

Igualdad de salarios e igualdad de oportunidades

A pesar de varios decenios de legislación y campañas destinadas a eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres, sigue habiendo diferencias de remuneración notables. Se calcula que, en promedio, las mujeres ganan solamente del 50 al 80% del salario de los hombres a través del mundo. Las diferencias de salario son particularmente acusadas en determinados países en desarrollo, que han optado por fomentar sus exportaciones sobre la base de una fuerza de trabajo predominantemente femenina. Sin embargo, incluso en los “antiguos” 15 Estados de la Unión Europea, en promedio, las mujeres ganaban alrededor de 75% del sueldo de los hombres.

Las razones son numerosas. Algunos de los factores clave son los siguientes:

Discriminación

La cuestión de la discriminación por razones de sexo apunta a todos los factores que afectan a los salarios enumerados arriba. En el proceso decisorio y las actividades a niveles económico, político y social, las mujeres están desfavorecidas simplemente por ser mujeres. Las características propias a la mujer se utilizan frecuentemente como excusa. Las discriminaciones por género están sobre todo engarzadas en percepciones sociales y normas culturales y sociales. Como se muestra en la publicación de la OIT “Trabajo Decente para las Mujeres”, en el mercado laboral los roles de género a menudo definen percepciones sobre capacidades y pueden llegar a prácticas de contratación y salariales discriminatorias. Por ejemplo, los hombres se consideran frecuentemente el principal sostén de la familia mientras que las mujeres, en el mejor de los casos, se considera que “contribuyen”.

Como apreciación, las normas sociales y culturales pueden restringir las opiniones económicas y las oportunidades de las mujeres.

Sistemas salariales y fijación de salarios

La manera en que se determina un salario tiene un efecto importante sobre las diferencias de salarios entre hombres y mujeres. Frecuentemente, los empleadores tienen opiniones estereotipadas para evaluar a las mujeres como trabajadoras – no tienen don para la mecánica, no pueden levantar cargas pesadas, se irán para tener un niño, etc. La consecuencia de estas actitudes es, a menudo, disminuir los niveles salariales de las mujeres.

Las capacidades que poseen las mujeres frecuentemente son poco valoradas en comparación con las de los hombres y esto también contribuye a disminuir los salarios. Se tiene la impresión que los hombres se consideran altamente calificados sencillamente porque efectúan “trabajo de hombres”.

Ahora bien, el proceso que lleva a los baremos salariales es de por sí un problema. Los empleadores utilizan los salarios para diversas cosas, v.g. atribuir mano de obra donde la demanda es mayor, conservar a los empleados que tienen capacidades específicas a la empresa o al sector, motivar a los empleados. Si bien ello puede parecer razonable, estas decisiones frecuentemente se basan en las suposiciones estereotipadas citadas arriba y en el proceso de negociación de los salarios.

Frecuentemente este proceso es idéntico desde hace años, incluso decenios. Los negociadores son, principalmente, hombres y el orden del día de las negociaciones refleja sus intereses, a saber los salarios, los horarios y las vacaciones son ejemplos clásicos. Aunque estas cuestiones también son importantes para las mujeres, para ellas es una importancia diferente a la de los hombres: v.g. reducir el horario de trabajo de base puede ofrecer posibilidades de aumento de sueldo para los hombres, pero no ayuda a las mujeres a hacer malabarismos entre el trabajo y la vida de familia, salvo que las estructuras de trabajo formen parte de la negociación, y ello aumenta sencillamente la diferencia de salarios, ya que los hombres obtienen las tasas aumentadas y las mujeres el cuidado de los hijos.

El sistema de clasificación puede funcionar de forma que cada negociación salarial exitosa refuerce la posición de las mujeres en el nivel inferior de la escala salarial. Esto funciona diferentemente según la diferencia de salarios existente entre hombres y mujeres en cada país. Utilizando Europa como ejemplo, en Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Italia y Suecia, las mujeres ganan en promedio más de 90% de lo que ganan los hombres al nivel inferior de la escala salarial, mientras que en Gran Bretaña, Italia y Austria, esta tasa es inferior a 80%. En la cumbre de la estructura salarial, en Bélgica, Francia, Italia, España y Portugal, las mujeres ganan el 90% de un salario masculino equivalente, mientras que en Finlandia y en Gran Bretaña, el porcentaje es de 77% o menos.

Estos problemas son más graves donde la negociación colectiva es débil, donde los sistemas de salarios están descentralizados y donde las mujeres trabajan en el sector informal o en empleos atípicos, como el trabajo ocasional o el trabajo temporal.

También hay otros muchos factores que influyen en la manera en que se desarrollan los sistemas salariales, v.g.:

La segregación en el empleo

A menudo las mujeres se encuentran segregadas en empleos específicos. Esto se revela en el marco de las empresas o en el de la economía general. Se encuentra un número importante de mujeres en una gama limitada de ocupaciones generalmente mal remuneradas, especialmente en los sectores de servicios. Sin embargo, aunque las mujeres logren salir de estos guetos para acceder a sectores más mixtos, frecuentemente se encuentran confinadas en empleos menos remunerados, sea en fábricas, sea en oficinas, mientras que los hombres ocupan los empleos superiores.

Formación y educación

Generalmente, en los países en desarrollo las chicas y las jóvenes tienen un nivel de educación inferior a de los chicos y los hombres. Al estar menos capacitadas, las mujeres tienen menos oportunidades de acceder a empleos especializados.

En los países industrializados, el razonamiento aquí es que las mujeres no disponen de tan buena formación como los hombres y que no invierten tiempo ni dinero para adquirir calificaciones. De ahí la opinión de los empleadores de que las mujeres no tienen tanto valor para la empresa.

Aunque se ha demostrado que la brecha de calificaciones y conocimientos entre hombres y mujeres se ha ido estrechando, ello no ha reducido la brecha salarial. Además, la experiencia es, a menudo, un medio de percibir un salario mejor – a veces esto refleja verdaderamente una capacidad mayor, pero no siempre es el caso.

Estructuras del trabajo

El número de horas trabajadas por las mujeres y la estructura de estas horas afectan a la brecha de ingresos entre hombres y mujeres. En promedio los hombres suelen trabajar más horas que las mujeres y también efectúan con más frecuencia trabajo por turnos, lo que contribuye a que perciban remuneración adicional. El trabajo a tiempo parcial penaliza a las mujeres y el Reino Unido es el país en el que más penalizadas están.

Responsabilidades de cuidado en la estructura familiar

En los países industrializados el aspecto de las horas trabajadas por las mujeres en actividades remuneradas también está condicionado por sus responsabilidades de atención a la familia. Las mujeres siguen siendo las principales responsables del cuidado de los hijos y, a medida que muchos países se encuentran con una población de más edad, también suelen estar encargadas del cuidado de las personas de edad y discapacitadas de la familia. La consecuencia es que, a menudo, las mujeres tienen que reducir su horario de trabajo o encontrar el dinero necesario para remunerar ayuda suplementaria. Los empleadores raras veces tienen comprensión para estas responsabilidades y consideran que no vale la pena invertir en mano de obra femenina, ya que no estará presente en el trabajo con la misma frecuencia que los hombres.

En los países en desarrollo la cantidad de trabajo no remunerado efectuado para mujeres es incluso mayor. Estas tareas están vinculadas con sus responsabilidades familiares, v.g. cuidar de la casa y de los hijos, transportar agua, cultivo del campo para la alimentación.

Mujeres en puestos de responsabilidad

En la mayoría de las organizaciones, sean empresas, gobiernos, o sindicatos, los hombres siguen dominando el proceso decisorio. Algunos hombres se oponen a que se hagan “concesiones” en lo tocante a la idiosincrasia de las mujeres, otros ignoran las necesidades de las mujeres. Por esta razón se planteó la cuestión de la incorporación de las consideraciones de igualdad entre los sexos.

Hay dos maneras de influir en el proceso decisorio, es decir que más mujeres ocupen puestos de poder y lograr que los responsables decisorios tomen en cuenta las consecuencias para las mujeres de sus decisiones (la incorporación de las consideraciones de género).

Actividad en el lugar de trabajo

Aunque las mujeres dominan en algunas ocupaciones, en otras son minoritarias. Sin embargo, en ambos casos sigue siendo necesario el apoyo de los hombres con el fin de obtener cambios reales. Se trata de una cuestión de solidaridad entre trabajadores para obtener cambios de la estructura salarial. El poder hacerlo también se ve afectado por la cultura reinante en el lugar de trabajo.

¿Qué podemos hacer?

Hay dos tipos de estrategia: una jurídica y la otra institucional.

A nivel jurídico – en algunos países la ley se basa ampliamente en los derechos individuales. Por consiguiente, cada caso de salario igual solamente ayuda a una mujer. Sin embargo, puede ampliarse la ley para permitir un recurso colectivo por el que numerosas mujeres podría presentar una solicitud legal en un solo proceso. Ahora bien, la ley siempre es una ruta cuyo destino es incierto, hay tantas posibilidades de ganar como de perder una causa.

Ejemplo de demanda en grupo

Wal-Mart: La campaña estadounidense contra la walmartización de la vida profesional ha revelado la discriminación de las que son víctimas las trabajadoras de esta empresa. La multinacional minorista de Bentonville está involucrada en una demanda judicial en grupo sin precedente, acusada de discriminación por razón de sexo en materia de salarios y promociones.

Se ha solicitado que ponga a disposición a efectos de examen sus datos salariales para que el Congreso de Estados Unidos pueda “entender porqué Wal-Mart paga a sus “asociadas” (tal y como la empresa denomina a sus empleados) salarios inferiores a los de los hombres y promueve a sus trabajadores con menos frecuencia que a sus colegas masculinos”.

http://www.union-network.org/unisite/sectors/commerce/Multinationals/wal_mart_campaign_index_page.htm

campaña [WakeupWalmart.com](http://www.wakeupwalmart.com) (respaldada por la afiliada de UNI UFCW)

Véase también: “La *Walmartization* del mundo – Respuesta global de UNI”, en el sitio web de UNI Comercio

A nivel institucional – cada política, práctica o procedimiento que afecte a la fijación de salarios debe ser supervisada sistemáticamente del punto de vista del sexismo, pero no conviene que suceda solamente como añadido a los procedimientos normales – hay que incluirlo desde un principio. Por ejemplo, en la negociación colectiva, el orden del día de la negociación debe estudiarse de manera que cada punto beneficie a los hombres y a las mujeres de manera igual. Las mujeres no deberían tener que luchar por la igualdad de trato una vez fijado el orden del día.

Este proceso tiene un nombre – Gender mainstreaming – incorporación de las cuestiones de género.

Cada decisión, acción, política, procedimiento, todos los usos y prácticas deben examinarse para eliminar todo sexismo desde el principio. La ventaja de ese sistema es que beneficia a todas las mujeres concernidas por las decisiones tomadas y no requiere acción retrospectiva para reparar lo omitido.

El propósito del debate es establecer la manera en que podemos influir en los factores económicos, políticos y sociales conducentes a los salarios inferiores percibidos por las mujeres. Debemos examinar lo que podemos lograr en todas estas áreas en nuestra calidad de miembros sindicales para influir en los factores enumerados en este documento. Hay tres cuestiones de importancia vital para elaborar una estrategia que puedan adoptar los sindicatos con el fin de eliminar de una vez por todas la brecha salarial entre hombres y mujeres. Se trata de las cuestiones siguientes:

- 1) ¿Cómo incluir la igualdad de salarios en el orden del día de la negociación colectiva?
- 2) ¿Qué debe incluirse en los convenios colectivos para garantizar la igualdad de salarios?
- 3) ¿Qué debe incluirse en un convenio colectivo que garantice a las mujeres el acceso a empleos y a formación? ¿Cómo pueden controlarse las consecuencias del acuerdo?
- 4) ¿Qué cambios en las formas de ordenación del trabajo ayudarían a las mujeres a obtener acceso y empleos y a formación? ¿Qué salvaguardias deben negociarse?
- 5) ¿Cómo integrar las necesidades de las mujeres jóvenes, minorías étnicas y migrantes?

Fuentes y enlaces útiles:

Indicadores del desarrollo humano, PNUD

<http://hdr.undp.org/statistics/data/>

Indicadores de desarrollo del Banco Mundial

<http://www.worldbank.org/data/wdi2005/>

En este sitio web, también "Gender Stats" disponibles por país

International Wage Indicator (con participación de UNI)

Indicadores de salarios en línea de 9 países europeos. India, Corea del Sur, Sudáfrica, Brasil. Estados Unidos y Hungría en línea a mediados de 2005.

<http://www.wageindicator.org/>

Eiro (Observatorio europeo de las relaciones profesionales, Dublín)

Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en Europa

Enero de 2002

Estudio comparativo

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/01/study/index.html>

Comisión Europea

Información sobre políticas de la Comunidad relacionadas con el género:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/information_en.html

Incluido: Igualdad de salarios

Proyecto Europeo sobre la Igualdad Salarial BETSY

<http://www.equalpay.nu/>

English, Deutsch, Italiano, Español, Skandinaviska

