



Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género



centro de estudios de la mujer



## **Comentarios y recomendaciones de Plataforma Nada sin Nosotras sobre el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de perfeccionar la regulación del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres (Boletín Legislativo N° 10576-13, refundido con 12719-13 y 14139-34)**

Senado de la República, segundo trámite constitucional

Comisión de Mujer y Equidad de Género, 26 de agosto de 2024.

### **I. Presentación institucional**

La **Plataforma Nada Sin Nosotras** -integrada por Corporación Humanas, el Centro de Estudios de la Mujer (CEM) y el Observatorio de Género y Equidad (OGE)- es un espacio de articulación, reflexión, generación de contenidos, noticias e información para promover la participación y ciudadanía activa de las mujeres en la defensa y promoción de sus derechos humanos y el fortalecimiento de la democracia, participando en los debates de las políticas, la incidencia en el parlamento y su protagonismo en la toma de decisiones.

**Corporación Humanas Chile**, Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género es una organización no gubernamental sin fines de lucro que se constituye en 2004 como centro de estudios y acción política feminista para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres y la profundización de la democracia ante los tomadores de decisión, tanto a nivel nacional como de los sistemas regional e internacional de protección de derechos humanos, a partir de alianzas estratégicas con el movimiento feminista, de mujeres y de derechos humanos. El trabajo de Corporación Humanas se sustenta en la teoría feminista y el derecho internacional de derechos humanos, sin alinearse con ningún partido político.

El **Centro de Estudios de la Mujer** fue fundado en abril de 1984 por un grupo multidisciplinario de investigadoras en ciencias sociales y económicas. Varias de estas investigadoras habían creado en 1978 el Círculo de la Mujer. El CEM está dedicado a los estudios de género y realiza investigación, formación, difusión y asesorías especialmente en las áreas de Trabajo y Empleo, Ciudadanía y Política y Políticas Públicas.

El **Observatorio de Género y Equidad (OGE)** es una fundación que promueve el debate, seguimiento, evaluación y reflexión colectiva respecto a la situación de las mujeres en Chile y las políticas dirigidas a la promoción, respeto y garantía de sus derechos. En él colaboran instituciones y organizaciones de mujeres de la sociedad civil, en las que participan académicas y académicos, activistas y expertas/os en temas de equidad de género.

## **II. Antecedentes**

### **1. Sobre la necesidad de incorporar el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en nuestra legislación laboral**

El fin de la discriminación laboral hacia las mujeres es esencial para alcanzar la igualdad de género. Para ello se hace necesario que el trabajo llevado a cabo por hombres y mujeres sea valorado adecuadamente. La Organización Internacional del Trabajo considera que la igualdad de remuneración por un mismo trabajo -hoy vigente en Chile- se limita a la aplicación del principio de igualdad de remuneración al trabajo llevado a cabo por dos o más personas en una misma área de actividad y en una misma empresa.

De ahí que exista la necesidad de consagrar el **principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor** en la legislación laboral, cuyo concepto abarca los casos en que hombres y mujeres realizan trabajos diferentes. Esta situación es habitual en el mundo del trabajo debido a los estereotipos de género que minusvaloran los trabajos realizados por las mujeres o establecen barreras de acceso a trabajos tradicionalmente masculinizados. Con el fin de determinar si diferentes tipos de trabajo tienen un mismo valor, las actividades laborales deben ser valoradas mediante la aplicación de un método de evaluación objetivo que permita poner en justo valor las condiciones, responsabilidades, esfuerzos y otros factores de puestos de trabajo diferentes.

### **2. Razones de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres**

#### **a. Segregación ocupacional**

La **segregación ocupacional** se refiere al fenómeno por el cual los y las trabajadoras acceden al mercado de trabajo de manera diferenciada, esto es, tendiendo a concentrarse en diferentes sectores u ocupaciones en función de su sexo. La **segregación horizontal**, se refiere a la concentración de trabajadores mujeres y hombres en ocupaciones particulares, asociadas a sesgos

de género. Por ejemplo, las mujeres se encuentran sobre representadas en ocupaciones del sector servicios o cuidados como profesoras o enfermeras, y los hombres en sectores como la construcción y la minería. Las ocupaciones dominadas por mujeres tienden a ser peor pagadas que las dominadas por hombres, dados estos sesgos respecto al valor que aporta cada trabajo. La **segregación vertical** se refiere al hecho de que una mayor proporción de hombres que de mujeres ocupan cargos más altos y mejor remunerados en la jerarquía de las organizaciones. Esto explica que se mantengan altas brechas salariales entre hombres y mujeres (entre 29 a 36%) en áreas productivas tradicionalmente feminizadas como el comercio, la salud, la manufactura y la enseñanza<sup>1</sup>.

### **b. Actitudes, comportamientos y sesgos de género**

Existen actitudes y creencias sociales profundamente arraigadas sobre qué tipos de trabajos son para hombres y cuáles son para mujeres. Estos sesgos y prejuicios pueden afectar las decisiones de los empleadores –muchas veces sin ser conscientes– respecto a la contratación de mujeres, a su idoneidad para ciertos puestos, a su disponibilidad para el trabajo, a aumentos de salarios, entre otras cosas. Históricamente también existió la idea de que las mujeres no tenían por qué ganar un “salario de subsistencia” porque sus maridos eran los que “llevaban el pan a casa”. El salario de las mujeres era considerado un complemento a la economía familiar.

Como resultado de actitudes históricas y de estereotipos respecto al rol de las mujeres, existe un abanico más reducido y diferente de ocupaciones que desempeñan predominantemente o de forma exclusiva las mujeres. La concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones se traduce en una presión a la baja sobre los sueldos medios de las mismas, lo que motiva a su vez que los hombres no quieran ocuparlos.

### **c. Carga de los cuidados y trabajo no remunerado**

Las mujeres y los hombres tienen diferentes patrones de participación en el mercado laboral, ello principalmente porque las mujeres dedican una mayor proporción de su tiempo al trabajo no remunerado. El trabajo de cuidado muchas veces limita el tiempo disponible para el trabajo remunerado, por lo que buscan trabajos de tiempo parcial, lo que afecta directamente sus

---

<sup>1</sup> Conforme al Estudio Anual “Zoom de Género” de marzo de 2024, elaborado por el Observatorio de Contexto Económico de la Universidad Diego Portales, OCEC UDP, y Fundación ChileMujeres.

posibilidades de ingresos, de ascensos, de aumentos de salarios y en general su carrera profesional, ya que menos puestos de nivel superior están disponibles a tiempo parcial.

#### **d. Brecha salarial por maternidad o “Multa por hijo”**

Un factor de discriminación salarial a ser considerado es la maternidad. Es definida como la brecha salarial entre mujeres con hijos y mujeres sin hijos. En Chile, un estudio señala que los ingresos laborales de las mujeres tras maternidad caen en un 35% en el sector privado y 20% en el sector público<sup>2</sup>.

El hecho de que las mujeres con hijos reciban salarios inferiores puede estar relacionado con multitud de factores, incluidas las interrupciones o reducción del tiempo de trabajo, el empleo en puestos de trabajo más fáciles de conciliar con la vida familiar, que están peor pagados, o las decisiones de contratación o promoción estereotipadas que penalizan las carreras de las mujeres con hijos.

### **3. Legislación comparada**

En **Australia** la ley Workplace Gender Equality Act (2012) estableció como objetivo promover la igualdad tanto para mujeres y hombres en el lugar de trabajo, incluyendo la igualdad de remuneración. Para ello creó una institución especializada denominada Workplace Gender Equality Agency (WGEA), agencia encargada de mejorar la igualdad de género en los lugares de trabajo y apoyar a las empresas en la elaboración de sus informes obligatorios sobre igualdad de género. El Fair Work Commission, asimilable a una Dirección del Trabajo tiene la facultad de extender una orden de igualdad de remuneración para garantizar que haya igualdad salarial para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor o comparable con sanciones para quienes no la cumplan.

**España** ha establecido un marco legal especializado para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, previa negociación o consulta, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Para las empresas más pequeñas el plan es voluntario, y también previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Los planes de igualdad contienen un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a

---

<sup>2</sup> “Maternidad y Desigualdad de Género en el Mercado del Trabajo” (2023) Dante Contreras.

remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Previamente se elabora un diagnóstico de la situación, el que deberá ser concordado con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación, Clasificación profesional, Formación, Promoción profesional, Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, Infrarrepresentación femenina, Retribuciones, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En **Islandia**, las empresas con más de 25 trabajadores deben verificar que cumplen con la normativa mediante una auditoría de sueldos, que justifique que la existencia de diferencias salariales responde a factores relevantes (como habilidades, experiencia, responsabilidades, entre otros) y no a discriminación de género. La entrada en vigor de esta norma se ha realizado en forma paulatina, en un lapso de cuatro años a contar de 2018. Se desarrolló el Estándar de Igualdad Salarial, en forma de norma técnica. Sobre éste se basan los requisitos de certificación, y se evalúa las políticas salariales de una empresa, la clasificación de los trabajos según el mismo valor.

En **Alemania** existe una ley de transparencia salarial que exige a las empresas pagar a las mujeres el sueldo promedio de los trabajadores hombres que ocupen puestos similares. Esta norma establece el derecho de los trabajadores a acceder a la información salarial de otros (un grupo comparativo de a lo menos seis personas) y el deber de los empleadores de otorgar tal información, en las condiciones que la ley señala (empresas de más de 200 trabajadores). La información incluye los criterios y los procedimientos utilizados para determinar la remuneración, tanto propia como la de la actividad comparada. Si se verifica una diferencia salarial no justificada, la ley autoriza la reclamación del señalado diferencial remuneratorio. Las empresas con más de 500 trabajadores deben auditar el cumplimiento del derecho a la igualdad salarial. Para estos efectos, el empleador debe tener un procedimiento interno de revisión de los principios generales de determinación de la remuneración. Además, debe generar un informe que documente los pasos y resultados del procedimiento. Este informe debe ser publicado internamente .

En **Reino Unido** las disposiciones sobre igualdad de pago se aplican a todas las condiciones contractuales, no sólo a las relacionadas directamente con la remuneración, como el derecho a vacaciones. Esta es la razón por la cual la ley las llama “igualdad de términos” (equality of terms). La ley señala que trabajo igual significa que el trabajo de una persona es similar, es calificado de equivalente, o es de igual valor que el de otra. El Código se divide en dos partes. La Parte 1° establece lo que dispone la Ley. La Parte 2° introduce las buenas prácticas en materia de igualdad

de remuneración y propone el mecanismo de la “auditoría de igualdad de remuneración” como un medio eficaz para garantizarla (Equal Pay Portal, 2016).

En diversos países, instituciones públicas especializadas han elaborado guías para la evaluación de puestos de trabajo con miras a facilitar el cumplimiento de este principio. Otras herramientas incluyen softwares de autoevaluación para empresas, como el Logib 1 en **Suiza**, pensado para empresas con 50 y más empleados que permite medir, de forma voluntaria, la brecha salarial, identificar sus causas y detectar la parte de la brecha debida a discriminación salarial.

Igualmente, importante es que la ley proteja a los trabajadores ante posibles represalias como despidos u otras sanciones cuando presenten quejas o actúen como testigos. Este último aspecto ha sido recogido, por ejemplo, en la primera ley sobre la promoción de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo igual o de igual valor que entró en vigor en febrero de 2019 en **Portugal**. La ley debe precisar las vías de recurso a las que los trabajadores que consideran haber sufrido discriminación deben tener acceso (derecho a presentar un reclamo y a que se revoquen las consecuencias de la desigualdad de remuneración, así como a ser indemnizados). A menudo, el demandante no tiene acceso a la información necesaria para demostrar la discriminación salarial. Esto explica también el número relativamente bajo de quejas por discriminación salarial. Por ello, algunos países han incluido disposiciones que trasladan la carga de la prueba al empleador, ya sea total o parcialmente.

### **III. Marco normativo sobre igualdad salarial**

#### **1. Constitución Política de la República**

Conforme a la Constitución Política de la República, “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (CPR, Art. 1º inc. 1) y los órganos del Estado se encuentran obligados a respetar y promover los derechos humanos garantizados por la Constitución y por los tratados internacionales ratificados y vigentes en el país (CPR, Art. 5º inc. 2).

La Constitución asegura la libertad de trabajo y su protección, y el derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Además, incorpora una prohibición expresa de discriminación en materia laboral: “Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos” (Art. 19 N° 16 inc. 3).

## 2. Obligaciones internacionales en materia de igualdad salarial

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (1948) estableció expresamente el derecho de toda persona, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual (Art. 23 N° 2).

El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (1966) establece el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

“Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual” (Art. 7 letra a, número i).

Por su parte, la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer** (1979) impone a los estados parte la obligación eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, entre ellos:

“El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo” (Art. 11 letra d).

En tanto, el **Convenio sobre igualdad de remuneración N°100 de la Organización Internacional del Trabajo** (1951), establece un marco regulatorio para la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor:

“(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; (b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. (Art. 1, destacado añadido)

“1. 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. 2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de: (a) la legislación nacional; (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o (d) la acción conjunta de estos diversos medios” (Art. 2, destacado añadido).

Este Convenio, debe asimismo complementarse con los compromisos establecidos en los **Convenios de la OIT N°156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958):**

“Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales” (Art. 3.1, Convenio N°156).

“A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Art. 1.1, Convenio N°111).

La **Organización Internacional del Trabajo** en su Recomendación N°90 sobre igualdad de remuneración (1951) indica ciertos procedimientos para la aplicación progresiva del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor:

“1. Deberían adoptarse medidas adecuadas, previa consulta a los representantes de las organizaciones interesadas de trabajadores, o, si dichas organizaciones no existen, previa consulta a los trabajadores interesados, a fin de:

(a) garantizar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor a todas las personas empleadas en los servicios y organismos de la administración pública central;

(b) promover la aplicación de ese principio a todas las personas empleadas en los servicios y organismos de las administraciones de los Estados unitarios o de las provincias de un



Estado federal y en las administraciones locales, cuando la fijación de las tasas de remuneración sea de la competencia de estas diversas autoridades públicas”.

Cabe destacar que al Estado de Chile se le han formulado recomendaciones específicas en la materia. En 2018, el **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**, recomendó<sup>3</sup>:

- “a) Acelere la aprobación del proyecto de ley núm. 9322-13<sup>4</sup>.
- b) Intensifique sus esfuerzos por eliminar la diferencia salarial por razón de género y garantice la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mercado laboral, incluso mediante el uso continuo de medidas especiales de carácter temporal con objetivos sujetos a plazos preestablecidos, de conformidad con el artículo 4 1), de la Convención y la recomendación general núm. 25 del Comité;
- c) Elimine la segregación ocupacional vertical y horizontal en los sectores público y privado”.

Recientemente, en marzo del presente año, el **Comité de Derechos Humanos** en sus Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Chile<sup>5</sup>, ha recomendado:

“El Estado parte debe intensificar sus esfuerzos para garantizar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. En particular, el Estado parte debe: (...) c) Incrementar los esfuerzos para eliminar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres; y d) Reforzar las medidas para combatir los estereotipos y prejuicios de género sobre el papel y las responsabilidades de los hombres y mujeres en la familia y la sociedad”.

---

<sup>3</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2018), Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Chile, 69º período de sesiones, 14 de marzo de 2018, U.N. Doc. CEDAW/C/CHL/CO/7, párr. 36 (destacado añadido).

<sup>4</sup> Boletín 9322-13 que modifica Código del Trabajo, en materia de discriminación e igualdad de remuneraciones, de hombres y mujeres.

<sup>5</sup> Comité de Derechos Humanos (2024), Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Chile, 140º período de sesiones, 28 de marzo de 2024, U.N. Doc. CCPR/C/CHL/CO/7, párr. 16 (destacado añadido).

## IV. Recomendaciones para una legislación sobre igual pago por trabajo de igual valor

### 1. Definición de trabajo de igual valor

De acuerdo a la OIT, la discriminación de género en la remuneración tiene lugar cuando el criterio de diferenciación del salario no es la naturaleza del trabajo realizado, sino el sexo de la persona que lo ejecuta. La consagración del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo o un trabajo al que se le atribuye un mismo valor implica un gran desafío que debiera considerar, entre otros aspectos:

- i. Es un tema complejo, así lo demuestra la experiencia internacional. La diferencia entre salarios de hombres y de mujeres es universal, pero su impacto varía entre regiones y países.
- ii. Las empresas son muy heterogéneas en cuanto a su tamaño, según sectores, puestos de trabajo, cargos, etc. De igual forma, están cambiando permanentemente, especialmente hoy, donde muchos puestos están siendo reemplazados por las nuevas tecnologías (robotización, inteligencia artificial).
- iii. El derecho a la intimidad y el resguardo de los datos sensibles de los y las trabajadoras, incluyendo sus remuneraciones que corresponden al ámbito de lo privado. Las empresas tienden a mantener en reserva esta información por temor a la competencia y otra razón es el hecho de que podrían producirse conflictos al conocerse la falta de equidad salarial y la enorme distancia que, a veces, existe en la escala de sueldos y salarios.
- iv. La medición del valor se debe realizar con criterios comunes y objetivos. Es importante definir y objetivar qué se entiende por trabajo de igual valor. Existen ejemplos en las legislaciones de otros países.

La Comisión de Expertos de la OIT ha subrayado la importancia de la evaluación del puesto de trabajo: El concepto de igual valor requiere un método de medición y comparación del valor relativo de los distintos empleos. Se debe proceder a un examen de las respectivas tareas cumplidas que se llevará a cabo sobre la base de criterios absolutamente objetivos y no discriminatorios para evitar que la evaluación se vea condicionada por los prejuicios de género. A modo de ejemplo, la OIT suscribe cuatro factores que son:

- a. **Competencias.** Son las aptitudes mentales y destrezas físicas necesarias para ejecutar el trabajo.
- b. **Responsabilidades.** Son las que demanda el puesto de trabajo sobre los recursos humanos, efectos sobre las personas, recursos materiales, información, y finanzas.
- c. **Esfuerzos.** Son las exigencias mentales o físicas que requiere el puesto de trabajo.

- d. **Condiciones de trabajo.** Se relaciona con el contexto habitual en el que se desempeñan las tareas, incluyendo la exposición, o no, a condiciones desagradables -no dañinas-, el grado de riesgo de enfermedad o lesión (tomando en cuenta las medidas de prevención disponibles para reducir el riesgo), y los elementos estresantes inherentes al trabajo.

## 2. Sobre el organismo responsable de las directrices u orientaciones técnicas y seguimiento de la ley

### Sobre el rol de la Dirección del Trabajo

El proyecto de ley le agrega variados y complejos roles, que se suman a sus labores principales. La Dirección del Trabajo no sólo deberá recibir, investigar y fiscalizar las denuncias de discriminación salarial, sino también, deberá **poner a disposición una guía de orientación para la evaluación de los diversos cargos o funciones y la elaboración de planes de igualdad**. También establece que deberá cada año **publicar un informe ejecutivo acerca de las brechas de remuneraciones** que deberá remitirse al Consejo Superior Laboral (CSL) con el objetivo de evaluar y proponer políticas públicas en materia salarial considerando la perspectiva de género. Finalmente **deberá dar asistencia técnica a empresas medianas y pequeñas, las que podrán implementar voluntariamente crear el Comité** para realizar la evaluación y confeccionar el Plan para remediar sus posibles problemas de brecha salarial.

**Respecto a estas funciones encomendadas a la Dirección del Trabajo, se sugiere:**

- (a) **Integrar otros organismos técnicos para la definición y seguimiento de trabajos de igual valor.** Se sugiere revisar la posibilidad que **organismos como la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora cumpla un rol técnico respecto de identificar trabajos al que se le atribuye un mismo valor**, conforme su misión de certificación de experiencias laborales, considerando especialmente una perspectiva de género. Asimismo, el **Instituto Nacional de Estadísticas (INE)**, junto a la **Dirección del Trabajo** y la **asistencia técnica de la OIT** podrían en conjunto realizar algunas de las tareas que establece el proyecto de ley.
- (b) **Establecer mecanismos periódicos de evaluación.** Establecer un mecanismo periódico de evaluación a una muestra de grandes empresas y con una metodología previamente

establecida, que mida la brecha remuneracional de género, considerando el valor hora, otros beneficios remuneracionales.

**(c) Realizar auditorías aleatorias a las empresas, mediante programas de fiscalización.**

**(d) Generar incentivos para reportes voluntarios de los empleadores en materia de igualdad salarial.**

### **3. Acciones promocionales y de seguimiento**

Es relevante que la aplicación de la ley contemple mecanismos de capacitación, sensibilización y difusión sobre la justicia de género, la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres y la valoración del trabajo femenino que permitan generar cambios en torno a los factores culturales y sociales que influyen en las brechas salariales. Para ello es necesario involucrar a todos los actores laborales, tanto al mundo sindical y representantes de trabajadores como a gremios de empleadores y empresas. Estas acciones promocionales deben considerar evaluaciones periódicas, difusión de mediciones salariales e investigaciones a nuevos mercados laborales.

### **4. Garantizar la perspectiva de género y paridad para la aplicación de la ley**

Debido a que la desigualdad salarial se explica en una importante medida debido a sesgos y estereotipos de género, es relevante que todos los órganos encargados del seguimiento y evaluación de la aplicación de la ley puedan contar con una composición paritaria o garantizar la capacitación con perspectiva de género de todos sus integrantes. La capacitación con perspectiva de género también debe extenderse a los fiscalizadores y a los operadores de la justicia laboral. Igualmente, se hace necesario que el Consejo Superior Laboral cuente con asesoría especializada en estas materias. En este mismo sentido se sugiere no renunciar a la composición paritaria de los Comités de Igualdad de Remuneraciones en las empresas.