

COLUMNAS

Igualdad de sueldos de mujeres y hombres

El Ciudadano · 1 de agosto de 2013





La última encuesta de empleo de la Universidad de Chile informa que los aumentos de salarios no han beneficiado a las mujeres de la misma forma que a los hombres.

Para los trabajadores y trabajadoras, la igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión de derecho humano fundamental y en eso la igualdad en los ingresos es expresión de este derecho humano en el ámbito de la justa retribución por el trabajo, considerando el valor de éste, sin consideración o sesgos de género.

Según la encuesta hecha pública la semana pasada, los hombres tienen un sueldo promedio de \$621 mil y las mujeres \$430 mil, es decir, la diferencia o brecha salarial promedio actual es de \$191 mil.

Analizando años anteriores vemos que la brecha subió en más de 10 puntos, pues en mayo de 2012 era de \$128 mil y en mayo de 2011 de \$134 mil.

Además, la encuesta da a conocer que en los sectores que ocupan preferentemente a hombres, como la construcción y la industria, las remuneraciones han aumentado.

Por el contrario, en los servicios personales y sociales, que concentran fundamentalmente a mujeres, como trabajadoras de casa particular, la primera actividad en términos de ocupación femenina; se registró un retroceso en ingresos por hora cercano al 7%.

A estos datos podemos sumar que según la CASEN 2011, el 38.8% de los hogares tiene una mujer como jefa de hogar, cifra que en 1990 sólo alcanzaba el 20,2%, y de los hogares monoparentales, el 88,7% es también liderado por una mujer. Además, el aporte que éstas realizan el ingreso familiar en hogares biparentales alcanza al 38,6% de participación.

Aún así, las mujeres son las que perciben en mayor cantidad el salario mínimo, actualmente de \$193.000 , ya que la creciente participación laboral femenina se concentra en servicio doméstico, servicios sociales y de salud, actividades comunitarias, sociales y personales.

La participación femenina fluctúa entre el 25% y el 33% en los primeros deciles, y en los deciles de mayores ingresos es cercana al 60%. Es decir, las mujeres más pobres y que más necesitan, presentan los peores indicadores de participación en el trabajo remunerado, estando sobre-representadas en el sector informal, dónde el servicio doméstico es la puerta de entrada.

Como derecho humano fundamental, garantizar la igualdad de ingresos entre hombres y mujeres, y la inserción de las mujeres en el mercado del trabajo y en la economía, en igualdad de condiciones que los hombres, es una obligación del Estado Chileno emanado de múltiples tratados de derechos humanos, entre los que destacan la CEDAW y la Convención Interamericana, y particularmente el Convenio N°100 de la OIT sobre “Igual remuneración a trabajo de igual valor”, ratificado por Chile en el año 1972.

Avanzar en equidad de género en materia de ingresos es ineludible, pero requiere de una discusión seria y no de medidas inconexas y leyes mal planteadas.

De hecho, esta misma semana hemos tenido acceso al Informe sobre la Aplicación de la Ley 20.348 sobre Igualdad de Remuneraciones, 20.348, que efectuó la Cámara de Diputados, y cuya conclusión general es categórica: se trata de una ley

desconocida, sin incentivos y, en opinión de la Central Unitaria de Trabajadores, no ha tenido impacto en materia de igualdad de ingresos entre hombres y mujeres.

Defectos de la ley, que pudieron ser advertidos en su tramitación, explican el fracaso de esta ley, pues no se consideró la opinión de los trabajadores, no se analizó la legislación comparada de los países que tienen buenas experiencias ni los informes de expertos.

El tema es complejo, resolverlo no se agota en una sola medida ni en una ley que no asuma seriamente y con instrumentos adecuados, la complejidad de conciliar la libertad contractual con la obligación de promover la igualdad entre hombres y mujeres.

El más visible defecto de la Ley tiene que ver con que solo reconoce el principio de igualdad de remuneraciones respecto de hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, lo que implica “rebajar” el estándar del principio, pues éste tiene que ver con el valor del trabajo, no con el “tipo” de trabajo.

Tampoco se hace cargo de que las mujeres acceden a empleos peor remunerados, pues en ese caso se requieren de medidas proactivas del Estado destinadas a que las mujeres puedan insertarse en todo tipo de empleos, en igualdad de condiciones que los hombres.

En lo concerniente al empleo público, la Ley solo consideró una modificación que afecta el empleo a contrata. En la tramitación del Proyecto de Ley, la Mesa de Igualdad de Oportunidades del Sector Público que agrupa representantes de organizaciones del sector público, planteó que se requería también de **descripción de cargos bajo pautas libres de sesgos de género, evaluación del valor de los puestos de trabajo bajo criterios objetivos, una entidad experta que asesorará o revisará estas evaluaciones y un instrumento de protección eficaz de las discriminaciones** que puedan

darse en las remuneraciones asignadas a trabajos de igual valor, pero estas consideraciones no fueron atendidas, pese a que están en consonancia con las políticas y medidas implementadas en los países que han tenido avances positivos en esta materia. Por cierto, la percepción del sector sobre los efectos de la Ley 20.348 es que no mejoró tampoco la asignación igualitaria de grados.

Para la Central Unitaria de Trabajadores, la **igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor** es un imperativo de justicia social y parte de nuestra resolución programática de luchar en contra de las desigualdades que persisten y afectan a nuestra sociedad.

Una propuesta seria en este ámbito debe a lo menos exigir a los empleadores la implementación de prácticas de empleo proactivas enfocadas a las mujeres (como también debe plantearse respecto de las personas discapacitadas y de la pueblos indígenas, en virtud de otros tratados de derechos humanos), que corrijan las condiciones de desventaja que éstas enfrentan.

Los empleadores deben estar obligados por ley a identificar ellos mismos las barreras u obstáculos a que se pueden enfrentar las mujeres e implementar las medidas destinadas a asegurarles igual remuneración a la que perciben los hombres por un trabajo de igual valor.

La Ley debe establecer que debe haber la misma remuneración en trabajos de igual valor, sea que los ejerzan hombres o mujeres, que las mujeres deben tener oportunidades para capacitarse y acceder a las promociones o ascensos, considerando las barreras que enfrentan. O sea, la ley debe igualar lo que no es hasta ahora naturalmente igual, por la división sexual del trabajo y la sobre carga de trabajo de la mujer. Debe establecer que los puestos de trabajo y las exigencias para ejercerlos no deben considerar sesgos de género.

Por ejemplo, la antigüedad puede ser un elemento de sesgo, pues las mujeres no cuentan con trayectorias laborales similares a los hombres en cuanto deban hacerse cargo de asumir responsabilidades parentales, domésticas o por la maternidad. De igual modo, una retribución económica que se vea afectada por inasistencias por licencias maternales o parentales, es contra género.

Un órgano técnicamente preparado para hacerse cargo de revisar el cumplimiento por parte de los empleadores de sus obligaciones en este ámbito, debe tener acceso a la información contable y de remuneraciones de la empresa, para develar incumplimientos o errores en las medidas que debieran haberse adoptado, o proponer otras adecuadas. No se debe perseguir inmediatamente la sanción sino el cambio de conducta, la sanción opera solo en caso de que los empleadores insistan en malas prácticas o ésta sea evidente.

Finalmente, una legislación o política pública que garantice acceso a sala cuna a las trabajadoras no contribuirá a acortar la brecha de ingresos, en cuanto no esté también dirigida también a hombres trabajadores (si el derecho a sala cuna solo beneficia a mujeres trabajadoras no se avanza en materia de responsabilidades compartidas, que es realmente el problema) y exista una política pública que promueva la inserción laboral de las mujeres de menores de ingresos a empleos productivos y bien remunerados.

Por **Ángela Rifo**

Vicepresidenta de la **Mujer, CUT- Chile**

Fuente: [El Ciudadano](#)