

SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN EL MUNDO

(Trabajo de los alumnos del PCPI Colegio Trabenco.
Semana Cultural 2009)

LA BRECHA SALARIAL

Se denomina **brecha salarial** de género a "la diferencia entre la remuneración media bruta por hora de hombres y mujeres asalariados, como porcentaje de la remuneración media bruta por hora de los hombres"

En el mundo, las mujeres cobran por su trabajo entre un 11,1% (Paraguay) y un 38,5% menos que los hombres.

Los países con la brecha salarial mayor son, de mayor a menor: Brasil, México, Sudáfrica, Estados Unidos, India, Argentina, siendo de entre el 39 y el 30%

Por el contrario, los países con la brecha salarial menor son: Suecia, Dinamarca, Chile, Federación Rusa, Países Bajos, Italia.

En España la brecha salarial media es de 23,0%

Además tiene la proporción más elevada de trabajadores/as insatisfechos España, junto con Sudáfrica, donde, respectivamente, el 54 y el 58% de los hombres no están contentos con su sueldo; las cifras para las mujeres son todavía más altas: un 62 y un 63%

En nuestro país, un 10% de hombres y el 12% de mujeres piensan que serán despedidos.

Hay una serie de **factores que influyen en la brecha salarial:**

Por lo general la brecha salarial de género aumenta con la **edad**. Además, la diferencia de salario entre hombres y mujeres es más alta cuanto mayor es el **nivel educativo**; según el **sector laboral** por lo general es más amplia en el sector privado que en el sector público.

La brecha salarial de género más amplia es en el sector de los trabajadores y trabajadoras a **tiempo completo** antes que a tiempo parcial.



Por último, la **afiliación sindical** tiene un efecto positivo sobre la brecha salarial de género, y en aquellas empresas en las que hay **representación sindical** la diferencia entre el salario de hombres y mujeres es menor.

(Gloria, Adrian, Jhonatan, Carlos)

INFLUENCIA DE GÉNERO DE LA CRISIS EN EL MERCADO LABORAL

Los informes sobre el impacto de la crisis en el empleo femenino sugieren que las mujeres son más perjudicadas, por la teoría, creída en todo el mundo, a través de diversidad de culturas, de la que el hombre es el que mantiene la familia. Cuando se reduce el número de puestos de trabajo, se tiende a proteger el empleo de los hombres y comprometer los puestos de trabajo de la mujer.



En los países desarrollados las consecuencias negativas de las recesiones son mayores en los niveles de empleo de los hombres que en los de las mujeres, mientras que en los países en vías de desarrollo las mujeres trabajadoras son más propensas a ser despedidas que los hombres.

Algunos factores influyen más, como:

- **Los sectores con mayor mano de obra femenina** son más sensibles a las fluctuaciones. Por ejemplo este fenómeno se da, en Tailandia, Malasia e Indonesia, donde durante la crisis de los 90 los ingresos de las mujeres disminuyeron de manera más drástica que los de los hombres, debido a fuertes contracciones en sectores como los del trabajo informal y del hogar. Asimismo, la mayoría de los emigrantes de Asia que se vieron obligados abandonar algunos de los países afectados por la crisis, fueron mujeres.
- **En países con sistemas de Seguridad Social inadecuados** las mujeres se ven a menudo obligadas a asumir las responsabilidades de cuidar de alguien. Esto ocurre en los países en desarrollo, donde además de ganar un sueldo y encargarse de la comida, las mujeres tienen que cuidar de sus familiares, lo cual estresa a ellas y a todos los miembros, en especial a los niños.



Para mejorar ésta situación, sería necesario: seguir apoyando los objetivos de desarrollo a largo plazo de los **servicios sociales**, como por ejemplo el sector de la atención médica,

a fin de reducir la presión sobre el trabajo no remunerado, realizado principalmente por mujeres. Además sería bueno establecer un **"Programa de mujeres"**, específico, que influyera en la reforma financiera. Desde la perspectiva de género, resultaría conveniente establecer políticas fiscales del gobierno que fueran favorables a las mujeres, así como medidas para evitar fluctuaciones profundas en la actividad económica.

(Laura, Isabela, Graciela, Raúl)



LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: INFLUENCIA EN EL MERCADO LABORAL.

La violencia contra las mujeres se da, en todos los países del mundo, y tiene graves repercusiones tanto para las propias mujeres como para la sociedad en general. Constituye la violación de los derechos humanos más generalizada y socialmente tolerada, y reafirma las desigualdades que existen entre hombres y mujeres. La violencia contra las mujeres daña la salud, la dignidad, la seguridad y la autonomía de las víctimas, al tiempo que inhibe gravemente sus oportunidades de tener una vida



normal y participar plenamente en el mercado laboral.

La violencia contra las mujeres no es sólo una violación de los derechos humanos sino también un tipo de violencia que afecta de manera directa y perjudicial las posibilidades de la mujer de acceder a un trabajo remunerado – por ejemplo, a causa de las secuelas mentales y físicas causadas por los abusos – y que, por lo tanto, repercute también en sus ingresos y en la sociedad en general.

“violencia contra las mujeres” es cualquier acto de violencia basado en el género, que tenga o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico o un sufrimiento para la mujer; así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. El conjunto de la resolución es un desarrollo de esta declaración.

Como ejemplos de la complejidad de medir la violencia contra las mujeres citaremos 2 ejemplos:

1. ¿Incluye, por ejemplo, violencia psicológica además de física y sexual?
2. Algunas culturas llegan a considerar determinados tipos **de violencia como parte normal de la vida cotidiana.**



La violencia de género tiene consecuencias en las empresas: por ejemplo, una encuesta realizada en la India indica que por cada incidencia de violencia, las mujeres **pierden** una media de 7 **días** laborales. Otros ejemplos: en Managua (Nicaragua) y Santiago (Chile) todos los tipos de violencia reducen las **remuneraciones** de las mujeres en US\$29,5 millones (que representa un 1,6% del PBI de 1996) y US\$1.560 millones respectivamente (más del 2% del PBI de 1996)

Además la violencia contra las mujeres repercute seriamente en el **acceso** de éstas **a un trabajo remunerado** y, como consecuencia, en sus **oportunidades de disponer de ingresos.**

La violencia puede darse en el mismo lugar de trabajo o en casa, pero ambos tipos afectan la situación de la mujer en el mercado de trabajo.

PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO: La central sindical estadounidense AFL-CIO presenta varias sugerencias para prevenir la violencia contra las mujeres. Aparte de las leyes y regulaciones, se pueden tomar medidas específicas para prevenir la violencia en el lugar de trabajo, a saber:



- **El enfoque medioambiental** (por ejemplo, ajustar la iluminación, las cámaras de televisión y los teléfonos móviles para el personal relevante).
- **El enfoque de organización/comportamiento** (por ejemplo, desarrollando programas, políticas y prácticas de trabajo y formación).
- **El enfoque de comportamiento** (por ejemplo, entrenando personal para anticipar, reconocer y responder a conflictos y situaciones de violencia potencial).

(María, Miguel, Javier y Jose Manuel)

Para realizar el trabajo se ha utilizado el “Informe sobre desigualdad de género laboral”, de la *Confederación Sindical Internacional*, de marzo de 2009.

Las imágenes han sido encontradas en el google.