

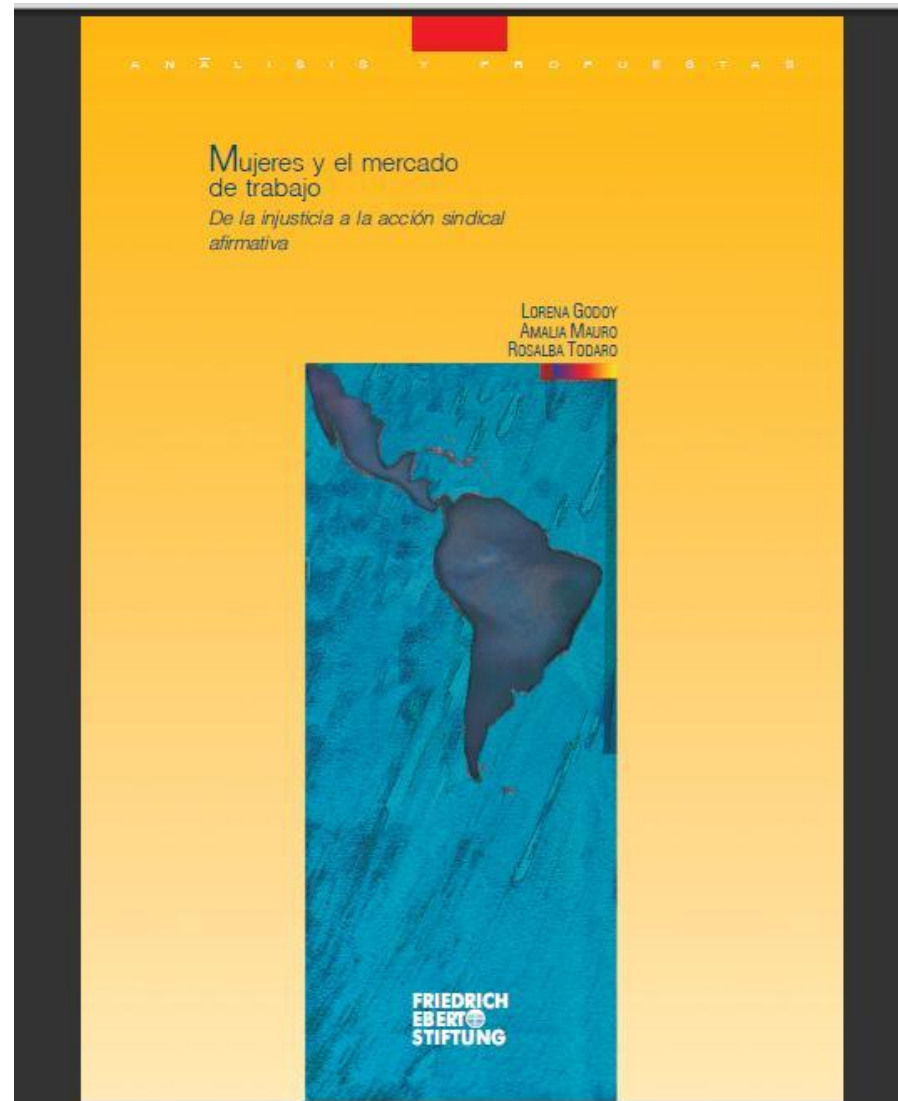


Encuentro de Mujeres Sindicalistas Centroamericanas: “Equidad Salarial y Trabajo Decente”

San Salvador, 14 y 15 de noviembre de 2013

*Julia Aguilar
Coordinadora Sindical Regional para América Central*

*Presentación de Insumo: “Mujeres y Mercado de Trabajo.
De la injusticia a la acción sindical afirmativa”*



Mujeres y el Mercado de Trabajo

De la injusticia a la acción sindical afirmativa

Autoras:
Lorena Godoy
Amalia Mauro
Rosalba Todaro

Prólogo

Introducción de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)

Discriminación de Remuneraciones por razones de género

I. Marco Conceptual

1. Definición
2. Factores que explican la discriminación por razones de género
3. Argumentos para eliminar las desigualdades de remuneraciones por razones de género

II. Brecha salarial de género en América Latina

III. Casos Emblemáticos

IV. Recomendaciones para el trabajo con organizaciones de trabajadores y trabajadoras y sindicatos.

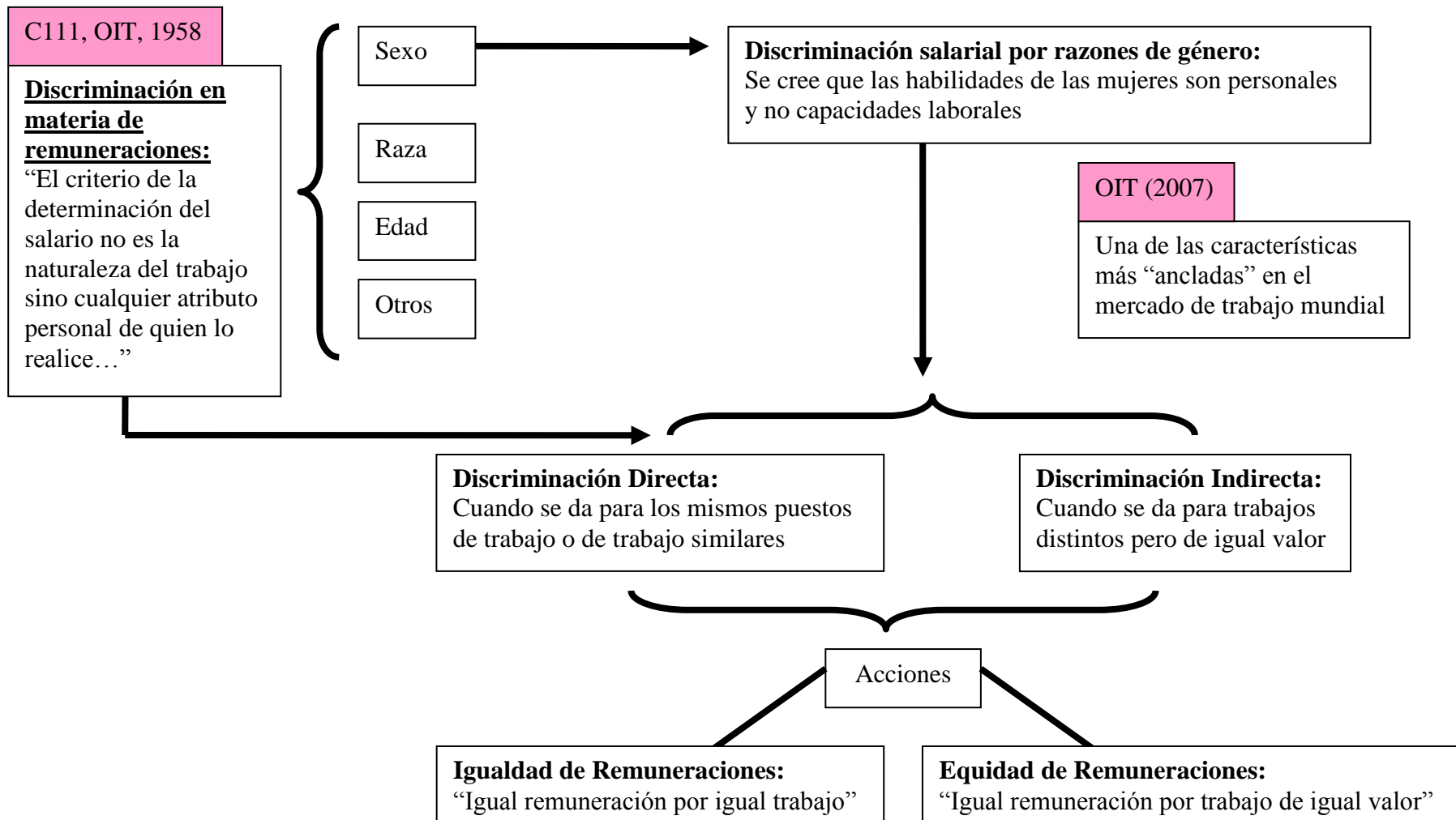
1. La discriminación de remuneraciones, un asunto sindical.
2. Desarrollar alianzas

Referencias

Discriminación de Remuneraciones por razones de género

I. Marco Conceptual

1. Definición



Acciones

Igualdad de Remuneraciones:
“Igual remuneración por igual trabajo”

En algunos países existe legislación vigente que lo mandata y lo regula

Equidad de Remuneraciones:
“Igual remuneración por trabajo de igual valor”

C100, OIT, 1951

La equidad de remuneraciones plantea que se deben remunerar de manera equitativa aquellos puestos de trabajo diferentes, pero que requieren los mismos niveles de exigencia, cualificación, esfuerzo y responsabilidad. Es decir, aunque los trabajos puedan ser diferentes, las demandas, habilidades requeridas son iguales, por lo tanto, tienen el mismo valor y deben ser remunerados de la misma manera: igual remuneración por trabajo de igual valor

Se requiere evaluación de puestos de trabajo.

Esto se vincula al reconocimiento de problemáticas como la segregación laboral por sexo (horizontal y vertical), mayor presencia de las mujeres en los empleos de baja remuneración, con menor valoración, a tiempo parcial, con poco acceso al pago de horas extra, dificultades de acceso al ascenso y a cargos de dirección.

El diseño de estrategias y por lo tanto la utilización de metodologías de evaluación de puestos dependerá de cada caso, no obstante, los *métodos analíticos* pueden ser viables para ello porque consideran el contenido de los trabajos y no las características o habilidades de las personas que lo desempeñan, con independencia del sector económico al que pertenezcan; más bien, cada factor se valora según la importancia que tiene dentro de la empresa y toma en cuenta tanto la parte fija como la parte variable de los salarios y prestaciones suplementarias.

I. Marco Conceptual

2. Factores que explican la discriminación por razones de género

Chicha (2008)

a) Características de las personas y las empresas en que trabajan

- Escolaridad
- Ámbito de estudio
- Experiencia Profesional
- Antigüedad en la empresa o puesto
- Número de horas de trabajo
- Tamaño de la empresa
- Rama de actividad

c) Motivos de Género (cuando existen diferencias de remuneración residual entre el salario medio de los hombres y las mujeres a causa de estereotipos y prejuicios sobre el trabajo de las mujeres y los hombres)

- Métodos tradicionales de evaluación “masculinos”, consideran:
- “La contratación de mujeres tiene costos laborales más altos (maternidad y ausencias)”
 - “Las mujeres tienen menor disposición para trabajar horas extra”
 - “Las mujeres tienen menor poder de negociación”
 - “Las mujeres tienen menor compromiso e interés por el trabajo”
 - “La movilidad de las mujeres es más restringida en relación a los hombres”

Rubery 2002 (citado por OIT 2003)

Factores
Determinantes de la
desigualdad de
remuneraciones por
razón de género

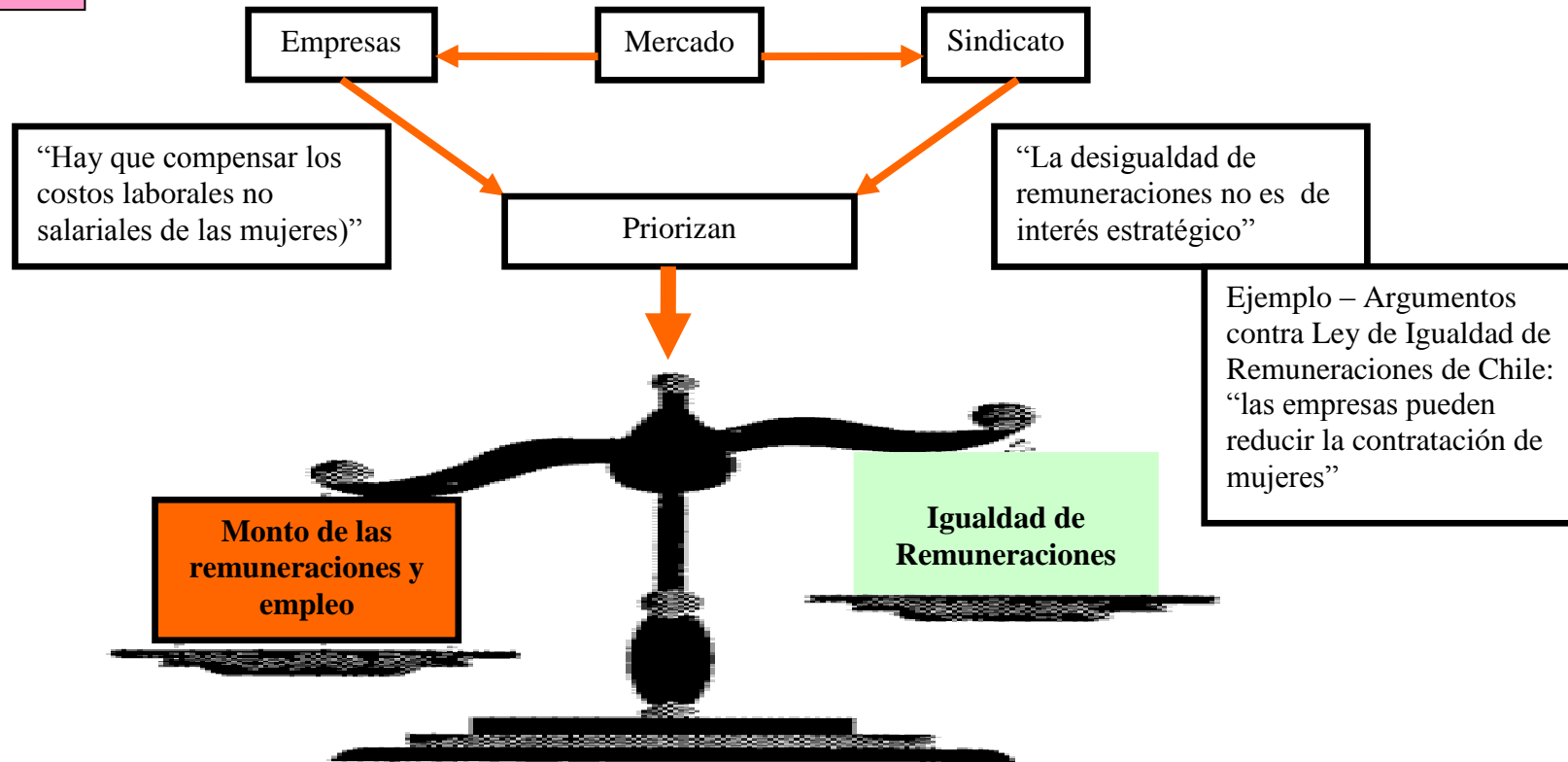
Colaboradoras secundarias de los ingresos familiares

Débil representación de las trabajadoras

Segregación laboral

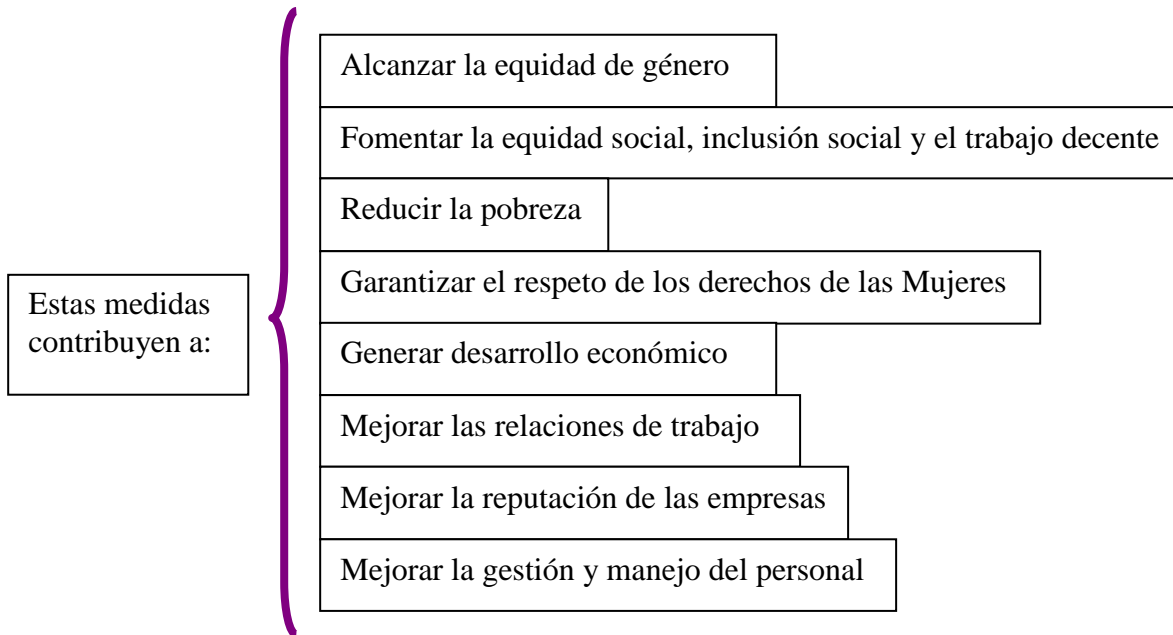
Valoración social de las cualificaciones (poco valor al trabajo de asistencia y de cuidados)

OIT (2003)



I. Marco Conceptual

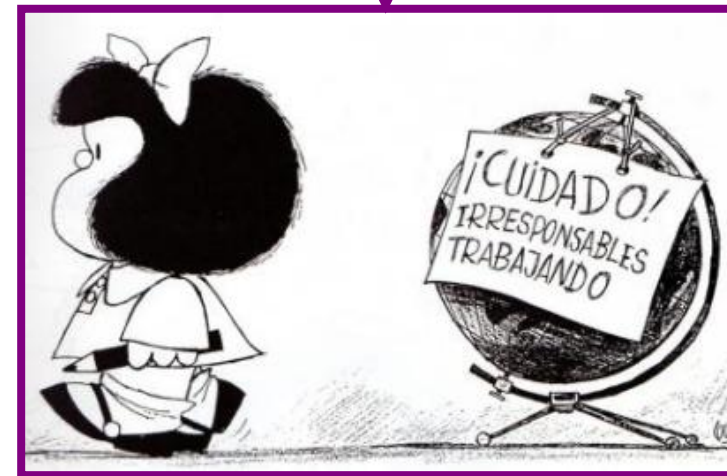
3. Argumentos para eliminar las desigualdades de remuneraciones por razones de género



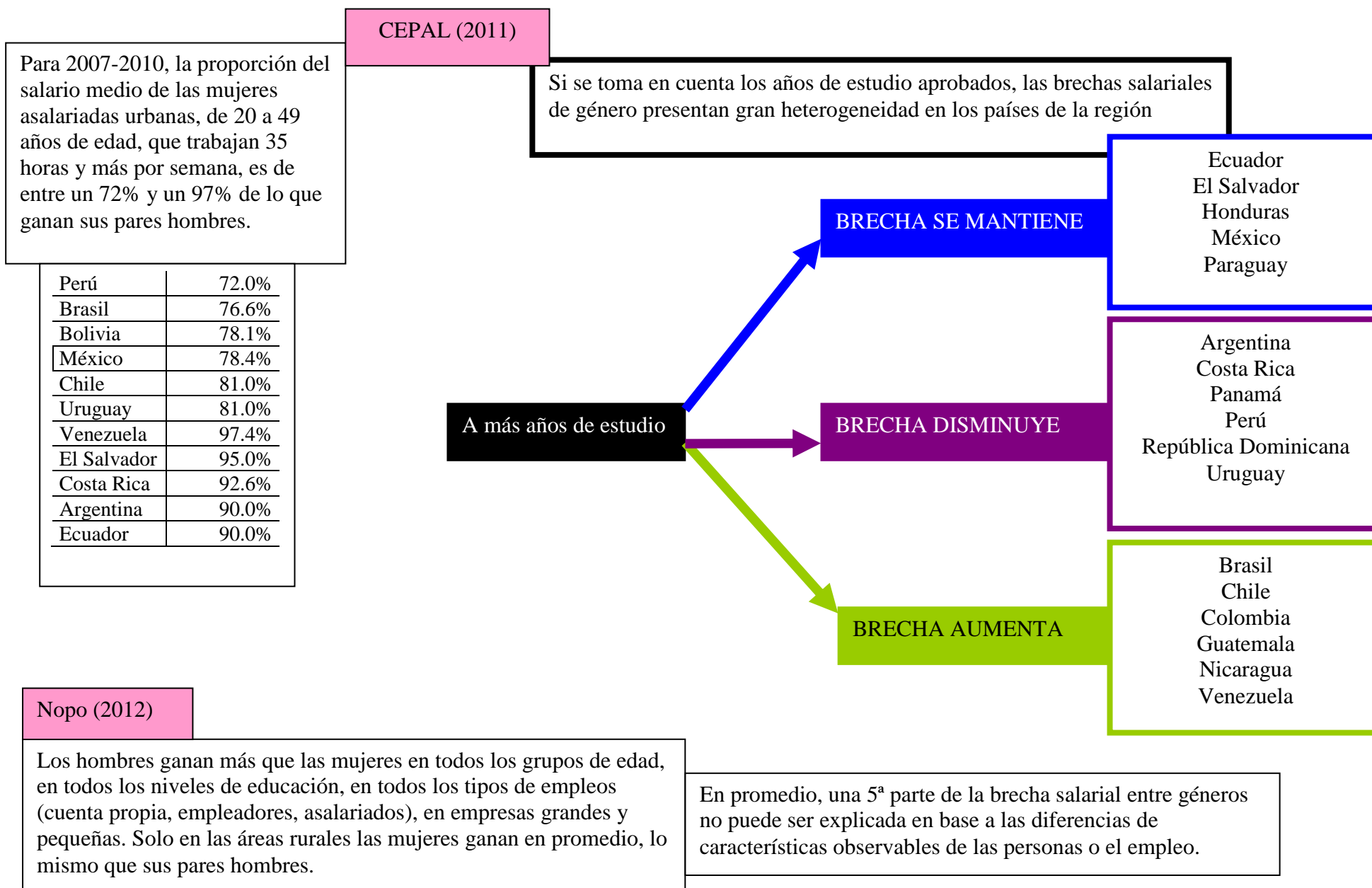
Estos argumentos se topan con existencia de heterogeneidad productiva y de las relaciones de producción.

Competitividad por aumento de la productividad

Competitividad por desigualdades y bajos salarios – Trabajos con sobrerrepresentación de mujeres “por oferta y demanda”



II. Brecha salarial de Género en América Latina



III. Casos Emblemáticos

Caso Iberia

Aumento salarial a pilotos (mujeres y hombres) por número de horas de vuelo superior al 75% de la media de la flota

+

Mujeres embarazadas
13 meses sin volar

=

Retraso de 2 niveles
salariales respecto a sus
colegas hombres con la
misma antigüedad

Caso Wal-Mart - EEUU

- 70% de la planilla son mujeres
- Más de 1 millón de trabajadoras
 - Recibían menor remuneración en el mismo puesto
 - Menos ascensos y con períodos más largos entre uno y otro

Alianza de las trabajadoras con la National Organization for Women (NOW)

Juicio por discriminación de género

Caso de la IE

Campaña “Remuneración Equitativa ¡YA!”

Caso Aplicación Ley e Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres en Chile

Entró en vigencia en Enero 2010 y establece el Principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen el mismo trabajo, independientemente del tamaño de la empresa. La ley establece el procedimiento a seguir por la trabajadora para presentar reclamos.

Henríquez y Riquelme (2011)

Analizaron:

- Acciones de la Dirección del Trabajo
- Conocimiento, actitudes y acciones emprendidas por las organizaciones sindicales, emperadores y gerentes.

Resultados a finales de 2010:

- Poca promoción de la Ley y casi nula capacitación (escaso conocimiento de dirigentes sindicales y representantes de las empresas)
- Poco reconocimiento de las personas ejecutoras y empleadoras de las diferencias salariales entre hombres y mujeres
- La mayoría de dirigentes sindicales tendían a negar la discriminación salarial en sus espacios laborales
- Pocos/as dirigentes sindicales habían iniciado acciones
 - Discusiones bi-partitas donde se incluyó el tema
 - Patrocinio de denuncias de sus afiliadas ante las inspecciones de trabajo
 - Impugnación de reglamentos internos y apertura de debates sobre descripción de cargos y funciones
 - Organización de actividades de capacitación sobre la ley y estrategias de acción
 - Incorporación del tema de la igualdad de remuneraciones en procesos de negociación colectiva
- Poca denuncia, reclamo y consultas recibidas por la Dirección del Trabajo y solo en uno de los casos esta instancia había sido mediadora (caso exitoso)

A casi 3 años de la Ley, los resultados no han variado de manera considerable.

IV. Recomendaciones para el Trabajo de los Sindicatos

1. La discriminación de remuneraciones, un asunto sindical

A partir de experiencias de ISP, IE y CEM Chile

1. La discriminación de remuneraciones, un asunto sindical

Visibilización de la problemática en las agendas y estrategias de acción y negociación

Constitución de instancias de información y concientización de las trabajadoras y trabajadores organizados, sus dirigencias y sus equipos de negociación en relación al tema

Examinar sistemas de salarios de los centros de trabajo y hacerlos del conocimiento de las trabajadoras y trabajadores (identificar diversas problemáticas - Documentar los casos)

Evaluación de los empleos (contenido y valor)

Examinar o elaborar registros de cargos y procedimientos de reclamos

Incorporación a equipos técnicos de los sindicatos de personas con experticia en el tema

Identificar estrategias de acción desde la diversidad de organizaciones sindicales y sus niveles, tomando en cuenta aspectos como la limitada capacidad de negociar colectivamente

IV. Recomendaciones para el Trabajo de los Sindicatos

2. Desarrollar Alianzas

A partir de experiencias de ISP, IE y CEM Chile

2. Desarrollar Alianzas

Creación de mesas o grupos de trabajo con otros sectores involucrados (empleadores, funcionariado, organizaciones del movimiento social, organizaciones internacionales)

Discusión y reflexión sobre el tema y definición de estrategias conjuntas

Contribuir con recursos (humanos y materiales) a la implementación de actividades de información, difusión y formación para las trabajadoras y trabajadores (definición de contenidos, compilación de casos, creación de material educativo, etc.)

Apoyo al trabajo de los sindicatos en la revisión de las tablas salariales, evaluación de puestos de trabajo y procesos de negociación

Organización de instancias de información y concientización dirigidas a funcionarias/os con competencia en el tema, sobre todo en cuanto a aplicación de la legislación vigente

Organización y realización de una estrategia comunicacional para posicionar el tema en la opinión pública

Sitios Web Sugeridos:

- FES AMERICA CENTRAL
<http://www.fesamericacentral.org/>
- Proyecto FES Sindical Regional
<http://www.fes-sindical.org/>

Para Leer y Descargar el documento (entrar a la pestaña “Publicaciones” en el sitio web de FES Sindical)

Policy Paper:

“Mujeres y el Mercado de Trabajo. De la injusticia a la acción sindical afirmativa”

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/09830.pdf>