



Francisca Ortega (*)

13/10/2009
Sociedad
Mujer, salario y felicidad

13/10/2009
Política
Políticas Públicas y
estadísticas sociales

05/10/2009
Política
1958-2009. ¿Se repetirá
la historia o ella
cambiará?

05/10/2009
Economía
Los nuevos desafíos de
la minería en Chile

05/10/2009
Economía
Cambios estructurales en
el Sector
Silvoagropecuario

28/09/2009
Economía
Brotos verdes, comienza
la Primavera

Conversando con una pareja de amigos, mi artículo Mujer y Felicidad, me contaron la siguiente anécdota de un matrimonio: "estando comiendo en la casa de unos amigos, la mujer comenzó a reclamar por la poca "ayuda" de su marido en las tareas domésticas, a lo cual él respondió que su hora de trabajo era mejor pagada, por lo que él debía trabajar más horas y ella, que tenía un salario menor, dedicarse a las labores domésticas, su hora de trabajo remunerado tenía un costo inferior".

La indignación que me produjo este comentario fue mayor. Consulté con mis amigas, y el comentario, fue generalizado: a ellos le pagan, por igual trabajo, más que a nosotras.

La nueva Ley de de Igualdad Salarial que comienza a regir el 19 de diciembre próximo, debiera llevar esa diferencia a un nivel de equilibrio, por igual trabajo, igual remuneración para hombres y mujeres. Sin embargo, creemos que el cambio que realmente necesita la sociedad chilena es cultural, valorar el trabajo de la mujer y apoyar su rol de madre. El presente artículo, busca en una primera parte dar cuenta de las diferencias salariales que existen en nuestra sociedad, en una segunda, explicar el funcionamiento de la nueva Ley y, en su tercera parte, plantear los cambios culturales que se requieren. Espero que no me despidan en mi trabajo por escribir este artículo, ya que obviamente la conclusión será que deben aumentar mi salario.

1. Un primer dato: brecha salarial

La OIT nos entrega dos noticias desde las cuales debemos reflexionar. Por una parte, señalan que a pesar del persistente aumento de las tasas de participación laboral de las mujeres, así como del aumento en sus tasas de ocupación, siguen existiendo, y esta es la mala noticia, importantes brechas de equidad de género en el mercado laboral: las tasas de desempleo de las mujeres son superiores a las tasas de desempleo de los hombres, sus niveles de remuneración son inferiores y el porcentaje de mujeres ocupadas en el sector informal es superior y sus niveles de protección social son inferiores(1). Asimismo, las condiciones de cesantía y economía informal son superiores para las mujeres. Sin embargo, para los objetivos de este artículo nos centraremos en la brecha salarial entre hombres y mujeres por un mismo trabajo.

Acerca de

Este informe ha sido preparado por el Consejo Editorial de asuntospublicos.ced.cl.

©2000 asuntospublicos.ced.cl.
Todos los derechos reservados.

Se autoriza la reproducción, total o parcial, de lo publicado en este informe con sólo indicar la fuente.

Tenemos una realidad que no podemos negar, a igual trabajo las mujeres reciben un salario menor. Para entender de qué estamos hablando revisemos las cifras para América Latina y Chile.

Comenzando por la buena noticia, La OIT destaca que existe aumento de las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral en la presente década y aumentan sus oportunidades de empleo, en un ritmo superior a las que se abren para los hombres (la ocupación femenina crece a una tasa anual de 4.43%, en tanto la masculina se incrementa en un 2.94% al año).

Sin embargo, constata la OIT que la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres en América Latina aún es muy marcada. Las mujeres reciben menos ingresos que los hombres en todos los segmentos del mercado laboral. Los ingresos de las mujeres ocupadas correspondían en 2001, en promedio, al 78% de los ingresos de los hombres por hora trabajada (2).

Sin embargo, esta brecha de ingresos entre hombres y mujeres se ha reducido moderadamente en la década: siete puntos porcentuales entre 1990 y 2000. Eso significa que, si en 1990 ellas ganaban en promedio 59% de lo percibido por los hombres, en 2000 ese porcentaje aumenta a 66%. En general todos los países a nivel mundial consignan adelantos en materias de ingresos de las mujeres comparados a los de los hombres (3).

“La tendencia a la disminución de la brecha de ingresos a lo largo de la década puede ser observada en América Latina. Solamente en dos de ellos (Ecuador y Panamá) la brecha aumenta. La disminución más significativa de la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres ocurre en Perú (11 puntos porcentuales) y en Paraguay (10 puntos porcentuales). A pesar de esto, ambos países registran todavía importantes desigualdades de ingreso entre hombres y mujeres. Las mayores brechas de ingreso se observan en Honduras, en tanto las menores Panamá (a pesar de que ésta aumentó durante la década)(4).

Pese a esta disminución en la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres, la brecha que observa América Latina es todavía muy alta, superior a la que se registra en promedio en el mundo, de acuerdo a datos de la OIT.

Cuadro
América Latina, Países Seleccionados.
Ingreso mensual promedio de mujeres en comparación con hombres, 1990-2000

País	1990	2000	Variación en la década
Argentina	s-d	72	s-d
Brasil	53	61	8
Chile	61	65	4
Uruguay	57	64	7
Paraguay	57	67	10
Colombia	74	75	1
Ecuador	66	65	-1
Perú	59	70	11
Venezuela	72	74	2
Costa Rica	69	73	3
El Salvador	64	68	3
Honduras	52	58	6
México	68	71	3
Panamá	79	78	-1
Nicaragua	53	67	14

Fuente: OIT; Trabajo decente y equidad de género, Santiago; Chile; 2006; pp. 54

Detengámonos un momento para ver la evolución de la brecha salarial en nuestro país. Según el SERNAM, si en 1995, la brecha salarial era de 37,6%, en el año 2005 era de 20,8%. Es decir, por cada \$ 1.000 que gana un hombre, una mujer gana \$792 por igual trabajo. ¿Donde están nuestros 208 pesos? O ¿Qué razones objetivas existen para pagarnos menos?

Cuadro
Chile, % de remuneraciones de las mujeres respecto de los hombres

Año	Mujer	Hombre	% de remuneraciones de las mujeres respecto de los hombres
1995	162.655	260.571	62,4
1996	159.701	264.527	60,4
1997	183.651	297.154	61,8
1998	207.895	305.045	68,2
1999	205.092	266.665	76,9
2000	212.432	272.620	77,9
2001	216.273	263.453	82,1
2002	233.448	295.340	79,0
2003	244.023	302.416	80,7
2004	226.425	283.282	79,9
2005	213,884	270,212	79,2

Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos.

(1) Incluye sólo ingresos generados en la ocupación. Excluye otros como rentas, transferencias y arriendos

(2) Pesos de octubre de cada año. (3) Incluye personal de servicio doméstico

En: [http://www.sernam.cl/cedocvi/basemujer/docs/CON\(5\)_20080709_154053.xls](http://www.sernam.cl/cedocvi/basemujer/docs/CON(5)_20080709_154053.xls)

La preocupación por la brecha salarial entre hombres y mujeres no es una inquietud sólo de esta socióloga. El New York Times publicó en marzo del 2009, gráficas sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres en Estados Unidos. Independientemente del sector —educación, ciencia, servicios, etc.— la conclusión es clara: en EEUU existe una diferencia entre el salario que percibe un hombre y el que percibe una mujer por el mismo trabajo, siendo este último menor. Como explicación, este diario señala que los economistas manejan dos factores principales: la discriminación y la elección personal. Además, parte de las diferencias se atribuyen a que los hombres tienen más experiencia y trabajan más horas (5). Entendemos que los economistas se refieren a que las mujeres eligen trabajar medias jornadas y postergar su desarrollo profesional por dedicarse al cuidado de sus hijos; razones que explicaremos en la tercera parte de este artículo.

En síntesis, a nivel mundial, las mujeres perciben un sueldo menor al de los hombres, para un mismo cargo. En Chile las mujeres ganan el 79% del salario de sus colegas hombres, brecha que es más pronunciada entre hombres y mujeres que tienen más de 16 años de educación. A continuación detallaremos la decisión de la Presidenta Bachelet para disminuir esta brecha.

2. Un segundo dato: Ley de Igualdad Salarial

La Presidenta Michelle Bachelet promulgó el martes 2 de mayo del 2009 en la Moneda la Ley N° 20.348 que modifica el Código del Trabajo, resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñan una misma función.

En la oportunidad, la mandataria aseguró que se trata de "un acto de justicia", en una tarea que estaba pendiente, ya que "no basta con reconocer igualdades, sino que es necesario poner en marcha mecanismos que resguarden definitivamente estas igualdades", porque "queremos que cada mujer sepa que su trabajo, esfuerzo y producción valen lo mismo que el trabajo de su compañero".

Subrayó que, el verdadero progreso de una nación "debe partir por establecer las bases de igualdad entre hombres y mujeres", y recordó que nuestro país ha ido avanzando, poco a poco, en la participación política de las mujeres y en la incorporación femenina al mundo laboral, por lo que "resultaba una incongruencia que persistiera una arbitrariedad tan injustificada como la brecha salarial".

Cuatro son los aspectos centrales de esta Ley.

- Incorpora el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten el mismo trabajo.
- Las empresas deberán velar porque el principio de esta medida se cumpla, estableciendo en su reglamento interno un procedimiento para resolver denuncias.
- Las empresas que tengan más de 200 trabajadores/as deberán, además, crear un registro que transparente los cargos y funciones y sus características técnicas esenciales.
- Las denuncias judiciales se sujetarán al procedimiento de tutela de Derechos Fundamentales que aplicará la nueva justicia laboral.

Es un avance contar con esta Ley. ¡Gracias Presidenta y Ministra del SERNAM por promover la igualdad de remuneraciones! El 19 de diciembre comienza su vigencia, por lo que les propongo que el 20 de ese mes velar para que en nuestros trabajos esta Ley se cumpla. Avanzando un poco más, la pregunta que debemos hacernos es qué organismo estatal va a controlar que esto suceda. Espero que el Director Ejecutivo de la Institución en la que trabajo, ya haya tomado las medidas correspondientes para avanzar en este camino, aunque seamos una empresa de menos de 200 trabajadores, porque sino estaré forzada a llamar a la Dirección del Trabajo.

3. Un tercer dato: cambio cultural

Cuando se estudian las razones de esta brecha se observa que está relacionada con el mito de que la contratación de mujeres implica un costo alto. En estos costos se incluyen las prestaciones de protección de la maternidad; el ausentismo supuestamente mayor de las mujeres; su menor disposición para trabajar horas extra; su compromiso e interés menores para con el trabajo y una movilidad más restringida en relación con la de los hombres.

La OIT constata que los costos monetarios directos del empleador asociados a la protección de la maternidad y el cuidado infantil son muy reducidos (6). El estudio evidencia que la principal razón para que estos costos sean tan bajos para el empleador que decide contratar a una mujer reside, exactamente, en el ámbito de las políticas públicas y en el carácter de la legislación laboral existente en los cinco países bajo estudio (así como en la mayoría de los países latinoamericanos), que establece que los costos monetarios asociados a la maternidad no son financiados directamente por el empleador, sino por fondos públicos (en el caso de Chile) y por los sistemas de seguridad social (en Argentina, Brasil, México y Uruguay). Además, las contribuciones de los empleadores para los sistemas de seguridad social, que incluyen los beneficios relacionados a la maternidad, son independientes del sexo y de la edad de los trabajadores

que deciden contratar. Por tanto, para la contratación de una mujer, la licencia por maternidad representa un costo adicional nulo para los empleadores (7).

Por lo que debemos concluir que la brecha se produce por un mito arraigado en la sociedad chilena que no tiene fundamento empírico, sino más bien por un machismo que le asigna a la mujer la función básica y primordial del cuidado en el mundo privado y la esfera doméstica, como también a una subvaloración (económica y social) del trabajo de la mujer y de su rol en la sociedad.

El cambio cultural que necesitamos es que se promueva la conciliación del trabajo y la vida privada: que se valore la tarea de conciliar la educación de las nuevas generaciones y las obligaciones laborales y que se aprecie que muchas mujeres deban interrumpir sus carreras profesionales o trabajar menos horas que los hombres, y que ello no tenga efectos en las oportunidades de desarrollo de sus carreras (en sus posibilidades de ascenso y remuneraciones).

Este cambio cultural fue asumido por la Comunidad Europea y lanzaron una campaña de información sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres en todos los países miembros, sus posibles consecuencias y formas de controlarlo. En la página web de la UE, se señala que asumiendo que las diferencias salariales entre hombres y mujeres también tienen un impacto importante en los ingresos de por vida y en las pensiones de las mujeres, por lo que la Comisión Europea está colaborando con los Estados miembros; el Parlamento Europeo y los interlocutores sociales europeos para luchar contra las diferencias salariales entre mujeres y hombres, entregando materiales de campaña (afiches, power point y otros) para que se tome conciencia de esta inequidad (8).

Conclusiones

En este artículo hemos querido avanzar en nuestra pregunta existencial por las mujeres y su felicidad. Hemos constatado que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres, que obviamente, causan frustración de ellas. Como también, hemos visto que existen iniciativas para luchar por disminuir esta inequidad, como la Ley N° 20.348, promulgada por la Presidenta Bachelet.

Sin embargo, como señalábamos, se requiere un cambio más profundo en nuestra sociedad, que se avance en la valoración de nuestro trabajo; su significado y los desafíos que enfrentamos a tratar de conciliar nuestro rol de profesionales y madres.

Por esto al marido que consideraba que su hora de trabajo era mejor pagada, por lo que él debía trabajar más horas y ella, que tenía un salario menor, dedicarse a las labores domésticas, ya que su hora de trabajo remunerado tenía un costo inferior, le preguntamos: ¿te parece justo que nosotras ganemos menos con las mismas calificaciones profesionales y méritos que ellos por el mismo trabajo, ¿te parece justo que el trabajo doméstico de las madres no sea remunerado y ni siquiera aparezca en las cuentas nacionales del PIB? y ¿por qué no intercambiamos papeles y ellos trabajan más en la casa y nosotras fuera de ésta?.

Nuestra propuesta es que como sociedad debemos asegurar que las mujeres estén plenamente integradas al mercado laboral y que el desarrollo profesional de las mujeres no sea un impedimento para que las parejas puedan decidir libremente cuantos hijos quieren tener. Esto requiere un compromiso de toda la sociedad con la conciliación entre vida familiar y vida laboral. Como señalábamos en nuestro anterior artículo, que exista una corresponsabilidad social entre hombres y mujeres; familias; Estado; mercado y sociedad, para promover la formación de futuros ciudadanos integrados socialmente, respetuosos de la ley y felices.

Para concluir, deseamos mostrar algunas iniciativas Europeas que se han promovido para avanzar en la disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Nos entregan algunas buenas ideas para mejorar en un futuro la Ley promulgada por la Presidenta Bachelet.

- En Finlandia, un tripartito persigue el objetivo de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres de alrededor de un 20% a un 15%. El programa incluye acciones relacionadas con la desegregación; el desarrollo de sistemas salariales; medidas para fomentar el desarrollo profesional de las mujeres y llamamientos a los interlocutores sociales para que ellos establezcan acuerdos que reduzcan las diferencias salariales.
- En Suecia, los sindicatos de proporcionar estadísticas salariales desglosadas por sexo a quienes se las pidan. Los sindicatos o representantes de los empleados tienen el derecho de solicitar ese tipo de estadísticas.
- En Francia, los empresarios están obligados a facilitar datos sobre los salarios, lo cual debe realizarse cada año antes de las negociaciones de salarios.
- En Bélgica se publicó una ley que está a disposición de empresarios y sindicatos para evitar y eliminar las tendencias de género en los sistemas salariales (2006) (9).

Por último, espero que el 20 de Diciembre se produzca una revolución en nuestros trabajos, que se publiquen los salarios y dejemos al descubierto las brechas en nuestras oficinas... Espero seguir con trabajo ese día....

(*) Francisca Ortega, Esposa, madre y Socióloga.

(1) OIT; Trabajo decente y equidad de género, Santiago; Chile; 2006; pp. 19.

(2) OIT; opcit; pp. 30.

(3) OIT; opcit; pp. 50.

(4) OIT; opcit; pp. 50.

(5) En, http://www.nytimes.com/interactive/2009/03/01/business/20090301_WageGap.html

(6) OIT; opcit; pp. 140

(7) OIT; opcit; pp. 146

(8) En <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=682&langId=es>

(9) En <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=682&langId=es>