EUROsociAL
PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL

Financiado por
la Unión Europea

INSTRUMENTO PARA OPERATIVIZAR LA LEY DE IGUALDAD SALARIAL - COLOMBIA

COLOMBIA

El empleo es de todos | Mintrabajo

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CUIDADOS

En Colombia se identifican una serie de **brechas entre los géneros**, con mayor porcentaje de población femenina desempleada, una alta carga de trabajo en las tareas del hogar (19,8 horas de media más que los hombres) o una acusada brecha salarial entre hombres y mujeres, una de las más altas de la región.

Con el objetivo de atender a las situaciones de desigualdad que enfrentan las mujeres en los mercados laborales y en particular, con referencia a la discriminación salarial, Colombia se propuso avanzar hacia la eliminación de las brechas salariales de género a través de la legislación y en concierto con los principales actores sociales. A través del decreto 4463 de 2011 **se le otorgaron al Ministerio del Trabajo** las obligaciones y competencias para definir las acciones necesarias para **promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres**, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

También el Ministerio del Trabajo ha llevado a cabo diferentes iniciativas para dar cumplimiento a la Ley 1496 de 2011 que establece "la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres" y se establecen "mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación". No obstante, si bien esta última Ley tiene un fin positivo, ha habido dificultades para reglamentarla y hacerla operativa. Es en este contexto en el que se sitúa el apoyo del Programa EUROsociAL+ que, a través de esta acción, **apoya el fortalecimiento de la línea de igualdad salarial del Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque de género**, encaminado a reducir las inequidades laborales y salariales entre los sexos, respondiendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en especial al ODS 5.

EL ALINEAMIENTO CON LA AGENDA Y LAS PRIORIDADES INTERNACIONALES

Esta acción está alineada con la Convención Interamericana de Belém do Pará para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, contribuye a avanzar en el **cumplimiento del** Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (aprobado en 1951), y da respuesta a **las recomendaciones de la CEDAW** a Colombia referidas a la aplicación de manera efectiva el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la adopción de medidas para reducir y eliminar la desigualdad salarial por razón de género, la revisión periódica de los salarios en los sectores en los que se concentran las mujeres, y al suministro de datos estadísticos desglosados por sexo sobre los salarios en los sectores público y privado (36c).

CEDAW (2019): *Informe de Observaciones Finales sobre el 9º informe periódico del Estado de Colombia ante la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, p. 11.

ITINERARIO ACOMPAÑAMIENTO DE EUROSOCIAL+

COMBO DE HERRAMIENTAS UTILIZADAS	EXPERTISE MOVILIZADA
Asesorías especializadas	A partir a partir de un diagnóstico de brechas salariales en el mercado laboral colombiano, en le marco de esta asistencia técnica fue desarrollado un instrumento de monitoreo de la equidad salarial en las empresas, la revisión comparada de experiencias previas disponibles y un proceso de discusión con agentes sociales. Se contó con el apoyo de Alma ESPINO (Uruguay), economista y presidenta del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo en Uruguay, donde coordina el Área de Desarrollo y Género.
Visita de intercambio	El Ministerio de Trabajo de Colombia se enriqueció de la experiencia del Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) de Francia y del Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de Bélgica.

EL RESULTADO ALCANZADO CON EL APOYO DE EUROSOCIAL+

Con el apoyo de EUROsociAL+ ha sido creado un **instrumento de monitoreo de la equidad salarial** en las empresas, a partir de un diagnóstico de brechas salariales en el mercado laboral colombiano, la revisión comparada de experiencias previas disponibles y un proceso de discusión con agentes sociales (sindicatos, patronal y academia). De hecho, la construcción del índice ha incorporado las lecciones aprendidas derivadas de índices similares, como es el caso del Índice francés de Igualdad Salarial INDEX, el Diagnóstico de Igualdad de Remuneración (DIR) de ONU Mujeres, las experiencias del sello de igualdad laboral promovido por el PNUD (incluyendo el Sello Equipares del Ministerio de Trabajo de Colombia). Este trabajo ha permitido una fundamentación consistente de los componentes de índice, en consonancia con los estándares internacionales más exigentes. A diferencia de otros instrumentos de cálculo de brechas salariales, el instrumento se focaliza en las posibilidades y necesidades de las PYMES que representan más de 90% del sector productivo colombiano. A ello se añade que la construcción del índice fue enriquecida con la **participación de la sociedad civil**, lo que confiere al instrumento mayores garantías de aplicabilidad y apropiación.

La igualdad de salarial entre hombres y mujeres constituye un **elemento estructurante de la cohesión social** en Colombia, al mejorar los niveles de autonomía económica de las mujeres y fortalecer así las condiciones para un reparto más igualitario y co-responsable de los cuidados.

Cabe destacar que en el marco de la acción fueron obtenidos diversos documentos estratégicos, entre ellos:

(i) **Documento - estudio analítico sobre la realidad laboral** con énfasis en las brechas salariales con perspectiva de género.
(ii) **Instrumento metodológico** para darle operatividad a la Ley de Igualdad Salarial.
(iii) **Módulo de capacitación** bajo el enfoque de formación de formadores sobre la aplicabilidad del instrumento.
(iv) Un **modelo piloto** implementado en empresa, con manual operativo.

© Juan Jaramillo

ELEMENTOS PARA UNA HERRAMIENTA PARA LA EQUIDAD SALARIAL

Los principios en que se inspira una herramienta que haga parte de una estrategia de política pública orientada a la equidad salarial son los siguientes:

i. **Respeto a los derechos fundamentales:** igual remuneración por trabajo de igual valor, así como por un trabajo considerado equivalente (Convenio OIT No100).
ii. **Transparencia** en los mecanismos empleados para la fijación de salarios, y así contrarrestar las discriminaciones en materia de retribución.
iii. **Compromiso de los actores sociales**, respecto a la legislación y concertación social bipartita y tripartita **con la igualdad de género**.

EL MARCO DE RESULTADOS EUROSOCIAL+*

RESULTADO	CONTRIBUCIÓN
R1.2 **Agendamiento de problemáticas y/o alineamiento con la agenda global/regional**	La acción contribuye a que **el país adopte las recomendaciones de la CEDAW** en la materia, avance en el **cumplimiento del Convenio 100 de la OIT** sobre igualdad de remuneración (aprobado en 1951) y esté alineada con la **Convención Interamericana de Belém do Pará** para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, al incluir un componente de acoso laboral y sexual en la composición del índice.
R2.6 **Sistemas de Información y Monitoreo**	Fue desarrollado un **instrumento de monitoreo de la equidad salarial adaptado especialmente a la realidad de las PYMES**, a partir de la revisión técnica de experiencias previas disponibles y un proceso de discusión con agentes sociales (sindicatos, patronal y academia), con el fin de recoger sus intereses, inquietudes y puntos de vista.
R2.7 **Participación de la sociedad civil en gestión pública**	La acción ha propiciado la **participación de agentes sociales** colombianos (sindicatos, organizaciones patronales y empresas) y europeos (ONG, consultoras, certificadoras, organizaciones empresariales...) **en el diseño de la herramienta**. Este proceso participativo de construcción confiere al instrumento **mayores garantías de aplicabilidad y apropiación** por parte de la sociedad colombiana.
R5.2 **Aprovechamiento del valor agregado UE (acervo en cohesión social, enfoque DDHH)**	La visita de intercambio a Europa (17-21 junio 2019) sirvió para aprovechar el **bagaje francés, belga y de la propia UE en trabajar la igualdad laboral a partir de esquemas de diálogo y concertación social**, a diferentes niveles (por ejemplo, en Francia a través de políticas más institucionales, y en Bélgica a través de las comisiones paritarias en las empresas).
R2.8 **Alianzas con organismos programas de cooperación (complementariedad de esfuerzos)**	La acción se ha llevado a cabo en estrecha **coordinación y colaboración con ONU Mujeres y PNUD**. Así, por ejemplo, la propuesta técnica fue discutida con representantes e informantes clave de ONU Mujeres y PNUD y fueron utilizados insumos de ambas instituciones en la construcción de la herramienta de monitoreo.

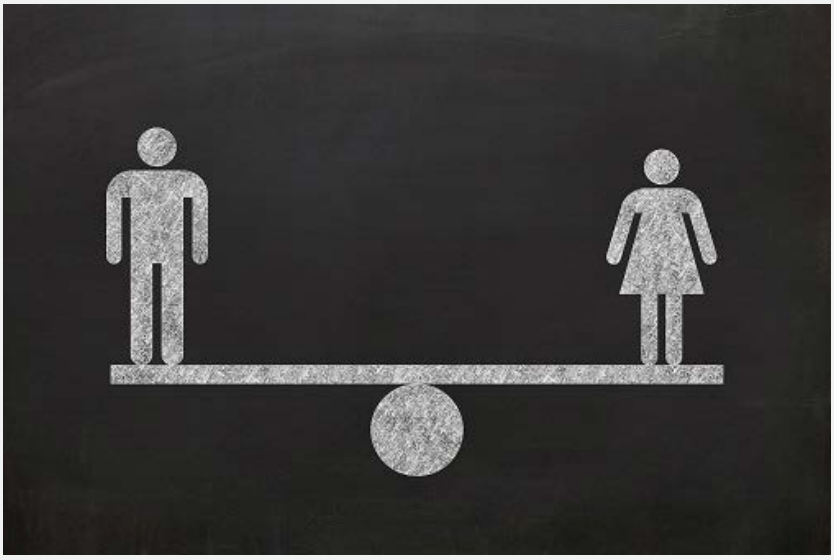
**Resultados presentados en orden de relevancia.*

CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE, EU-RF Y TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

	METAS / INDICADORES A LOS QUE APORTA LA ACCIÓN
Agenda 2030	5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. 10. Reducir la desigualdad en los países y entre ellos. 5.1 / 5.c 10.3 / 10.4
EU-RF	**Metas:** "Eliminación de todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas" / "Reducir desigualdad de resultados y promover la igualdad de oportunidades para todos"
Transversalización de género	**Marcador 2** de Género de la OCDE **(Principal).**

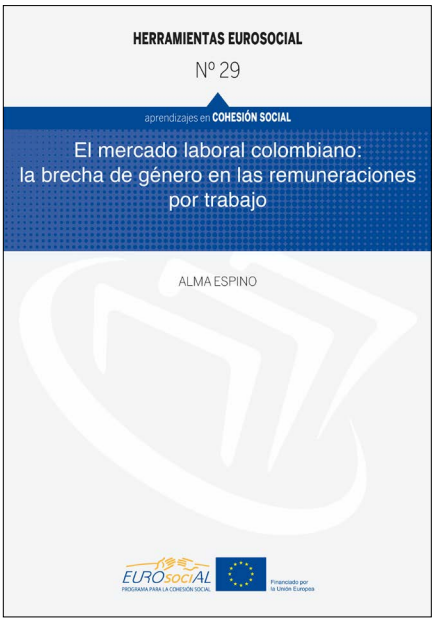
NOTICIAS

Valorar el trabajo no remunerado: un desafío para lograr la igualdad de género. Ver



PUBLICACIONES / PRODUCTOS DE CONOCIMIENTO

Espino, A. (2020): *El mercado laboral colombiano: la brecha de género en las remuneraciones por trabajo.* Serie: Aprendizajes en cohesión social nº 29. Herramientas EUROsociAL+. Disponible en línea.



Espino, A. (2019): *El Índice Multidimensional para la Equidad Salarial* Serie: Cohesión social en la práctica nº 42. Herramientas EUROsociAL+. Disponible en línea.