convenio OIT n.º 100)[5].
b. **Transparencia** en los mecanismos empleados para la fijación de salarios, así como respecto a la información disponible acerca de "quién y por qué cobra cuánto"[6]. La transparencia salarial es un requisito para contrarrestar las discriminaciones en materia de retribución. Su aplicación efectiva supone la visibilidad de posibles sesgos en función del género en el interior de las empresas, permitiendo la oportuna instauración de medidas correctivas.
c. **Compromiso de los actores sociales**, respecto a la legislación y concertación social bipartita y tripartita con la igualdad de género. El diálogo social incluye todos los tipos de negociaciones, consultas e intercambios de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones. En los años recientes, el diálogo social ha pasado a incluir temas que son fundamentales para lograr la paridad de género en el trabajo y en el seno de la familia. Entre estos temas encontramos la promoción de la igualdad de remuneración por trabajo del mismo valor para asegurar unos salarios justos para ambos sexos[7].
   La representación de las mujeres es todavía insuficiente; si sus intereses y opiniones tuvieran más peso, los "procesos de toma de decisiones como el diálogo social y la negociación colectiva ganarían en legitimidad, credibilidad y efectividad, en beneficio de todos"[8].

Considerando que esta propuesta está orientada a realizar una aplicación de carácter piloto y que no está enmarcada en obligaciones legales, se trata de convocar a la **participación voluntaria** del conjunto de los actores sociales[9], tanto en el caso de las organizaciones empresariales como de los sindicatos de trabajadores y trabajadoras.

5. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
6. En muchos casos, las trabajadoras y trabajadores de una empresa no acceden a nóminas de sueldos legibles y comparables, incluyendo beneficios y primas y otras compensaciones.
7. El diálogo social ha ido abarcando varios temas como: la igualdad de acceso para mujeres y hombres a los empleos y las competencias; la duración de la licencia de maternidad o licencia parental más allá de la que establece la ley; y la prevención y la protección contra la violencia y el acoso sexual.
8. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_679961.pdf. La contribución del diálogo social a la igualdad de género.
9. Esto surge de la visita realizada en el marco de esta consultoría tanto a Bélgica como a Francia, como parte de las buenas prácticas aprendidas.

4. Los criterios

Los criterios para la elaboración, formulación y presentación del Índice Multidimensional para la Equidad Salarial, a partir de las diferentes experiencias analizadas[10], son los siguientes:

- **Significatividad:** es decir, que la metodología de elaboración pueda dar cuenta del progreso real o cambios relevantes para el logro del objetivo.
- **Simplicidad:** se trata de partir principalmente de los datos de los que ya dispone la empresa a partir de algún tipo de registro del perfil y asignación de cargos, discriminados por sexo, funciones, remuneración y tipo de forma contractual.
- **Información accesible:** la información resultante de la elaboración del Índice por parte de las empresas se debe poner en manos del público[11] de una manera sencilla y comprensible.
- **Fiabilidad:** la aplicación de esta herramienta debe comprender y respetar la participación y los intereses de los diferentes actores involucrados.
- **Medidas correctivas:** deben ser fácilmente identificables y consideradas previamente.

En síntesis, un instrumento validado por el diálogo entre actores debe ser adaptable a las condiciones específicas de cada organización, es decir, que pueda llevarse adelante en cualquier tipo de organización, **sea pública o privada**; grande o pequeña, o que se dedique a diferentes actividades. Esto es importante, porque la discriminación siempre se hace efectiva en el marco de un establecimiento determinado, es decir, un lugar físico donde una empresa lleva a cabo sus negocios.

Por su parte, debe estar sostenida en la voluntad política de los actores sociales, lo cual garantiza la capacidad de decisión y autonomía de las empresas e instituciones, favorece la apropiación del instrumento o herramienta y facilita que las organizaciones asuman responsabilidades.

No debe convertirse en una nueva exigencia que “complique” la actividad empresarial, sino representar al mismo tiempo un mecanismo útil y redituable, facilitando a las organizaciones reconocer su valor y ganancia, tanto de manera interna como externa; por ello, se aconseja que esté basado en algún tipo de registro del perfil y asignación de cargos, discriminado por sexo, funciones, remuneración y tipo de forma contractual.

10. Por ejemplo: *La classification de fonctions analytique: une base pour une politique salariale sexuellement neutre. Guide pratique.* https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/analytische_functieclassificatie_-_praktische_gids

11. Por ejemplo, en **Francia**, las empresas deben presentar informes que incluyen como categoría la igualdad de retribución, desglosada por sexo y categoría profesional, ante los representantes de su personal. En **Bélgica**, cada dos años, las empresas deben elaborar informes sobre la brecha salarial, siendo las empresas que tienen como mínimo 50 empleados las que analizan detalladamente su estructura salarial teniendo en cuenta el género, el cargo, la antigüedad y nivel de cualificación de los trabajadores.

5. Las dimensiones

5.1. ¿Por qué incluir estas dimensiones en el Índice Multidimensional para la Equidad Salarial?

Las diferencias en las remuneraciones en el mercado laboral que sistemáticamente perjudican a las mujeres resultan de ciertas formas de discriminación. Se entiende por discriminación el trato diferencial brindado a personas o colectivos debido a características personales como el sexo (o la raza, el color, la edad, la religión, la nacionalidad, la orientación sexual, el estado civil o las discapacidades), que no están relacionadas con su capacidad para la realización de un trabajo o por su productividad.

Las diferencias salariales pueden tener su origen en la discriminación al retribuir menos a las mujeres que a los hombres independientemente de sus capacidades o su rendimiento, pero también, se pueden relacionar con la exclusión sistemática de individuos de ciertos puestos de trabajo. En el primer caso, decimos que se trata de discriminación económica o salarial, mientras que el segundo se expresa o visualiza en lo que se conoce por segregación ocupacional horizontal o vertical. Ambas formas de discriminación están relacionadas.

La segregación ocupacional de género puede ser horizontal y se debe a que los hombres y las mujeres se distribuyen de manera diferente entre sectores de actividad o tipos de ocupaciones del mismo nivel.

La segregación vertical es el resultado de la distribución desigual de las mujeres y los varones en la estructura jerárquica ocupacional, que da lugar a que los hombres ocupen la parte superior del ordenamiento de las ocupaciones, lo que provoca el llamado “techo de cristal”.

La discriminación y la segregación están relacionadas con los estereotipos de género, es decir, por los atributos que se presuponen para hombres y mujeres. Esto es, lo que se espera de lo femenino o lo masculino. Y esos estereotipos inciden desde el momento del reclutamiento y la selección de personal, tanto en emplear o no a mujeres y para qué puestos contratarlas; como, posteriormente, en las posibilidades que se le brindan de promoción y desarrollo profesional.

En la medida que esos estereotipos se impregnan de valores y creencias de toda la sociedad, estas características de los mercados laborales pueden responder a las conductas de la oferta, de la demanda o a una combinación de ambas.

Tanto la discriminación como la segregación contribuyen a la formación de las brechas salariales entre hombres y mujeres. Estos estereotipos y las prácticas cotidianas a las que los mismos dan lugar no inciden solamente sobre las personas que ya están insertas en el mercado laboral, sino que también influyen a la hora de decidir sobre si ingresar o no a la fuerza de trabajo. Ello se debe a la asignación social principalmente a las mujeres de las tareas domésticas y cuidados en los hogares, por lo que la elección de estas y sus posibilidades de dedicarse al trabajo remunerado se ven limitadas.

Asimismo, los temas relacionados con las diferentes formas de violencia y acoso que sufren las mujeres dentro (y fuera) de los lugares de trabajo inciden sobre las posibilidades de desarrollo personal, laboral y profesional.

Todos los factores comentados anteriormente influyen en la generación y permanencia de las brechas salariales de género. Ya que un solo instrumento como el que se propone no podría dar cuenta de cómo afecta cada uno de estos factores a la brecha salarial en Colombia, se opta en esta propuesta por que permita aproximarse de alguna forma a sus determinantes y componentes. Esta aproximación se da a través de las siguientes dimensiones que surgen de las diversas experiencias revisadas (INDEX, Diagnóstico de Igualdad de Remuneración, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes), y especialmente del programa Equipares: capacitación, formación profesional y promoción en el empleo; igualdad de oportunidades y compensaciones; conciliación entre la vida laboral y familiar; combate al acoso laboral y sexual; sensibilización en equidad de género.

5.2. Descripción de las dimensiones del Índice Multidimensional para la Equidad Salarial[12, 13]

- **Capacitación, formación profesional y promoción en el empleo**: las iniciativas en este sentido requieren considerar los aspectos culturales y sociales que dan origen a que mujeres y hombres aún sigan estando en puestos de trabajo determinados por los estereotipos de género. La capacitación o formación del profesional es un factor innegable para romper la segregación laboral sin sesgos discriminatorios. Para ello, las organizaciones tienen que identificar los obstáculos a los que se pueden enfrentar las mujeres, por ejemplo, en materia de horarios, para poder asistir a las actividades en cuestión, así como utilizar criterios incluyentes que garanticen su entrada. El acceso a la capacitación o formación del personal ante los desafíos que impone la revolución tecnológica que se está transitando constituye un instrumento idóneo para que mujeres y hombres tengan más oportunidades de ampliar sus capacidades y habilidades para responder a los requisitos que imponen el cambio científico-tecnológico (INMUJERES, 2010).
- **Igualdad de oportunidades y compensaciones**: se trata de reconocer las habilidades al margen de los estereotipos de género, valorándose factores tales como la experiencia, la capacidad, la educación y el entrenamiento que se requiere para realizar un determinado trabajo. Es necesario que las personas encargadas de recursos humanos en una empresa tengan claro qué habilidades se solicitan para el puesto de trabajo en concreto. ya que cada tarea requiere esfuerzos específicos en términos físicos y/o intelectuales (Oelz Olney Tomei, 2013). Por su parte, el grado de responsabilidad y de toma de decisiones que se requiere en la realización de un trabajo es otro factor clave en relación con el correcto desempeño de una tarea. Asimismo, entre las habilidades pesan las capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.
- **Conciliación entre la vida laboral y familiar**: es un tema que no puede ser "solo de mujeres", así como la responsabilidad sobre los cuidados y la reproducción social como trabajo no remunerado no deben ser asignadas en forma exclusiva a las mujeres. Por el contrario, las tendencias

12. La dimensión "**Reclutamiento y selección de personal"** se omite en esta propuesta por razones prácticas, especialmente para aplicar en un piloto. Sin embargo, se entiende que estos procesos pueden ser determinantes para evitar la discriminación basada en prejuicios, estereotipos y percepciones sin ningún fundamento, que descalifican las competencias y habilidades productivas de las personas, entre otras consecuencias. En ese sentido, sabemos que con frecuencia las convocatorias de reclutamiento no observan comportamientos no discriminatorios, por el contrario, incluyen requisitos como la edad, sexo, estado civil, sin que pueda demostrarse que estas características sean imprescindibles para el desempeño de la tarea o por razones de productividad. También, algunas organizaciones presentan convocatorias de reclutamiento que pudieran considerarse a favor de las mujeres, pero en realidad no es así, ya que estas suelen dirigirse para que las mujeres ocupen puestos operativos de muy bajo perfil. Es fundamental que quienes se encargan del reclutamiento y selección de personal presten especial atención a este tema y establezcan mecanismos efectivos que combatan la discriminación y sus perjudiciales efectos, causados principalmente por estereotipos de género (INMUJERES, 2010).
13. Se basa en las prácticas exitosas que recoge INMUJERES (2010) y en las dimensiones consideradas por Equipares http://www.equipares.org/el-sello/.

demográficas, la vida en sociedad, las nuevas tecnologías inciden para que estas actividades se encaren en forma corresponsable. La igualdad de oportunidades pasa por la corresponsabilidad del sector privado, Estado, hogares, o de otro modo empresas, hombres y mujeres y sociedad. En lo que se refiere al Estado, su intervención en este sentido se expresa en las políticas públicas que regulan y/o brindan servicios públicos, capaces de asegurar los cuidados de calidad hacia las poblaciones dependientes (guarderías, transporte público eficiente, viviendas dignas y espacios públicos suficientes), que permitan que las mujeres dispongan de tiempo para trabajar en forma remunerada, recrear o mejorar sus capacidades laborales y personales). El rol de las empresas en estos aspectos de la vida de los y las trabajadoras puede darse a través de propiciar horarios flexibles y adaptaciones temporales de jornada cuando sea necesario, tanto para los hombres como paras las mujeres. Las dimensiones de trabajo remunerado, familia y vida personal son irrenunciables y complementarias en la vida de los seres humanos (INMUJERES, 2010). El diálogo, la búsqueda de articulación entre los objetivos y metas personales y las dinámicas familiares, así como una mayor valoración del trabajo doméstico y de cuidados son factores clave para avanzar en la igualdad de oportunidades y resultados entre hombres y mujeres.

- **Combate al acoso laboral[14] y sexual**: es necesario implantar procedimientos que sancionen los distintos tipos de acoso en el lugar de trabajo. Ello puede lograr mayor credibilidad de la organización y sentido de pertenencia. La Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como "la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta" (OIT, 2003/2004). Por tanto, se trata de proteger el derecho de las trabajadoras y trabajadores mediante el logro de un entorno laboral exento de violencia y de acoso[15].

  El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo. Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como "una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral[16]" (OIT, s.f.: p. 1).
- **Sensibilización en equidad de género**: esta es una importante dimensión para el logro de la igualdad de género y puede contribuir dentro de las organizaciones a mejorar el clima laboral y, por tanto, al rendimiento y la mayor productividad para la empresa y para las mujeres, a la posibilidad de encontrar en el espacio laboral una plataforma para el bienestar, incluso más allá de la obtención de ingresos propios.

14. El Convenio sobre Violencia y Acoso, 2019, y la Recomendación sobre Violencia y Acoso, 2019 , fueron adoptados en el último día de la 108 Conferencia Internacional del Trabajo del Centenario, celebrada en Ginebra en junio de 2019. El convenio entrará en vigor 12 meses después de que dos Estados miembros lo hayan ratificado. La recomendación, que no es jurídicamente vinculante, proporciona directrices sobre el modo de aplicar el convenio.
15. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711359/lang--es/index.htm
16. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

6. Los indicadores para cada una de las dimensiones

Cada una de las dimensiones del Índice Multidimensional para la Equidad Salarial se valora a partir de indicadores específicos que dan cuenta de las brechas de género presentes en estas.

a. Capacitación y formación profesional y promoción en el empleo

- Cantidad de participantes según *tipo de cargo y sexo* en actividades de capacitación laboral y formación profesional, organizadas por la empresa (financiada por la empresa o en convenio con el sector público) o subsidiadas de alguna forma por la empresa a iniciativa del personal o en las que de alguna forma la empresa haya propiciado.

b. Conciliación entre la vida familiar y laboral

- Cantidad de permisos para atender cuidados de familiares según *cargo y sexo.*
- Existencia de guardería en la empresa o subsidiada por la empresa para su personal.
- Pago de bonos para cuidado infantil.
- Otras formas de apoyo a las actividades del cuidado.

c. Combate al acoso laboral y sexual

- La empresa está informada de la Ley 1010 de 2006 y sus cometidos.
- La empresa está informada del art. 210 del Código Penal.
- La empresa ha difundido estas normativas entre el personal.
- Se han adoptado medidas preventivas y correctivas para los problemas de acoso laboral y sexual.

d. Sensibilización en equidad de género

- ¿Se desarrollan programas de liderazgo femenino con el objetivo de mejorar la participación de las mujeres en los cargos directivos?
- ¿Existen formas de difusión de los derechos de las mujeres o la igualdad de género en la empresa (cartelería/comunicación intranet/página web/ u otras)?

Cumplimiento y medidas correctivas

Dadas las características de los indicadores que se solicitan, las **medidas correctivas** surgen con bastante claridad, y es importante que las autoridades gubernamentales comprometidas con la igualdad de género colaboren en la planificación de estas medidas. Dicha colaboración puede consistir, en algunos casos, en proveer la información necesaria, por ejemplo, respecto al acoso laboral

y sexual; acercar la normativa oficial, así como brindar apoyo para las acciones, mostrando experiencias y buenas práctica, como, por ejemplo, a partir de referentes de género de la institucionalidad laboral.

El valor total del Índice Multidimensional

El puntaje total del índice, si todos los indicadores fueron satisfactorios, se corresponde a un valor de 100. El puntaje mínimo que da cuenta del esfuerzo por la igualdad de género por parte de las empresas corresponde a un valor de 75 puntos.

Por debajo de 75 puntos se estaría en una situación que requiere medidas correctivas y para su puesta en marcha puede proponerse un periodo de dos años. Por encima de 75, dependiendo del valor alcanzado, siempre habrá espacio para aplicar medidas que permitan mejorar la situación de las mujeres y disminuir la brecha de género.

El puntaje alcanzado debe servir como **alerta** cuando no se alcanza el mínimo establecido y como **buena práctica** cuanto más se supere ese mínimo.

La comunicación entre empresas respecto a las medidas implementadas en los casos en que se hayan alcanzado puntajes altos puede contribuir de manera muy importante a la mejora de las que se ubican por debajo.

7. Descripción técnica del Índice Multidimensional para la Equidad Salarial de Género

7.1. Introducción

1. El Índice Multidimensional para la Equidad Salarial debería llevarse en un archivo de cálculo tipo Excel u Open Office. Se adjunta a este documento un modelo en Excel.

2. ¿Cuáles son las empresas que llevarán el índice?
   En el periodo de pilotaje de la herramienta llevarán el índice las empresas que en forma voluntaria lo acuerden con el Ministerio del Trabajo.

3. ¿Cuál es el periodo de referencia utilizado para desarrollar y calcular el Índice?
   Periodo de doce meses consecutivos. Se calculan los indicadores cada año (año calendario, año fiscal, etc.), según periodo elegido por la entidad.

4. ¿Qué tipo de empleados se tienen en cuenta al calcular el índice?
   Los empleados con contrato en relación de dependencia, sin tener en cuenta su nivel jerárquico, con la excepción de los becarios, pasantes o aprendices y los empleados ausentes más de la mitad del periodo de referencia anual definido por el empleador.
   Las características individuales de los empleados (clasificación industrial o clasificación laboral interna) se tienen en cuenta el último día del periodo de referencia definido por el empleador o el último día de presencia del empleado en la empresa.

5. La metodología que se propone para la elaboración del índice multidimensional procura eliminar los principales “efectos de composición” que operan sobre la existencia y el tamaño de la brecha salarial.
   Con este objetivo, se propone tener en cuenta trabajadoras y trabajadores asalariados en subgrupos relativamente homogéneos y calcular la brecha salarial de género en cada uno de los subgrupos. Posteriormente, se calcula una media ponderada de todas las brechas salariales de género estimadas para los subgrupos, ponderándolas por el tamaño de cada subgrupo en el total del personal asalariado (ILO, 2018).

6. ¿Cuáles son los elementos de la remuneración a tener en cuenta en el cálculo de los indicadores de la dimensión “igualdad de oportunidades y compensaciones”?

Se tienen en cuenta la remuneración en efectivo (salario base + remuneración variable individual) reconstituida en tiempo completo equivalente durante el periodo de referencia elegido por la entidad[17].
Para evitar las diferencias salariales que provienen de la duración distinta de las jornadas laborales debe reconstituirse las remuneraciones en montos equivalentes a los salarios correspondientes a jornadas de tiempo completo (salario, variable).

7. ¿Cómo definir la categoría de puestos equivalentes para calcular la brecha de género que puede ser "injusta"?
   Dadas las dificultades que supone considerar el universo de empresas públicas y privadas en Colombia, el establecer categorías de trabajo equivalentes, queda en manos de la entidad (pública o privada) decidir cómo asignar los empleados por grupos relativamente homogéneos, según los ejemplos siguientes:

   a. Por nivel o coeficiente jerárquico.
   b. De acuerdo con un método para calificar las posiciones internas de la entidad.
   c. Trabajadores, empleados, técnicos y supervisores, ingenieros y gerentes (incluida la alta gerencia).
   d. Clasificación del DANE para le Encuesta Económica Anual de la Industria Manufacturera[18].

8. El valor total del Índice es igual a 100 como resultado de la suma de los valores correspondientes a cada una de sus dimensiones y sus indicadores.

7.2. Descripción de cada una de las dimensiones, sus indicadores y formas de cálculo

Información general

Datos generales					
	Cantidad de mujeres	Cantidad de hombres	Total	% Mujeres/ Total	% Hombres/ Total
Cantidad de personal según tipo de cargo					
Promedio de edad según cargo					
Cantidad de personal con una antigüedad mayor a 6 meses					
Cantidad de personal con una antigüedad entre 7 meses y 3 años					
Cantidad de personal con una antigüedad entre 4 y 10 años					
Cantidad de personal de más de 10 años					

17. Es importante anticipar, antes del cálculo del índice, la carga de trabajo requerida para obtener los elementos de la remuneración. Por ejemplo: se deben reconstituir las remuneraciones en equivalentes a tiempo completo (salario, variable); se puede hacer el mismo comentario por razones de ausencia (reclutamiento durante el año, licencia por maternidad, enfermedad por ausencia, licencia sin sueldo, medio tiempo terapéutico, medio tiempo durante el año, etc.); para los empleados que no están presentes durante algún periodo del año es importante pensar cómo calcular su salario en equivalente a tiempo completo.
18. Obrero-operario, administrativo (asistencial), técnico (administrativo), profesional.

7.3. Indicadores por dimensión. Cálculo de indicadores

Los indicadores se calculan solamente cuando haya hombres y mujeres en los grupos constituidos. El número mínimo por sexo en cada grupo debe ser tres (3).

a. Desarrollo profesional: valor 10 puntos (promedio simple de la brecha total)

	Número mujeres	Número hombres	Total	Ratio (No mujeres/No hombres)* 100	Brecha (%) 100-Ratio	Puntaje
Capacitación y formación profesional						
Directivos, gerentes						
Profesionales técnicos y tecnólogos						
Obreros y operarios						
Administración y ventas						
Promedio simple						

¿Cómo se calculan los indicadores?

Se procura establecer la cantidad de mujeres y hombres según tipo de cargos que han participación en actividades de capacitación, y si esta participación origina una brecha de género que perjudique el desarrollo profesional y laboral de las mujeres y, por consiguiente, sus salarios (solamente cuando haya hombres y mujeres en el grupo).

Fórmula:

*Ratio = Número de mujeres por cargo / Número de hombres por cargo * 100*

Brecha = 100-Ratio

$$\text{Promedio simple} = \frac{(\text{Brecha 1} + \text{Brecha 2} + \ldots\ldots)}{\text{Cantidad de grupos}}$$

Si la brecha de género:

Cálculo de resultados

Resultados obtenidos. Brecha	Puntaje
= 10%	20
> 10% o ≤ 20%	18
> 20% o ≤ 30%	16
> 30% o ≤ 40%	14
> 40% o ≤ 50%	12
> 50% o ≤ 60%	10
> 60%	0

b. Igualdad de oportunidades y compensaciones: valor total 40 puntos (promedio ponderado de la brecha total)

Salario básico	Cantidad de mujeres	Cantidad de hombres	Salario Mujeres	Salario Hombre	Ratio (%)	Brecha (%)	Puntaje
Directivos, gerentes							40
Profesionales técnicos y tecnólogos							40
Obreros y operarios							40
Administración y ventas							40
Promedio ponderado							40

¿Cómo se calculan los indicadores?

- Calcular las remuneraciones promedio de mujeres y hombres para cada uno de los grupos. Solamente cuando haya hombres y mujeres.
- Posteriormente, se calculan las brechas en cada grupo.
- Para finalizar se calcula el promedio ponderado de la brecha salarial de género en el total de la empresa.

Fórmula:

Para cada grupo de personal de acuerdo al cargo que ocupan, la fórmula de cálculo de la brecha sigue los pasos que se muestran a continuación:

$$\frac{\textit{Promedio de salario de las mujeres (salario mes 1 + salario mes 2 + salario mes 3…)}}{\textit{Número de mujeres}}$$

$$\frac{\textit{Promedio de salario de los hombres (salario mes 1 + salario mes 2 + salario mes 3…)}}{\textit{Número de hombres}}$$

$$\textit{Brecha de remuneración entre hombres y mujeres} = \frac{\textit{(media remuneración mujeres)}}{\textit{(media remuneración hombres!)}} \times 100$$

Para el cálculo de promedio ponderado la fórmula es la siguiente:

Fórmula:

$$\textit{Brecha promedio ponderada} = \frac{\textit{(cantidad de peronas por grupo)}}{\textit{(total del personal)}} \times \textit{la brecha de cada grupo}$$

Cálculo de resultados

Resultados obtenidos	Puntaje
Igual a 0%	40
> 0% o ≤ 1%	39
> 1% o ≤ 2%	38
> 2% o ≤ 3%	37
> 3% o ≤ 4%	36
> 4% o ≤ 5%	35
> 5% o ≤ 6%	34
> 6% o ≤ 7%	33
> 7% o ≤ 8%	31
> 8% o ≤ 9%	29
> 9% o ≤ 10%	27
> 10% o ≤ 11%	25
> 11% o ≤ 12%	23
> 12% o ≤ 13%	21
> 13% o ≤ 4%	19
> 14% o ≤ 15%	17
> 15% o ≤ 16%	14
> 16% o ≤ 17%	11
> 17% o ≤ 18%	8
> 18% o ≤ 19%	5
> 19% o ≤ 20%	2
> 20% o ≤ 21%	0

c. Conciliación vida familiar y familiar: valor total 20 puntos (a cada uno de los indicadores les corresponde un valor)

	Mujeres	Hombre	Ratio (%)	Brecha (%)	Puntaje (Total)
Permisos para atender cuidados de familiares*					3
Hay guardería en su empresa**					8
Pago de bonos para cuidado infantil***					8
Otras formas de apoyo a las actividades del cuidado****					1
Promedio					20

** Si existe una guardería en la empresa = 10
** Si no existe = 0
*** Si no hay pago de bonos para cuidado infantil = 0
*** Si hay pago de bonos para cuidado infantil = 5
**** Si hay otras formas de apoyo para las actividades del cuidado (reducción de horarios, licencias especiales, etc.) = 3
**** Si no hay otras formas de apoyo para las actividades del cuidado (reducción de horarios, licencias especiales, etc.) = 0

¿Cómo se calculan los indicadores?

- Se calcula la brecha de género de los permisos solicitados/brindados para atender cuidados de familiares. Se calcula solamente cuando haya personal de ambos sexos.

Fórmula:

$$\textit{Brecha de permisos entre hombres y mujeres} = \frac{(\textit{permisos mujeres})}{(\textit{permisos hombres!})} \times 100$$

Si la brecha de género:

Resultados obtenidos	Puntaje
Igual a 0%	3
> 0% o ≤ 2%	2
> 2% o ≤ 4%	1
> 2% o ≤ 3%	2
> 3% o ≤ 4%	1
> 4% o ≤ 5%	0

d. Acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo

	Sí	No	Puntaje
La empresa está informada de la Ley 1010 de 2006 y sus cometidos*			2
La empresa está informada del art. 210 del Código Penal**			2
La empresa ha difundido estas normativas entre el personal***			6
Se han adoptado medidas preventivas y correctivas para los problemas de acoso laboral y/o sexual****			10
Suma total			20

¿Cómo se calculan los indicadores?

* Si la respuesta es SÍ, el valor es = 2; si la respuesta es NO, el valor es = 0

** Si la respuesta es SÍ, el valor es = 2; si la respuesta es NO, el valor es = 0

*** Si la respuesta es SÍ, el valor es = 6; si la respuesta es NO, el valor es = 0

**** Si la respuesta es SÍ, el valor es = 10; si la respuesta es NO, el valor es = 0

e. Sensibilización en equidad de género

	Sí	No	Puntaje
¿Se desarrollan programas de liderazgo femenino?*			5
¿Existen formas de difusión de los derechos de las mujeres o la igualdad de género en la empresa (cartelería/comunicación intranet/página web/u otras?)**			5
Suma total			10

¿Cómo se calculan los indicadores?

* Si la respuesta es SÍ, el valor es = 5; si la respuesta es NO, el valor es = 0

** Si la respuesta es SÍ, el valor es = 5; si la respuesta es NO, el valor es = 0

Referencias bibliográficas

INAMU (2010). *Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género.* México D.F.

International Labour Office (2018). *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. Ginebra: ILO.

MEDEF (s.f.). *Index de l'égalité salariale femmes-hommes.* Commission Nouvelles responsabilités entrepreneuriales. MEDEF

Organización Internacional del Trabajo (2013). *Guía introductoria. Igualdad salarial*. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo (2007). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*.

Organización Internacional del Trabajo (1951), "C-100. Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor", n.º 100, Ginebra. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *El hostigamiento o acoso sexual.* Género, salud y seguridad en el trabajo. *Hoja informativa*. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana www.oit.or.cr

Páginas web visitadas

La violencia en el trabajo. *Educación Obrera* 2003/2004, n.º 133. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf

Diagnóstico de Igualdad de Remuneración [DIR] https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/herramientas-de-auto-uso

Sello de Equidad Laboral EQUIPARES. http://www.equipares.org/el-sello/

La classification de fonctions analytique: une base pour une politique salariale sexuellement neutre. Guide pratique. https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/analytische_functieclassificatie_-_praktische_gids

www.eurosocial.eu

EUROSOCIAL es un programa financiado por la Unión Europea que, a lo largo de sus 10 años de trayectoria, ha venido ofreciendo un espacio para el aprendizaje entre pares, así como el intercambio de experiencias entre instituciones homólogas de Europa y América Latina. EUROSOCIAL tiene como fin contribuir a la mejora de la cohesión social en los países latinoamericanos, mediante la transferencia del conocimiento de las mejores prácticas, que contribuya al fortalecimiento institucional y a la implementación de políticas públicas. Su acción parte desde la convicción de que la cohesión social debe ser considerada como fin en sí misma y, al mismo tiempo, como medio para reducir brechas porque la desigualdad (económica, territorial, social, de género) constituye un freno a la consecución de cualquier Objetivo de Desarrollo Sostenible. EUROSOCIAL cuenta con una innovadora metodología para implementar la cooperación internacional, partiendo de un diálogo institucional horizontal, flexible, complementario y recíproco, focalizando su acción en las áreas de políticas sociales, gobernanza democrática y equidad de género.

9 788409 246335

PROGRAMA FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA

EUROsociAL+ es un consorcio liderado por:

FIIAPP COOPERACIÓN ESPAÑOLA

EXPERTISE FRANCE

iila Organizzazione internazionale italo-latino americana

Con el apoyo de:

El empleo es de todos

Mintrabajo