

Hacia la Igualdad Salarial en América Latina

Presentación de José Manuel Salazar-Xirinachs, Director
Regional de OIT para ALC, en Panel:
“Conceptos, factores determinantes, avances y desafíos
en materia de igualdad salarial en ALC”

En ocasión del Lanzamiento de la Coalición Internacional
sobre la Igualdad Salarial (EPIC)
29-31 de Enero de 2018, Panamá

Contenido

- I. Concepto: “igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”
- II. Situación de las mujeres en el mercado laboral de América Latina: avances y desafíos
- III. Políticas para promover la igualdad salarial

I. Concepto: “Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”

- Un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, puede ser de igual valor, y en ese sentido, debería recibir una remuneración igual.



♂ FEMINIDAD
♀ IGUALDAD
SALARIAL

Guía introductoria

I. Determinando el valor de los trabajos

TÍTULOS DIFERENTES PARA EL MISMO TRABAJO

Título masculino	Título femenino
Comercial	Asistente de ventas
Subgerente	Asistente del gerente
Técnico	Operadora
Gestor de información	Bibliotecaria
Director de oficina	Supervisora de mecanografía
Sastre	Costurera
Auxiliar de vuelo	Azafata
Asistente personal	Secretaria
Administrador	Secretaria
Chef	Cocinera
Conserje	Limpiadora

cuidadores en centros geriátricos	con guardias de seguridad
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES
supervisores de comedores escolares	con supervisores de parques
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES
especialistas en comida preparada y limpiadoras	con jardineros y conductores
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES
trabajadores sociales y comunitarios	con empleados de gobiernos estatales y locales
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES
directoras de asuntos sociales	con ingenieros
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES
logopedas	con farmacéuticos
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES
bibliotecarias	con basureros
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES
auxiliares de vuelo	con pilotos y mecánicos
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES
Auxiliar contable	con carteros, manipuladores de correo y distribuidores
PRINCIPALMENTE MUJERES	PRINCIPALMENTE HOMBRES

II. Situación de las mujeres en el mercado laboral en América Latina

Panorama laboral: principales indicadores laborales según género

	2007	2012	2013	2014	2015	2016	2016	2017
							Promedio al III Trimestre	
Tasa de desocupación	6.7	6.5	6.3	6.1	6.6	7.9	8.2	8.7
Hombre	5.4	5.4	5.4	5.3	5.7	6.9	7.2	7.6
Mujer	8.7	7.9	7.6	7.3	7.9	9.2	9.9	10.4
Tasa de participación	61.6	62.3	62.0	61.9	62.0	62.0	61.7	61.8
Hombre	75.8	75.8	75.5	75.3	75.2	75.0	74.5	74.4
Mujer	48.7	49.7	49.6	49.4	49.6	49.9	49.8	50.2
Tasa de ocupación	57.6	58.3	58.2	58.1	57.9	57.2	56.7	56.5
Hombre	71.5	71.7	71.4	71.3	70.9	69.9	69.2	68.9
Mujer	44.6	45.8	45.8	45.8	45.8	45.4	44.9	45.0

Fuente: Cuadro 7 del Panorama Laboral 2017.

En comparación con los hombres, las mujeres tienen menores tasas de participación, menores tasas de ocupación y mayores tasas de desocupación

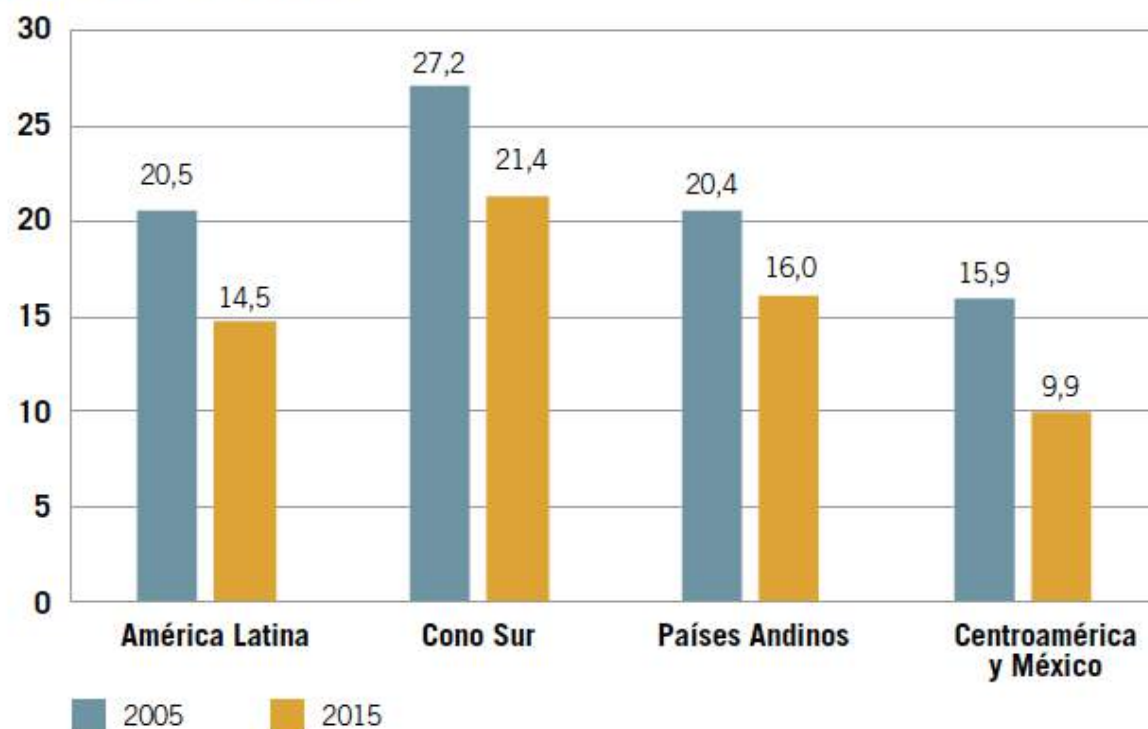
Panorama laboral: alrededor de 120 millones de mujeres trabajadoras en la región, mayormente asalariadas

	Mujeres	Hombres	Total
Asalariados	74%	67%	70%
Público	16%	10%	13%
Privado	44%	56%	50%
5 o menos trabajadores	10%	14%	12%
6 y más trabajadores	34%	42%	38%
Hogares (trabajo doméstico)	14%	1%	7%
No asalariados	24%	31%	28%
Empleadores	3%	5%	4%
Cuenta propia	21%	26%	24%
Trabajadores familiares auxiliares	2%	1%	2%
Otros	0%	1%	0%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente: Anexo estadístico del Panorama Laboral 2017.

La brecha salarial muestra mejoras en todas las subregiones

GRÁFICO 18. América Latina: brecha salarial de género en salarios mensuales, según subregión. 2005-2015 (porcentajes)

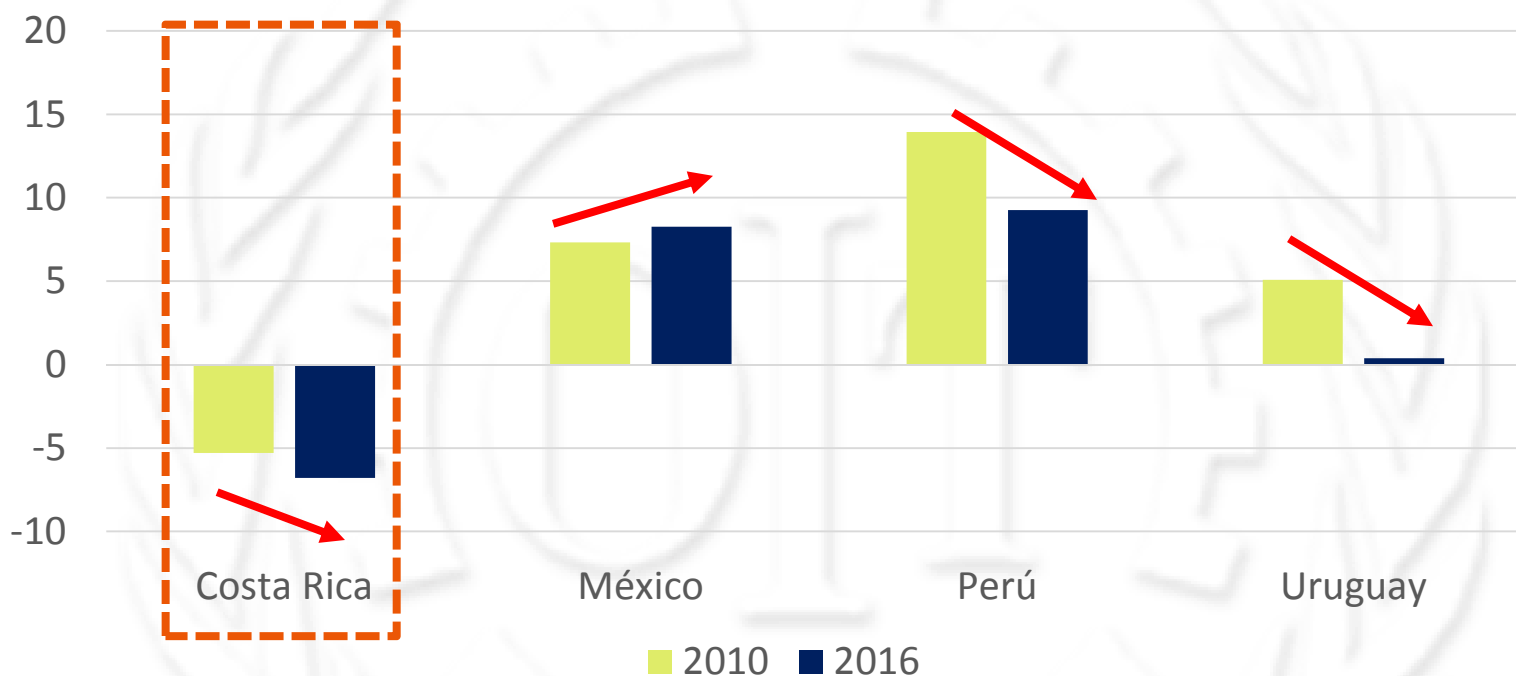


Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

- En América Latina, la brecha salarial entre hombres y mujeres se redujo de 20,5% a 14,5%.
- Esto se debe principalmente a que los salarios de las mujeres crecieron más rápidamente que los de los hombres.

A pesar de las mejoras, los salarios de las mujeres continúan siendo menores a los salarios de los hombres

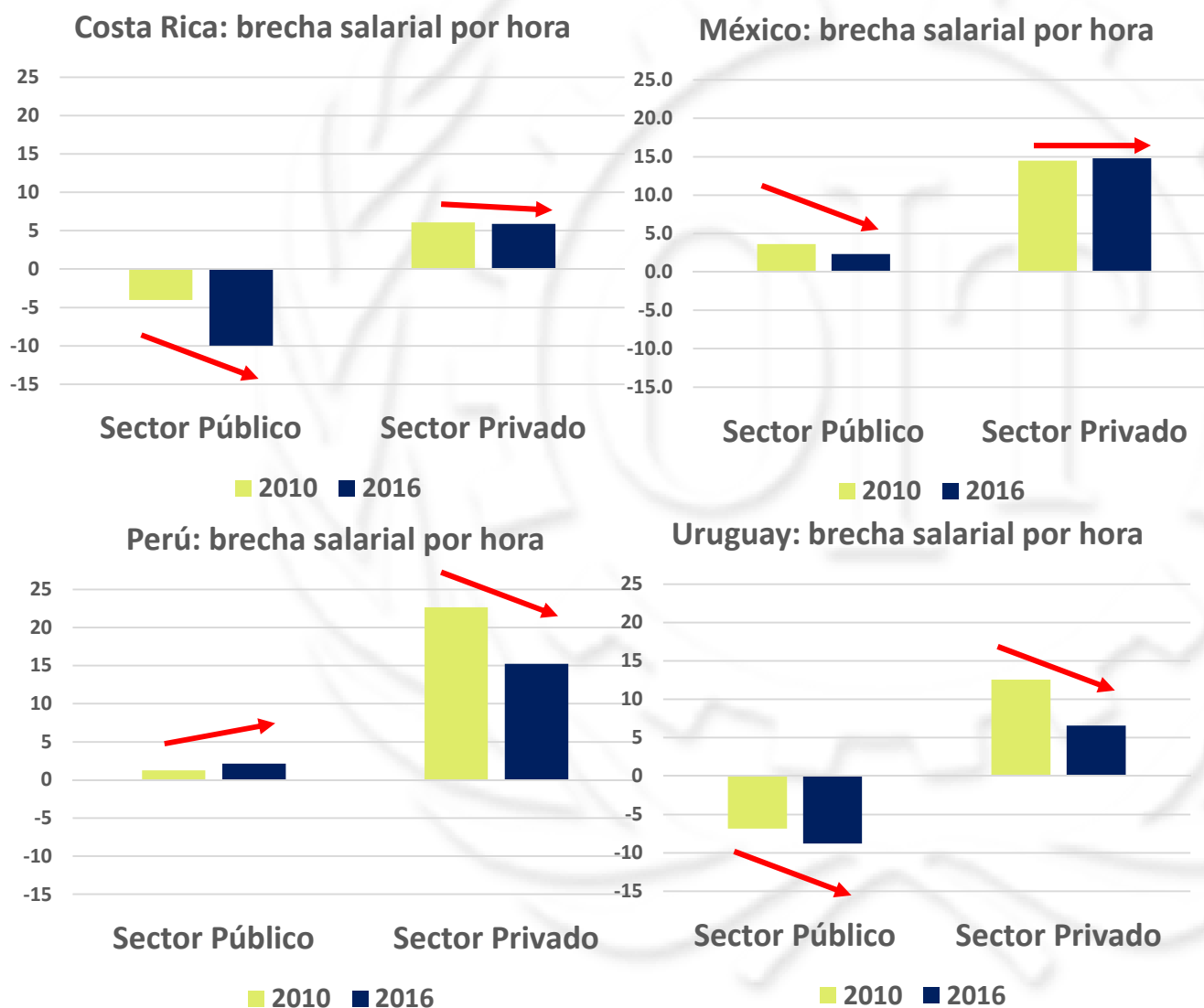
Brecha salarial por hora en cuatro países



Dinámicas heterogéneas entre países:

- En Perú y Uruguay la brecha salarial se ha reducido pero continúa siendo positiva → los hombres continúan teniendo salarios más altos por hora trabajada que las mujeres
- En México, la brecha salarial se ha incrementado
- En Costa Rica, la brecha salarial es negativa → las mujeres tienen salarios más altos que los hombres

Brecha salarial por hora en sector público y privado



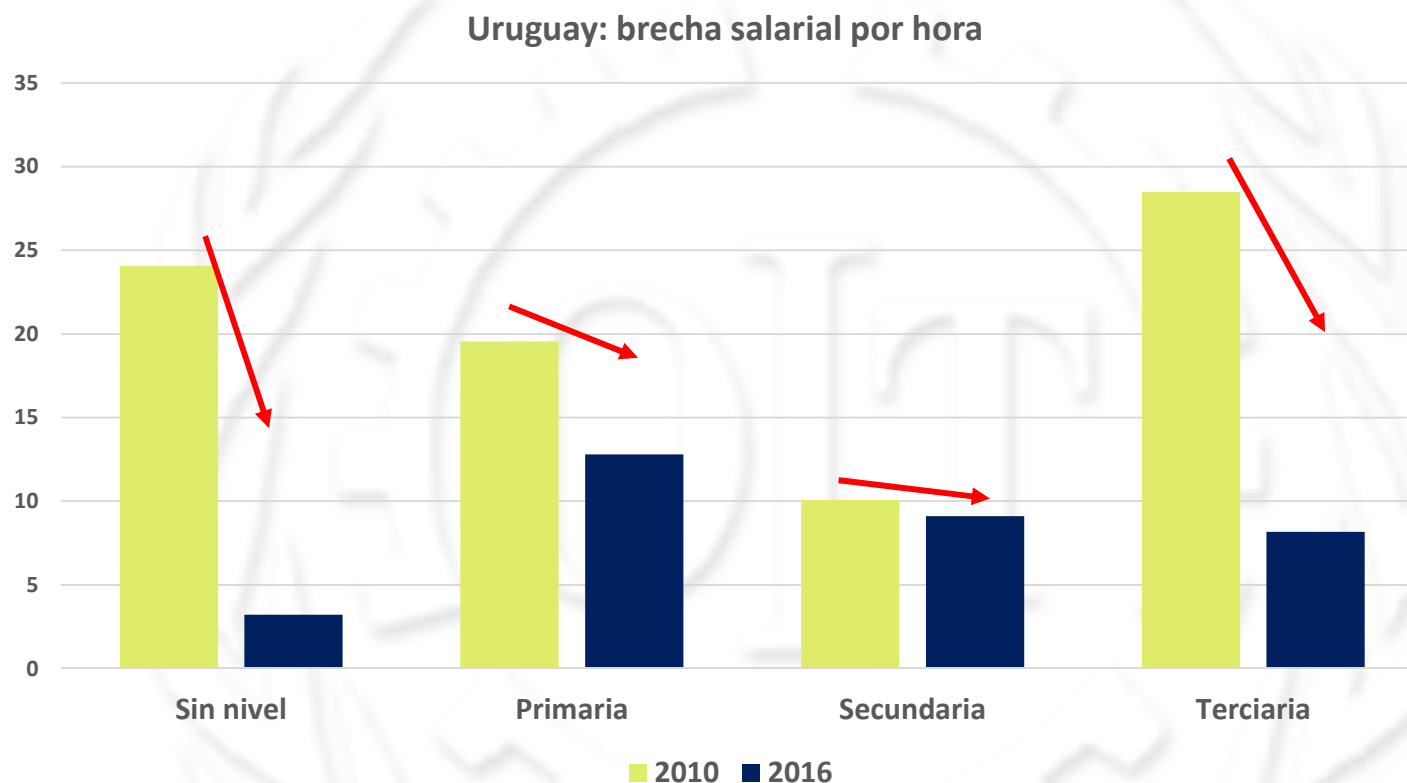
Sector privado:

- En los 4 países, las mujeres reciben salarios inferiores a los hombres
- La brecha salarial aún es positiva pero se ha reducido en 3 países.

Sector público:

- En Costa Rica y Uruguay la brecha salarial es cada vez más negativa.
- Solo en Perú se incrementó la brecha.

Brecha salarial por hora según nivel educativo



- A pesar de las reducciones en la brecha salarial, los hombres aún ganan más que las mujeres en todos los niveles de educación.

III. Políticas para promover la igualdad salarial en América Latina

Normativa

Países que han ratificado C. Núm. 100	Todos los países
Países que dan rango constitucional a la igualdad salarial	Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Dominicana, Uruguay y Venezuela.
Países que incluyen la igualdad salarial en normativa laboral	Argentina, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paragua, República Dominicana y Venezuela.
Países que incluyen la igualdad salarial en normativa para la igualdad de género	Colombia, El Salvador, Honduras, México, Perú y Uruguay.
Países que cuentan con normativa específica para la igualdad salarial	Chile, Colombia y Perú
Países que consignan el principio de igual salario por trabajo de igual valor	Argentina, Bolivia, Colombia, Ecuador, Paraguay y Perú.

Programas de Igualdad Salarial

- **Procesos planificados de diálogo entre el sector trabajador y el sector empleador. constan de 3 fases:**
 - Fase 1: **implicar y sensibilizar** a los actores principales, generar información relevante y **posicionar** la igualdad salarial en la agenda nacional.
 - Fase 2: medidas específicas mediante **herramientas y procesos para garantizar la evaluación objetiva de los puestos de trabajo**
 - Fase 3: garantizar la **evaluación y el seguimiento** de las medidas incorporadas de manera que se puedan medir los impactos y adaptar las estrategias

Destaca la importancia de la creación de herramientas y mecanismos claros que permitan comparar trabajos y determinar el igual valor

Programas de Igualdad Salarial en una organización

Perú: empresa pública del agua Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque (EPSEL)

Chile: Instituto de Seguridad Laboral (2015)

CLAVE:

Liderazgo de las organizaciones sindicales en su diseño e implementación.

Proceso ejecutado a través de Comités Paritarios integrados por representantes de los trabajadores y la empresa/administración

Fortalecimiento de la Inspección Laboral

Costa Rica

Guía para la Inspección del Trabajo con Enfoque de Género

Se trata de una Iniciativa conjunta de INAMU y MTSS con apoyo de OIT

Incluye capacitación al personal de la Inspección Laboral

El Salvador

Plan Temporal Brecha Salarial

Durante enero de 2016 se realizaron 88 inspecciones específicas

La cobertura fue de 3649 mujeres.

México

Operativo especial de Inspección “Salario Mínimo e Igualdad Salarial”

Se realizó 2014 con el fin, entre otros, de garantizar la igualdad salarial.

Se realizaron 5.604 inspecciones .

Iniciativa del Centenario de la OIT: las mujeres en el trabajo

Los principales problemas identificados como obstáculos son:

- 1) los estereotipos, la discriminación y el acceso al trabajo
- 2) la disparidad salarial
- 3) la distribución desigual y la subvaloración del trabajo de cuidado
- 4) la lucha contra la violencia en el trabajo.

Muchas gracias

