



Regulaciones para la información transparente de
indicadores de brecha salarial de género en las empresas
¿Cómo estamos en el escenario comparado?

**AFE PARA OPTAR AL GRADO DE
MAGÍSTER EN POLÍTICAS PÚBLICAS**

Alumno: René Ormeño Wittke
Profesor Guía: Óscar Landerretche

Santiago, Noviembre 2022

1. INTRODUCCIÓN

Según datos de ONU Mujeres a nivel global, por cada dólar que gana un hombre, una mujer obtiene 0,77 dólares (UNW; 2015). En Chile, en promedio, las mujeres ganan 79,6 pesos por cada 100 pesos que gana un hombre¹ (ESI; 2020). Esto se traduce en la existencia de brecha salarial² de 20,4% en desmedro de las mujeres. Si bien es difícil interpretar esta brecha, debido a que se calcula en base a promedios, se desprende de ésta que las mujeres no están accediendo a las mismas oportunidades en cargos de mayor remuneración que los hombres, o, que están percibiendo menor remuneración por las mismas responsabilidades.

La igualdad salarial para un mismo trabajo es un derecho humano protegido (Declaración Universal de Los Derechos Humanos; 1948) así también lo garantiza la constitución chilena. Sin embargo, esto no ha solucionado el problema de las brechas salariales de género. En este sentido, el mundo continúa impulsando acuerdos y compromisos para lograr la igualdad de remuneraciones entre ambos géneros. A los Convenios sobre igualdad de remuneración³, 1951 (núm. 100) de la Organización internacional del trabajo y el Convenio sobre la no discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (núm. 111) de la OIT, se suman los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS; NNUU) acompañados hoy con metas a 2030. Estos últimos, en su objetivo 8.5⁴, proponen una meta explícita. En el marco de alcanzarla, la legislación de los países adherentes busca maneras innovadoras para cumplirla, encontrando en las exigencias de transparencia de brechas salariales de género, un camino que permita abordarlas mediante la detección y explicación de su existencia.

Surge la necesidad de contar con información fidedigna que transparente las responsabilidades, funciones y requerimientos de cada cargo (valoración de cargo o identificación de trabajo de igual valor) en conjunto con los datos de remuneraciones para mismas labores (Campos; 2018), de otra manera la legislación y tratados internacionales podrían continuar siendo insuficientes. La legislación orientada a exigir transparencia, en lo que respecta a brechas salariales de género, aparece como una posible solución al problema, eliminando, en parte, la asimetría de información existente entre empleados, empleadores y fiscalizadores, dejando en evidencia cuando esta ocurra y permitiendo identificarla dentro de los 2 tipos de razones a la brecha salarial de género; si obedece a una parte explicada que se fundamenta principalmente en los “atributos del mercado del trabajo”⁵ (porción explicada) o a una no explicada (o residual) que corresponde a discriminación sin fundamento. (OIT; 2013) (Goldin; 2014).

La pregunta que guiará esta entrega se presenta ¿Qué efectos generan la implementación de políticas de transparencia en las brechas salariales de género? Y para resolverla, se analizará la

1 En base a la información recogida de la encuesta suplementaria de ingresos de 2020.

2 Diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino (OCDE)

3 Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, de la Organización Internacional del Trabajo

4 “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

5 Podría entenderse como la oferta existente en mercado laboral, ejemplo de esto sería contar con más disponibilidad de trabajadores idóneos hombres para el mercado minero, ya que la participación de mujeres en esta industria aún no alcanza la paridad en la educación terciaria o no a que no están dispuestas a aceptar ofertas laborales para trabajar en turnos, rechazando estos empleos.

legislación internacional de 9 países que han avanzado en políticas de transparencia salarial de género en Europa, Oceanía y América, además de una revisión de la bibliografía respecto a los impactos de la transparencia de información en la disminución de brechas salariales por género.

2. CARACTERÍSTICAS DEL PROBLEMA

2.1 Las razones de contar con información transparente que nos ayude a gestionar la brecha salarial: El impacto en la participación de mujeres en el mercado laboral e ingresos futuros

La brecha salarial en desmedro de las mujeres le quita espacio en la participación de estas en el mercado laboral, entre varios factores, se puede destacar el costo de oportunidad de mantener el empleo en caso de enfermedad de un hijo o, como se vio en la pandemia, de salir del mercado laboral para el cuidado de estos (CEPAL, 2021)⁶. El efecto de tener menor remuneración por un mismo puesto traerá mayores consecuencias para ellas que para sus parejas del sexo opuesto (CEPAL; 2019). Así lo expresa también Ariane Hegewisch, quien dirige el programa de Empleo e Ingresos en el Instituto de Investigación de Políticas de la Mujer en los EE.UU “si una persona tiene que recortar sus actividades para el cuidado, es probable que sea la persona que gana menos en una pareja, y es más probable que sea aún la mujer”.

Las consecuencias se extienden a perpetuidad, incluso aumentando las brechas en las pensiones entre ambos géneros. En Chile el monto promedio de pensión total de mujeres fue de 229.030 CLP y el de los hombres de 346.250, una brecha del 33.9%⁷ (Superintendencia de Pensiones, 2021). La UE cuantifica que esta brecha es similar a la nuestra, situándola en 33%⁸

2.2 La Transparencia como herramienta correctiva

Investigaciones realizadas en Estados Unidos concluyen que la transparencia salarial reduce sustancialmente la brecha salarial de género y se le atribuye hasta el 50% de la reducción de esta (Obloj, T., Zenger; 2022). Complementando, el seguimiento aplicado a las instituciones educacionales canadienses del sector público, evidencia de que las leyes de transparencia salarial redujeron la brecha entre hombres y mujeres en aproximadamente un 20%-40% (Baker, M., Halbrastam, Y; 2021). A la luz de la evidencia, y sumados a los principios fundamentales de la Unión Europea (UE)⁹, el parlamento europeo, en abril de este año, decidió por amplia mayoría avanzar en la negociación con los países miembros en reducir la brecha salarial de género (14% promedio) con políticas obligatorias de transparencia retributiva para empresas de 50 o más

⁶ Informe Especial COVID-19 N°9: La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. En 2020, explica el estudio, se registró una contundente salida de mujeres de la fuerza laboral, quienes, por tener que atender las demandas de cuidados en sus hogares, no retomaron la búsqueda de empleo.

⁷ Datos recopilados del cuarto reporte anual que realiza la División de Estudios de la Superintendencia de Pensiones. Otros temas aparte de la participación y las brechas salariales que impactan en esta cifra destacan la edad de jubilación de las mujeres y la esperanza de vida, entre otros.

⁸ Datos recogidos de 2018 a través de informe: *Closing the gender pension gap?* de Eurostat.

⁹ Estipulado en el Tratado de Roma “El derecho a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor”

trabajadores y propone, además, exigencias de transparencia entre los salarios de los empleados, eliminando el secreto salarial. En los casos en que el trabajador perciba que el principio de igualdad salarial no está siendo aplicado, instruye a este que pueda acudir a la justicia, traspasando a la empresa la responsabilidad de demostrar la ausencia de discriminación (Comisión Europea, 2021).

Uno de los puntos analizados por la comisión es la conceptualización del término “trabajo de igual valor” lo que permitiría evaluar si se está discriminando sin fundamento (porción residual o no explicada), tema que también se recoge en la literatura en dónde se explica que es necesario contar con una valoración de puestos de trabajo estandarizada (GIL, M; García, B; 2021) ya que, de sólo contar con la información de brechas, no podremos conocer el motivo de esta.

Localmente se ven avances en esta materia en la ley 20.348 del Código del Trabajo, mediante la cual se impone a las empresas de doscientos trabajadores o más, la obligación de incluir un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales, pero no impone la transparencia de remuneraciones anexada a esta, sólo la publicación en el reglamento de orden higiene y seguridad de la empresa. Para complementar esta ley, es que la comisión de mujeres y equidad de género del congreso nacional trabaja actualmente en un proyecto de ley que modifica el código del trabajo con el objetivo de perfeccionar la regulación del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Esta comisión, compuesta por parlamentarios de diversas tendencias políticas, avanza con unanimidad para llevar a cabo la modificación que, entre otras cosas, propone que las empresas reporten a la Dirección del Trabajo las brechas salariales y de participación entre hombres y mujeres de manera semestral y anual según el número de empleados de la empresa¹⁰. El proyecto no tiene urgencia en su tramitación.

3. TENSIONES TÉCNICAS Y POLÍTICAS

3.1 Derribando mitos para dudar de la brecha no explicada: El aporte de las mujeres en la economía y en las empresas.

La participación de mujeres en cargos directivos contribuye positivamente en los rendimientos empresariales y, además, tiene significación en el desarrollo del PIB (OIT, 2017). Un estudio que recoge información de más de 2 millones de empresas listadas y no listadas en 34 países de Europa revela que empresas con mayor participación de mujeres en posiciones senior, presentan un ROA¹¹ entre 8 y 13 puntos base superior a las que no cuentan con ellas (Christiansen, 2016). A la luz de estos resultados, el efecto techo de cristal¹² al que se ven enfrentadas las mujeres para acceder a cargos de mayor jerarquía en las organizaciones y que en consecuencia acompaña una menor remuneración, no tendría un sustento real más allá de los prejuicios sociales que enfrentan. (Meza, 2018).

¹⁰ Boletines refundidos Nos 10.576-13, 12.719-13 y 14.139-34; véase en: https://www.camara.cl/legislacion/sesiones_sala/ver_informe.aspx?prmbotin=10576-13

¹¹ Return over assets, en español retorno sobre los activos. Se calcula como la razón entre los ingresos antes de intereses e impuestos y los activos de la empresa. La rentabilidad sobre los activos es el poder de generación de utilidades operacionales de los activos de la empresa, sin considerar la estructura de financiamiento empleada por ella.

¹² Estancamiento en el crecimiento jerárquico femenino a cargos directivos, estratégicos o de decisión, como si hubiese una barrera invisible conocida como efecto techo de cristal a causa de prejuicios sociales, estos se expresan también en menor acceso a rentas altas.

Complementando el estudio anterior, en los últimos años las empresas y corporaciones privadas han avanzado firmemente en la diversidad de sus trabajadores, entre ellas, la diversidad de género. Esto a raíz de diversos estudios que sustentan la relación entre mayor diversidad y el aumento de las utilidades de ventas, número de clientes, porcentaje de mercado y la rentabilidad relativa de estas (Herring, 2017).

En una visión más global, se destaca que avanzar en equidad de género podría agregar más de 12 billones de dólares al PIB global. La cifra es concluyente de que avanzar firmemente en estas materias tiene un beneficio económico para todos. El impacto para la región latinoamericana de avanzar en equidad de género sería de 1.1 billones de dólares para 2025. (McKinsey; 2015)¹³.

3.2 Transparencia en las empresas privadas

Friedman defendía que el interés social de las empresas es únicamente aumentar los beneficios de los accionistas, con cuestionamientos directos a que todo el resto de las responsabilidades de la sociedad caía en manos de cualquier ente ajeno a los empleados, mandatados por accionistas a aumentar sus beneficios (Friedman, 1970). Por lo tanto, sin legislación y multas asociadas, las brechas salariales de género no serían responsabilidad de las empresas privadas, ya que las personas negocian libremente y aceptan voluntariamente las condiciones salariales. Ahora, sumando multas, las responsabilidades de incurrir en prácticas ilegales pueden impactar en los beneficios esperados que son parte del mandato de los accionistas. Esto se expresa en la Ley de Sociedades Anónimas (Art 41, ley 18.046)¹⁴. Aquí radica la importancia de contar con legislación que exija a las organizaciones a transparentar sus brechas, empujando esta necesidad desde el directorio al interior de la organización.

En la actualidad, las empresas se muestran comprometidas con la sostenibilidad y comprenden que su actuar está constantemente cuestionado por los *stakeholders*, adhiriendo así, con diversos académicos que creen y promueven que las empresas pueden “hacerlo bien haciendo el bien” (Porter y Kramer, 2011; Godfrey, 2005) esto en base a supuestos de satisfacer necesidades de otros *stakeholders* (generar políticas de inclusión o equidad salarial, en este caso) genera valor para los accionistas. Pero la suposición que más sentido hace para el mercado global actual, recae en que, al no satisfacer las necesidades de otros *stakeholders*, las empresas pueden disminuir o destruir su valor afectando directamente a los accionistas por boicots de los consumidores (Sen et al. 2001) o la incapacidad de contratar a los mejores para la empresa (Greening, Turban, 2000).

En respuesta a los nuevos requerimientos globales derivados del interés en la sostenibilidad (ODS) es que, en los últimos años, se ha desarrollado normativas y legislaciones encaminadas en la transparencia para los *stakeholders* de las compañías, principalmente exigidas a las empresas reguladas. Estos reportes integrados que exigen indicadores no financieros, entre ellos, los de brechas de remuneraciones por género, están hoy en manos de quien quiera revisarlos, sin embargo, estos reportes tienen diferentes características de obligatoriedad y, en el caso chileno, sólo aplica a las empresas reguladas por la Comisión para el Mercado Financiero según lo

¹³ El estudio muestra que de alcanzar el mayor nivel de equidad de los países analizados en la muestra de 2015 permitiría alcanzar las cifras presentadas.

¹⁴ “Los directores deberán emplear en el ejercicio de sus funciones el cuidado y diligencia que los hombres emplean ordinariamente en sus propios negocios y responderán solidariamente de los perjuicios causados a la sociedad y a los accionistas por sus actuaciones dolosas o culpables.”

establecido en la norma de carácter general número 461 publicada en noviembre de 2021 (CMF). En estos estándares de reporte destacan los SASB¹⁵ y GRI¹⁶, los cuales han logrado adaptarse en varios países alrededor del mundo a causa del interés creciente de los grupos de interés en transparencia (comparables) de materias ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés).

Dicha norma (NCG 461; CMF), en su sección personas, exige informar a las empresas reguladas los indicadores y políticas relacionadas con el personal de la entidad, lo que incluye, entre otros aspectos, diversidad, brecha salarial por sexo, seguridad laboral, acoso laboral y sexual, capacitaciones y beneficios. Si bien la información a reportar es obligatoria, se rigen bajo el marco del *comply or explain*¹⁷ y no necesariamente exige que estos indicadores mejoren, sino simplemente hacerlos públicos de manera transparente.

4. METODOLOGÍA

La metodología utilizada en este análisis es de tipo cualitativa, mediante la revisión de prácticas internacionales, la legislación vigente en materias de transparencia de información de brechas salariales de género en 9 países de América, Europa y Oceanía.

La selección de países radica en 3 factores, el primero es la cercanía geográfica y/o culturales con los países de habla hispana, considerando a Colombia por la posibilidad de fusión con la bolsa chilena (en base a requerimientos de empresas listadas y reportes ESG) y España por los avances en su legislación en materias de transparencia. El segundo criterio responde a los países pequeños en densidad de población ubicados geográficamente en los extremos del mundo, tal como nuestro país (Australia, Nueva Zelanda, Islandia y Canadá) para complementar con las potencias económicas con mercados de capitales de importancia global, cómo lo son Estados Unidos, Reino Unido y Alemania.

La selección toma en consideración a países que están mejor rankeados que Chile en el *global gender gap*¹⁸ del foro económico mundial, los que podemos ver en la figura N°1.

En la siguiente sección se podrá encontrar la información de 6 factores claves; en quienes recae la exigencia de transparentar brechas, las multas asociadas al no cumplimiento, la periodicidad de reportar la información, quienes tienen acceso a esta información, la existencia de auditoría de la información entregada y si incluyen valoración de cargos en sus reportes, respecto a los 4 países de la selección que destacan en términos de transparencia, encontrando a los otros 5 en la tabla resumen (Tabla N°1) y anexos para más información.

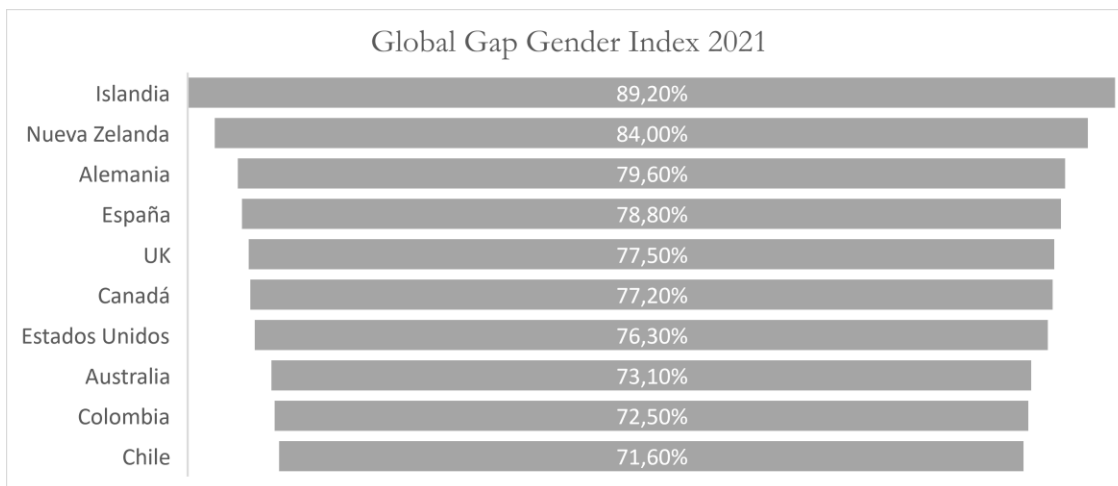
Figura N°1: Global Gap Gender Index 2021.

¹⁵ Sustainability Accounting Standards Board son los más utilizados para estandarizar información de sustentabilidad contable en el mundo. Se complementan en la legislación de regulación de transparencia de información no financiera con otros.

¹⁶ Global Reporting Initiative son estándares de reportes de ESG que han sido adaptados y complementados entre las exigencias de los entes reguladores alrededor del mundo.

¹⁷ Comply or Explain: “dejar que el mercado decida”. La empresa regulada puede cumplir con la normativa o explicar por que no se refiere a esta o no la cumple.

¹⁸ Este indicador se utiliza para entender en qué medida están distribuyendo sus recursos y oportunidades de forma equitativa entre hombres y mujeres en los 142 países que analiza y así poder compararlos: estos, además de incluir temas de brecha salariales en el punto 1, analiza otros 4 factores de relevancia. Participación económica y oportunidad: salarios, participación y empleo altamente capacitado; Educación: acceso a niveles de educación básicos y más elevados; Participación política: representación en las estructuras de toma de decisiones; Salud y supervivencia: expectativa de vida y proporción hombres-mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos del Foro económico mundial, Global Gender Gap Index 2021.

4.1 Ventajas y limitaciones

En Chile ya está en discusión la modificación a la ley 20.348 (CDT) para incorporar exigencias de transparencia de brechas salariales de género, sin embargo, aun se encuentra en comisión. En este análisis cualitativo, podremos encontrar algunos denominadores comunes que nos permitan trazar un camino incremental en las exigencias según la experiencia internacional en esta materia, y conocer los avances en transparencia, derivados del creciente interés en materias de sostenibilidad y *ESG*.

Dentro de las limitaciones se identifican las diferencias en participación de mujeres en el mercado laboral, en etapas de la inclusión femenina en la educación terciaria y los momentos históricos de inclusión de mujeres en la toma de decisiones públicas en los países analizados. Otro factor, es la diferencia en indicadores de productividad, el acceso a la tecnología y auditoría que simplifica y verifica la recopilación de datos.

Los efectos de la pandemia de COVID 19, perjudican el análisis para determinar la efectividad de las medidas de transparencia tomadas por los países de la muestra, ya que por la emergencia sanitaria se alivianó la exigencia del cumplimiento de la ley en los países analizados, quitándoles exigencias obligatorias.

5. REVISIÓN DE CASOS INTERNACIONALES

5.1 Caso Australia: Composición parlamentaria 38,41% Mujeres. Regulación *WGEA: Workplace Gender Equality Act 2012 (2013). the Equal Opportunity for Women in the Workplace Amendment Act 2012.*

Exigencia: 100 trabajadores a 499 (información de brechas) 500 o más trabajadores deben contar con estándares mínimos de cumplimiento¹⁹. De no contar con al menos una de las áreas descritas

¹⁹ Contar con estrategias formales para apoyar la igualdad de género en al menos una de las nueve expuestas (reclutamiento, retención, gestión de rendimiento, promociones, identificación de talentos y empleados de alto potencial, plan de sucesión, formación y desarrollo, KPI de igualdad de género para gerentes, igualdad de género en general), política o estrategia formal sobre remuneraciones y equidad salarial de género, política o estrategia formal para apoyar a los empleados con responsabilidades familiares, contar con política o estrategia para prevenir el acoso y discriminación por razones de género.

en los estándares mínimos, las empresas tienen dos períodos para mejorar antes de caer en no cumplimiento. El informe debe contar con la firma del director ejecutivo de la empresa.

Multa: De no cumplir con el estándar exigido, las empresas de 500 o más trabajadores podrían perder acceso a subsidios o beneficios financieros de la *Commonwealth* y quedar fuera de licitaciones del gobierno australiano. Esto se refiere a la exigencia a reportar y no implica un castigo a la existencia de brecha.

Periodicidad de información: Anual.

Acceso a la información: Acceso público a la información agregada, por industria, sector y niveles de cargo. No existe exigencia directa de empleado a empleador.

Auditoría: WGEA emite un certificado de cumplimiento a la empresa en caso de no presentar observaciones.

Valoración de cargos: No exige una valoración de puestos de trabajo, pero si exige diferencia entre niveles de cargos y remuneración por sexo.

Observaciones relevantes: Australia entrega análisis de la información recopilada²⁰ y apoya a las empresas en un trabajo conjunto para alcanzar la igualdad salarial de género. Presenta informes por industria, empresas y sus respectivas brechas salariales por niveles de cargo, generando competencia entre ellas para alcanzar los mejores indicadores.

5.2 Caso Islandia: Composición parlamentaria paritaria, Regulación “*Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender, No.150/2020.*”

Exigencia: Lugares de trabajo con 25 trabajadores o más.

Multa: De no cumplir con el estándar exigido, las empresas no lograrán la certificación y se someten a multas diarias de 330 euros aproximadamente.

Periodicidad de información: Anual.

Acceso a la información: Todas las empresas deben contar con el certificado no siendo necesario el acceso a esta por otros *stakeholders* para validar si se está incumpliendo la ley.

Auditoría: Exigida para todas las empresas de 25 o más trabajadores. Una vez auditada, la empresa accede a un certificado de igualdad salarial, en esta auditoría la empresa debe justificar que de existir una brecha salarial corresponde a “atributos del mercado laboral” (brecha explicada) y no a discriminación de género.

Valoración de cargos: Si, estas valoraciones deben también estar auditadas para alcanzar la certificación.

Observaciones relevantes: Islandia rankea N°1 en equidad de género (figura N°1), es pionero a través de esta ley promulgada en 2020 en generar una política de igualdad de género obligatoria para empresas desde 25 trabajadores. Islandia se compromete a eliminar cualquier brecha salarial

²⁰ Acceso público a Power BI de la WGEA del gobierno de Australia con data de empresas y detalles de brechas de género para empresas con 100 o más trabajadores <https://www.wgea.gov.au/pay-and-gender/gender-pay-gap-data>

que discrimine por género en el corto plazo (2022 con extensión a 2025 a raíz de la pandemia), contando con información transparente de casi la totalidad de los empleadores.

5.3 Caso Reino Unido: Composición parlamentaria 34,72% mujeres. Regulación THE EQUALITY ACT 2010 (*GENDER PAY GAP INFORMATION*) REGULATIONS 2017.

Exigencia: 250 trabajadores o más. Reportan brecha por hora, brecha por cuartiles²¹, brecha en pago de bonos y participación de hombres y mujeres según nivel de cargo.

Multa: De no reportar o reportar información errónea o falsa, las empresas se someten a medidas coercitivas por parte de la comisión de igualdad y derechos humanos, lo que puede derivar en órdenes judiciales y multas.

Periodicidad de información: Anual, pero con información trimestral.

Acceso a la información: pública a través de páginas web de los empleadores y del gobierno²².

Auditoría: no

Valoración de cargos: no

Observaciones relevantes: Los datos recopilados son publicados por el Reino Unido para conocimiento público, generando intensos debates en medios de comunicación y discusión política. Estas reacciones enaltecen el debate y hacen evidente la información de las mas grandes empresas del Reino Unido quienes deben dar explicaciones y fundamentar los porqués de los resultados. Muy similar al principio del *Comply or Explain*. Además, hace explícito el riesgo reputacional al que pueden ser sometidas las organizaciones que no reporten o no presenten explicaciones a sus brechas, permitiéndole a los empleadores incluir políticas para mejorar sus indicadores (voluntarias).

5.4 Caso España: Composición parlamentaria actual 42,38% de mujeres. Regulación RD Ley 6/2019” complementados con los RD 901/2020 y RD 902/2020.

Exigencia: Todas las empresas. Diferenciadas entre las de 50 o más empleados y de 0 a 49.

Multa: No cumplir con el registro somete a multas que van entre los 751 euros a los 7500 euros, considerándose una infracción grave. De verificarse que la empresa no cuenta con el registro y además discrimina por razón de género, las multas tendrán un rango entre los 7500 a los 225,000 euros. Las empresas con menos de 50 empleados y que presenten brechas salariales de género de un 25% o más, deberán entregar justificaciones de las razones de estas diferencias fundamentando que sean por brecha explicada.

Periodicidad de información: anual.

Acceso a la información: A través del representante de los empleados, en caso de no existir, los empleados podrán acceder a sólo una parte de esta información, la cual será un reflejo de las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres,

²¹ Se ordenan las remuneraciones de mayor a menos y se dividen en 4 grupos.

²² Para encontrar detalles de brechas por organización según los estándares de UK, visitar: https://gender-pay-gap.service.gov.uk/?_ga=2.244545349.1311183158.1668964474-872204002.1668964474

éstas también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

Auditoría: Si, para brechas y valoración de cargos.

Valoración de cargos: Si.

Observaciones relevantes: Todas las empresas están obligadas a implementar y llevar un registro de salarios y retribuciones con los valores medios de los salarios, complementos salariales y no salariales del personal, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor. El principio de transparencia retributiva se aplica a: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Tabla N°1:

País	Exigencia	Multa	Periodicidad de la información	Acceso a la información	Auditoría	Valoración de cargos
Australia	100 o más trabajadores / 500 o más trabajadores	Pérdida de beneficios para el 2do grupo	Anual	Pública de cifras agregadas y por nivel de cargo	Si, certifica WGEA	No
Nueva Zelanda	No	No, sólo en caso de invocar la ley y verificar ilegalidad	N/A	Sólo si se pide en caso de reclamo invocando esta ley	No	No
Islandia	25 o más trabajadores	Si, diaria	Anual	Certifica o multa.	Si	Si
UK	250 trabajadores o más	De no reportar, aplica medidas coercitivas.	Anual	Pública de cifras agregadas y por nivel de cargo	No, estándares mínimos	No
Alemania	200 trabajadores o más	De verificarse incumplimiento o debe pagarse retroactivamente el salario	Anual	Si, sólo para quienes lo soliciten y en caso de tener al menos 6 empleados con funciones similares (sindicato o primera persona)	No, voluntaria	Si

España	50 o más trabajadores	sí, 751 a 225.000 euros	Anual	Si, a través de sindicatos o individualmente. De ser individual sólo accede a parte de la información	Si	Si
Colombia	Todas las empresas (N/A transparencia a brechas)	sí, 150 salarios mínimos	Anual	N/A	Si	Si
Canadá	100, y más exigentes en 200 o más trabajadores o más	Si	Anual	N/A	Si	Si
Estados Unidos	N/A Sólo en pocos estados	No	N/A	N/A	No	N/A

Fuente: Elaboración propia con datos de las legislaciones vigentes en los países analizados.

6. CONCLUSIONES Y EXTENSIONES

A más de 60 años de los convenios 100 y 111 de la OIT, aún persisten las brechas salariales de género. La legislación de igualdad retributiva poco puede hacer sin información transparente y clara a la cual puedan acceder las partes interesadas para proceder con acciones que evidencien la discriminación salarial por igual trabajo.

La incorporación de los criterios ESG en la agenda de las empresas, complementados con las metas de los ODS, están empujando a las organizaciones a tomar medidas de transparencia en indicadores no financieros gracias a la presión creciente de contar con más y mejor información por parte de los *stakeholders*, preparándose y, en casos, anteponiéndose a medidas de exigencias legales. Sin embargo, se hace necesario contar con legislación de oblique a las empresas en estándares mínimos para evitar la manipulación de datos con el objetivo de lograr un lavado de imagen.

Los principales países analizados presentan mínimos comunes de exigencia de información de brechas salariales de género, al menos por niveles de cargo y con periodicidad anual. En lo referente a la obligación de informar, las exigencias son disimiles, así como también lo son las exigencias de auditorías retributivas y de valoraciones de cargo.

En lo referente a las multas, el mínimo común se encuentra en la obligación de entregar información real y a tiempo, multando el incumplimiento de reporte y no así la existencia de brechas. En cuanto al acceso de la información y de que manera se entrega, también existen diferencias sustanciales. Siendo Islandia quien evita este paso mediante la certificación de igualdad salarial y de no contar, simplemente emite multas diarias a los empleadores hasta que solucionen el tema. España fomenta la agrupación de empleados para contar con la información completa y Australia e Inglaterra someten la información a escrutinio público mediante la promoción de las brechas por empresa.

Es necesario analizar los costos de implementación de medidas más fuertes que consideren auditorías de igualdad retributiva y de valoración de puestos de trabajo, como es el caso de Islandia o España, trazando un camino moderado que nos haga transitar de manera incremental en los requerimientos de transparencia a las empresas que operan en el mercado nacional.

La política implementada en UK expuso el reporte de brechas de EasyJet²³ que, de sólo informar y explicar los porqués de las brechas, ayudó a romper e identificar una brecha cultural importante en la industria de aeronáutica civil, generando una rotura también del efecto techo de cristal mencionado anteriormente en la empresa.

Esta última podría aplicarse en Chile para empresas de más de 200 trabajadores, los costos de implementación de este reporte son bajos o nulos para empresas que ya tienen sus sistemas automatizados de remuneraciones y podrían ayudar a que la opinión pública presione a las empresas a tomar medidas en brechas salariales. De avanzar con este límite inferior de exigencia, podríamos contar con información del 45,4% de los trabajadores cotizantes según los datos del seguro de cesantía (Pulso, 2022).

Este análisis se podría complementar con otros factores como los presentados en el *gender gap index* del foro económico mundial.

Para análisis futuros sería interesante medir los efectos de la flexibilidad laboral adoptada por casi todos los países en el mundo a raíz de la pandemia de COVID 19 y sus efectos en las brechas salariales de género.

²³ Easyjet presentó sus brechas en 2018 y fue de las más grandes en las empresas de UK, explicaron que la brecha se debía a que los pilotos de aviones ganan más y son hombres y las de menor renta, auxiliares de vuelo, son mujeres. Para tomar medidas decidió contratar a más mujeres en cargos de piloto comercial y más hombres en auxiliares de vuelo

7. ANEXOS:

Nueva Zelanda: *primera ministra mujer, su composición parlamentaria es actualmente paritaria. Regulación mediante Equal Pay Amendment Act 2020 (2020 No 45)*

La ley permite a los trabajadores o sindicatos hacer un reclamo de equidad salarial directamente con su empleador utilizando un marco similar al marco de negociación de relaciones laborales existentes en Nueva Zelanda. Convierte a los tribunales en el último recurso, utilizando un proceso de colaboración más conocido para los sindicatos y empresas.

Sin embargo, no exige a las empresas entregar información de brechas de género ni valoraciones de cargo a priori a la autoridad. Estas serán requeridas para arbitrar en caso de que se presente un reclamo invocando la ley.

Actualmente se debate la implementación de transparencia similar al modelo adoptado por el Reino Unido. Mind the Gap, organización privada, está avanzando en transparencia voluntaria con empresas que operan en Nueva Zelanda.

Alemania: Primer ministro hombre, composición parlamentaria 35% de mujeres. Regulación mediante *Transparency in Wage Structures Act of 30 June 2017 (Federal Law Gazette I p. 2152)* y *General Act on Equal Treatment of 14 August 2006 (Federal Law Gazette I p. 1897)*, as last amended by *Article 8 of the SEPA Accompanying Act of 3 April 2013 (Federal Law Gazette I p. 610)*.

Esta ley prohíbe expresamente la discriminación directa o indirecta por motivos de género incluidas las condiciones de pago en el caso de igual trabajo o trabajo de igual valor.

Las empresas de 200 trabajadores o más deben, o previa solicitud, explicar la base de compensación del empleado. Quienes estén con convenio colectivo vigente, pueden solicitar la información al comité de la empresa, para quienes no tengan convenio colectivo, deben hacer la solicitud directamente al empleador.

Este derecho de información sólo existirá cuando haya al menos seis empleados que tengan funciones comparables.

De existir discriminación directa o indirecta, el empleador será obligado a pagar retroactivamente salarios iguales al afectado.

Colombia: presidente hombre / Composición parlamentaria 19% de mujeres. Regulado mediante la ley 1496 de 2011.

El artículo 5 de la ley 1496 dicta que con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual.

El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta 150 salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción por imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje.

El foco de la legislación colombiana está centrado en la valoración de los puestos de trabajo, no así en la transparencia de las brechas salariales.

Estados Unidos: presidente hombre / composición parlamentaria 28,9% de mujeres. Regulación mediante La Ley de Igualdad salarial de 1963

Esta ley prohíbe las diferencias salariales por género y consagra el principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor. Establece criterios para valorar puestos de trabajo cómo competencias, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales.

En 2021 se aprobó una nueva propuesta de ley sobre igualdad salarial que contemplaba medidas para recopilar datos salariales y laborales de empleadores para acabar con las brechas, ésta fue rechazada posteriormente en el senado.

Sin embargo, existen estados que están promulgando leyes de transparencia salarial y otros en vísperas de hacerlo, con medidas que impiden a los empleadores la exigencia del historial salarial de un candidato a determinado puesto, obligar a los empleadores a publicar rangos salariales en las ofertas y permitir la divulgación de los salarios entre los empleados.

Canadá: primer ministro hombre / composición parlamentaria 43% de mujeres

La legislación canadiense incluye sector público y privado y tiene por objetivo promover la igualdad en el lugar del trabajo con foco en 4 grupos de trabajadores desfavorecidos: Mujeres, aborígenes, personas con discapacidad y minorías visibles.

Los empleadores privados (con 100 o más empleados) deben presentar al ministerio del trabajo anualmente un informe de igualdad en el empleo con sector industrial, categorías de profesionales, rangos salariales, grado de representación, número de empleados contratados, ascendidos o despedidos. Además de la información agregada sobre diferencias salariales con énfasis en los 4 grupos antes mencionados.

8. BIBLIOGRAFÍA

Basanta, Almudena y Vangehuchten, Lieve (2022). Los informes de sostenibilidad de empresas chilenas, españolas y mexicanas: un análisis crítico del género. *Círculo de Lingüística Aplicada a la Comunicación* 89, 201-219, <https://dx.doi.org/10.5209/clac.72902>

Bennedsen, Morten, Elena Simintzi, Margarita Tsoutsoura y Daniel Wolfenzon. 2019. «Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?», *Oficina Nacional de Investigación Económica* núm. 25435.

Bolsa de Santiago (2021) “ESG Investment Practices” (Disponible en: https://servicioscms.bolsadesantiago.com/Biblioteca20de20Archivos/Extension/Documentos/21.09.2_Versi%C3%B3n%20corta_Webinar_ESG_Investment_Practices_VF.pdf).

Camps, V. (2018). Transparencia y brecha salarial. *Revista Internacional Transparencia e Integridad*, 6, 1-5.

Cámara de Diputados (2013), Evaluación de la ley 20.348. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Christiansen, L. E., Lin, H., Pereira, M. J., Topalova, P., & Turk, R. (2016). Gender diversity in senior positions and firm performance: Evidence from Europe. *International Monetary Fund*. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3LEaEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA4&dq=Christiansen,+2016+ROA&ots=xrypjVHWfU&sig=zYNLQjJE3ICHaXGtJoX1hxK8X5I#v=onepage&q=Christiansen%2C%202016%20ROA&f=false>

Center of Labour, 2021. Time for mandatory gender equality reporting in New Zealand?. *Employment and Work*, Victoria university of Wellington. https://www.wgtn.ac.nz/data/assets/pdf_file/0008/1816325/reilly-mandatory-gender-equality-reporting.pdf

CMF, 2021. Norma de carácter general Numero 461. https://www.cmfchile.cl/sitio/aplic/serdoc/ver_sgd.php?s567=1f83fc00256a68a2cf3ac538ea16a54aVFdwQmVVMVVSWGhOUkZFeFRtcE5NMDVuUFQwPQ==&secuencia=-1&t=1661573556

Executive Office Of the President; USA (EEO-1 Form; Review and Stay; 2017) https://www.reginfo.gov/public/jsp/Utilities/Review_and_Stay_Memo_for_EEOC.pdf

Equilip, 2022. GENDER EQUALITY GLOBAL REPORT & RANKING. https://equileap.com/wp-content/uploads/2022/03/Equileap_Global_Report_2022.pdf

Friedman M (1970) The social responsibility of business is to increase its profits. *New York Times Magazine* 13:32–33

Gil, M. B. G. (2021). Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 6(2), 61-83.

- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119. <https://www.bbc.com/news/uk-42580194>
- Greening, D. W., & Turban, D. B. (2000). Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce. *Business & society*, 39(3), 254-280.
- Godfrey PC (2005) La relación entre la filantropía corporativa y la riqueza de los accionistas: una perspectiva de gestión de riesgos. *Acad Manag Rev* 30 (4): 777–798
- Harvard Business Review (Enero; 2021) <https://hbr.org/2021/01/how-iceland-is-closing-the-gender-wage-gap>
- Harvard Business Review (2021) “ESG Impact Is Hard to Measure — But It’s Not Impossible” (Disponible en: <https://hbr.org/2021/01/esg-impact-is-hardto-measure-but-its-not-impossible>)
- Herring, C. (2017). Is diversity still a good thing?. *American Sociological Review*, 82(4), 868-877. United Nations, ODS N°5 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Obloj, T., Zenger, T. The influence of pay transparency on (gender) inequity, inequality and the performance basis of pay. *Nat Hum Behav* 6, 646–655 (2022). <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01288-9>
- OIT (2019). Argumentos para el cambio https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700977/lang--es/index.htm
- OIT (2009). Informe VI, La igualdad de género como eje del trabajo decente. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf
- OCDE (1999) “Principios de la OCDE para Gobiernos Corporativos”
- OCDE (2021), The Role of Firms in Wage Inequality: Policy Lessons from a Large Scale Cross-Country Study, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/7d9b2208-en>
- Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Mc Kinsey & Co (2015), How Advancing woman equality can add 13 billion to global growth <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2019). Creating shared value. In *Managing sustainable business* (pp. 323-346). Springer, Dordrecht
- Sen, Sankar & Gurhan Canli, Zeynep & Morwitz, Vicki. (2001). Withholding Consumption: A Social Dilemma Perspective on Consumer Boycotts. *Journal of Consumer Research*. 28. 399-417. [10.1086/323729](https://doi.org/10.1086/323729)

<https://www.latercera.com/pulso/noticia/puestos-de-trabajo-formales-firmas-mas-grandes-concentran-casi-la-mitad-y-microempresas-aumentan-participacion/IJ64ZEMYC5HWPMAT6DRBBXCVRQ/>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>

<https://www.ccoo.es/a117c8601c782bbb7db3c28c7847f73c000001.pdf>

<https://www.gov.uk/government/collections/gender-pay-gap-reporting>