

ONU MUJERES

Tópico A: Medidas para reducir la brecha salarial y mejorar ambiente laboral
Presidente: Deborah Tirado Hernández
Moderador: José Eduardo Rodríguez Martínez
Oficial Asistente: Flor de María G. Pérez Hernández
Febrero 2018.

INTRODUCCIÓN

La desigualdad hoy en día entre mujeres y hombres se manifiesta en diversos ámbitos. Sin embargo, el campo laboral es uno de los entornos donde las desigualdades de género se muestran de una forma evidente. A pesar de los avances que se han realizado para igualar los derechos y oportunidades de vida entre las mujeres y los hombres, aún hay un largo camino que recorrer para combatir esta brecha social.

Es imprescindible mencionar algunos de los muchos aspectos en los que el ambiente laboral entre los dos géneros presenta desigualdades: violencia en el trabajo, esta es una realidad que se ve reflejada en todo el mundo, en Europa un 55% de las mujeres afirma haber sufrido acoso sexual en el trabajo; permiso de maternidad, tan solo en 63 países se cumplan las normas establecidas por la Organización Internacional del trabajo; trabajo no remunerado, las mujeres asumen una carga de trabajo excesiva en comparación con el salario que perciben; brecha salarial, la diferencia de salario entre hombres y mujeres es muy significativa en cada género; población activa, el número de mujeres activas en el campo laboral es todavía muy inferior al de los hombres.

Se puede hacer una aproximación que esta problemática surge desde la época de la agricultura en el periodo Neolítico, esta actividad pudo haber sido el factor que originó la desigualdad de género debido a la fuerza que se necesitaba para poder llevar a cabo este trabajo. Fue después de la primera guerra mundial que, ante de la inequidad que existía entre las mujeres y hombres en el mundo, se reconoció a la mujer como un elemento vital para la economía, ya que mientras los hombres peleaban, ellas se encargaban del campo en todo el continente europeo. Se estima que durante este periodo 1.345.000 mujeres, obtuvieron empleos. A partir de este periodo comenzaron a surgir numerosos cambios positivos para la vida de las mujeres.

Hoy en día la situación persiste, pues a escala mundial, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral es casi 27 puntos porcentuales menores que la de los hombres. Es en Asia Meridional y Asia Oriental donde la desigualdad ha aumentado.



Las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres, y las tasas mundiales de desempleo son más desiguales en África Septentrional y los Estado Árabes. En Europa Septentrional, Meridional y Occidental, y en América del Norte, esta disparidad se ha reducido.



Con los datos anteriormente mencionados, se puede decir que esta es una situación que sigue persistiendo, la cual será analizada más adelante con el objetivo de buscar soluciones para esta problemática.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

En las últimas décadas, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de permanecer en situación de desempleo, ya que tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y cuando aceptan se ven obligadas a tener empleos de peor calidad.

“Por otra parte, desde hace cinco décadas, el ingreso masivo y acelerado de las mujeres al mercado de trabajo ha trastocado todos los ámbitos de la sociedad. Sin embargo, no ha sido comprendido de manera integral, por lo que el intercambio de prácticas exitosas representa un valioso insumo para enriquecer las acciones a favor de las mujeres que desarrolla cada país”. [Commission of the Status of Women, 2009]

“Entre 1995 y 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en el trabajo cayó del 52.4% al 49.6%. Las cifras correspondientes a los hombres fueron del 79.9 y del 76.1%. En 2015, la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la tasa de empleo fue 25.5 puntos porcentuales menor en el caso de las mujeres, apenas 0.6 puntos porcentuales por debajo de la cifra registrada en 1995”. [Organización Internacional del Trabajo, 2016]

En Asia Meridional y Asia Oriental, las disparidades han ido aumentando más aún desde 1995. Las tasas más bajas de participación de las mujeres se traducen en menos oportunidades de empleo, con escasa variación a lo largo del tiempo, lo que socava su capacidad para obtener ingresos y su seguridad económica. Desde 1995 hasta actualmente, la brecha entre la fuerza laboral femenina y masculina es de 25.2%, y la percepción salarial promedio es 9.7% inferior por hora que la recibida por los hombres con la misma función, calificación y número de horas.

En la Unión Europea, de 2003 a 2006 la brecha de remuneración o salarial, entre hombres y mujeres por hora se estancó en un 15 por ciento y aumentó al 17.1% en 2009. Entre los países de la OCDE, Japón y la República de Corea tienen la mayor brecha de remuneración entre hombres y mujeres, con un 30% y 40% para los trabajadores de tiempo completo. “Según un estudio, en América Latina, la diferencia en los salarios en ingresos por hora fuera del sector agrícola era del 22 % y de un 36 % para los ingresos mensuales, y en muchos países de Asia,

Oriente Medio y Norte de África la diferencia era de más del 40% en algunos sectores". [Organización Internacional del Trabajo, 2016]

RELEVANCIA ACTUAL

La brecha salarial que sufren las mujeres actualmente a nivel global es de 23%, a que se refiere, esto quiere decir que la diferencia entre el salario que recibe una mujer por el mismo empleo que un hombre puede ser menor en un 23% de las veces, no debería de haber una desigualdad de tal magnitud, ya que si una mujer a destinado el mismo tiempo de estudio, dinero y esfuerzo que un hombre no debe haber una diferencia en el salario, sin mencionar el desperdicio de talento y habilidades que las mujeres pueden aportar a diversos sectores.

Hoy en día se lleva a cabo la campaña "23% es un robo" para generar más conciencia sobre la disparidad y llamar a la igualdad y el fortalecimiento de la mujer en el mercado laboral. En promedio, las mujeres ganan 77 centavos por cada dólar que hacen los hombres. A escala mundial, se estima que la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es de un 22.9 por ciento promedios, en otras palabras, las mujeres ganan 77.1 por ciento de lo que ganan los hombres, indican la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la víspera del Día Internacional de la Mujer.

"En algunos países esa brecha es aún mayor. Por ejemplo, las mujeres en Suecia y Francia ganan 31% menos que los hombres. En Alemania esa diferencia es del 49% y en Turquía del 75%."

"Las mujeres luchan todos los días, incluso sufren el impacto negativo de la brecha salarial aquellas con estudios de alto nivel. Sacaron los mismos préstamos que los hombres para ir a la universidad e invirtieron el mismo tiempo de estudio. No existe razón para ser disminuidas debido al género y además a su raza", dijo Arquette en una entrevista concedida al servicio de Noticias ONU.

ACCIONES INTERNACIONALES

El trabajo y la participación que vienen liderando las mujeres, ha aumentado en los últimos años y se han creado instituciones que se dedican a crear una comunidad estable, conectar, formar y empoderar a la mujer a través de herramientas que impactan sus vidas.

Fundación WWB Colombia: Es una institución que trabaja por el empoderamiento económico de la mujer a través de proyectos que contribuyen a su reconocimiento y proyección, a través de la capacitación y el liderazgo con el fin de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Centro de Liderazgo para la Mujer: Ofrecen capacitaciones a emprendedoras y empresariales por medio de talleres en: educación financiera, alfabetización digital, emprendimiento, liderazgo y gestión empresarial.

Met Community: Es una organización internacional con presencia en seis países: España, Colombia, Perú, Brasil, Argentina y USA. Su objetivo es apoyar e impulsar el emprendimiento femenino sostenible, responsable e innovador.

Corporación Mundial de la Mujer: Brinda inversión tanto social como sostenible, interviniendo en poblaciones vulnerables, a través de un acompañamiento integral de formación, crecimiento, y transformación contribuyendo en reducir la liquidación de nuevas empresas alcanzando el éxito de estas por medio de la inclusión social.

Existen diversos programas ó ONGs que intentan lograr la igualdad o equidad de género, como por ejemplo ONGs internacionales como Amnistía internacional que está más en la parte política ó CAFRA [Caribbean Association for Feminist Research and Action] la cual intenta definir las políticas feministas como un asunto tanto de conciencia como de acción.

El apoyo de la ONU hacia la mujer y sus derechos comenzó con la Carta Fundacional de la misma organización, la cual se firmó el 26 de junio de 1945 en San Francisco. Dicha carta menciona que se debe fomentar el apoyo hacia los ciudadanos, sin importar el sexo.

La ONU [1945], en su artículo 55 de su Carta de las Naciones Unidas menciona lo siguiente:

El respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades. [p.15]

A partir del primer año de las Naciones Unidas, se comenzaron a formar ciertos organismos y comisiones con el objetivo de respaldar a la mujer y sus derechos.

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

Establecida por el Consejo Económico y Social durante el primer año de las Naciones Unidas, el 21 de Junio de 1946. Considerado como el principal organismo intergubernamental global de formulación de políticas, dedicado exclusivamente a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

En 1996 se amplió el mandato de la Comisión, asumió un papel de liderazgo en la supervisión de los problemas en la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y en la incorporación de una perspectiva de género en las funciones de la ONU. Tras la aprobación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en 2015, la Comisión también contribuye al seguimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a fin de acelerar la realización de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

En 1979 la Asamblea general adoptó esta convención, la cual se puede describir como una Carta de Derechos Internacionales para las Mujeres. En sus 30 artículos la Convención define la discriminación contra la mujer y establece una agenda nacional para poner fin a dicho problema.

Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer – ONU Mujeres

El 2 de julio del 2010 la Asamblea General de las Naciones Unidas votó para crear un organismo único que se encargara de acelerar y supervisar el progreso para lograr una igualdad de género entre la sociedad, así como fomentar el empoderamiento de la mujer.

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer

Agencia que se estableció en el año de 1985, forma parte del Sistema de las Naciones Unidas. Esta agencia se encarga de promover el bienestar de las mujeres, así como de apoyar las iniciativas de organizaciones gubernamentales como de la sociedad civil, es decir que impulsa a lograr que las mujeres tengan las mismas oportunidades de vida que los hombres.

PUNTOS A TRATAR

Estadísticas

1. Evolución de la brecha salarial

¿Qué ha ocurrido en los últimos años con la brecha salarial

En la mayoría de los países desarrollados se han producido mejoras, ¿cómo se ha observado en los salarios entre hombres y mujeres los cambios del porcentaje de reducción en la brecha salarial?

En caso de las peores ocupaciones de trabajos en las empresas, ¿cuál es el impacto que ha tenido sobre la brecha salarial?

¿Cómo se encuentra la brecha salarial en los últimos años?

2. Empleabilidad

Pocas prestaciones por desempleo

Peores pensiones

mujeres en precario (trabajando temporalmente) no encuentran trabajo fijo

Precariedad (trabajo temporal) laboral más en mujeres que en hombres

Tasa de empleo entre hombres y mujeres

3. Recursos Humanos

Equidad en el salario entre hombres y mujeres

Participación de hombres y mujeres en el trabajo

Acceso a todas las ocupaciones e industrias

Eliminación de la discriminación sobre los roles familiares, como la maternidad.

Talento y alto rendimiento de las mujeres en los trabajos.

d. Regulaciones salariales

El salario de los hombres superior al de las mujeres

¿Cómo impactaría a la economía y a la sociedad una igualdad de salario entre hombres y mujeres?

Diferencia entre hombres y mujeres en el salario por hora

4. Económica

Impacto en la productividad e ingresos (PIB, balance empresarial)

Diferencia en la productividad de ingresos, como el producto interno bruto o el balance empresarial, que existe en los países donde la mujer es tomada en cuenta en el campo laboral, en comparación con las regiones en donde son denigradas en dicho ámbito.

Impacto social

Consecuencias que existen hoy en día en el ámbito social, debido a la falta de apoyo a la mujer en el campo laboral.

5. Legal

- Leyes de reformas laborales (propuestas y reformas que actualmente estén en uso)
- Leyes de protección laboral (que sean dirigidas a las condiciones de trabajo)
- Igualdad salarial, medidas y propuestas que se llevan a cabo
- Propuestas legales con relevancia en la igualdad salarial
- Sanciones al no cumplimiento de estas

REFERENCIAS

Medidas para reducir la brecha salarial y mejorar ambiente laboral en las mujeres. [2016] En UNESCO. Recuperado 19 de febrero de http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf

Brecha de remuneración en las mujeres. [2013]. En Organización Internacional del Trabajo. Recuperado 19 de Febrero de 2018 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

Brecha Salarial de las mujeres: Antecedentes. [2009]. En United Nations. Recuperado de 18 de febrero de 2018 de <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw53/panels/keypolicy/Espinosa.pdf>

Medidas para reducir la brecha salarial y mejorar ambiente laboral en las mujeres: Países. [2008]. En Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado de 18 de febrero de 2018 de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf

Las mujeres en el trabajo. [2016]. En Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de 20 de febrero de 2018 de http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf

Noticias ONU. [2018]. En Naciones Unidas. Recuperado de 1 de marzo de 2018 de <https://news.un.org/es/story/2017/03/1375371>

Mujeres en el trabajo. [2018]. En El Financiero. Recuperado de 1 de marzo de 2018 de <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/mujeres-ganan-22-menos-que-los-hombres-oit.html>

Medina, M. [2018]. ONU Mujeres. En Naciones Unidas. Recuperado de 1 de Marzo de 2018 de <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/03/onu-mujeres-afirma-que-la-brecha-salarial-del-23-entre-mujeres-y-hombres-es-un-robo/>

ONGs nacionales e internacionales. [s.f]. En Comisión Interamericana de Mujeres. Recuperado de 2 de marzo de 2018 de <http://portal.oas.org/Portal/Topic/Comisi%C3%B3nInteramericanadeMujeres/Participaci%C3%B3nPo1%C3%ADtica/ONGsnacionalesyinternacionales/tabid/958/Default.aspx>

Organizaciones gubernamentales e internacionales. [2018]. En INMUJERES. Recuperado de 2 de marzo de 2018 de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf

Organizaciones gubernamentales e internacionales para las mujeres.

[2015]. En Mprende. Recuperado de 2 de marzo de 2018 de <http://mprende.co/mujeres-mprende/4-instituciones-que-apoyan-las-mujeres>

Evolución de la brecha salarial. [s.f]. En Mi salario. Recuperado de <https://misalario.org/main/tu-salario/igualdad-salarial/brecha-salarial-de-genero-preguntas-frecuentes>

Evolución de la brecha salarial. [s.f]. En Poltikon. Recuperado de <https://politikon.es/2016/05/04/la-evolucion-de-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres/>

Recursos humanos entre hombres y mujeres. [s.f]. En equidad de género y recursos humanos. Recuperado de <http://blogs.evaluar.com/equidad-de-genero-y-recursos-humanos>

Empleo entre hombres y mujeres. [2017]. En El Plural. Recuperado de <https://www.elplural.com/2016/03/07/los-14-graficos-que-demuestran-la-desigualdad-laboral-entre-hombres-y-mujeres>

[Bsn.com.mx](http://bsn.com.mx). [2018]. [online] Available at: <http://bsn.com.mx/es/banco-juridico/wp-content/uploads/2015/04/MULTAS-LFT-BSN.pdf>

[Dgte.cantabria.es](http://dgte.cantabria.es). [2018]. Registro de Sanciones por Infracciones Muy Graves en Materia de Prevención de Riesgos Laborales - Dirección General de Trabajo. [online] Available at: <http://dgte.cantabria.es/publicacion-de-sanciones>

[Ub.edu](http://www.ub.edu). [2018]. Citar un sitio web - Cite This For Me. [online] Available at: <http://www.ub.edu/ossma/wp-content/uploads/2016/02/ley-prevencion-riesgos-laborales.pdf>

Perfil, E. [2018]. Todas las reformas laborales en detalle que propone el Ejecutivo. [online] [Perfil.com](http://www.perfil.com). Available at: <http://www.perfil.com/politica/todas-las-reformas-laborales-en-detalle-que-propone-el-ejecutivo.phtml>

[Ec.europa.eu](http://ec.europa.eu). [2018]. Derecho del trabajo - Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión - Comisión Europea. [online] Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=es>

Noticias Universia España. [2018]. ¿Cómo funciona la Legislación laboral en Europa?. [online] Available at: <http://noticias.universia.es/empleo/noticia/2012/10/09/973287/funciona-legislacion-laboral-europa.html>