

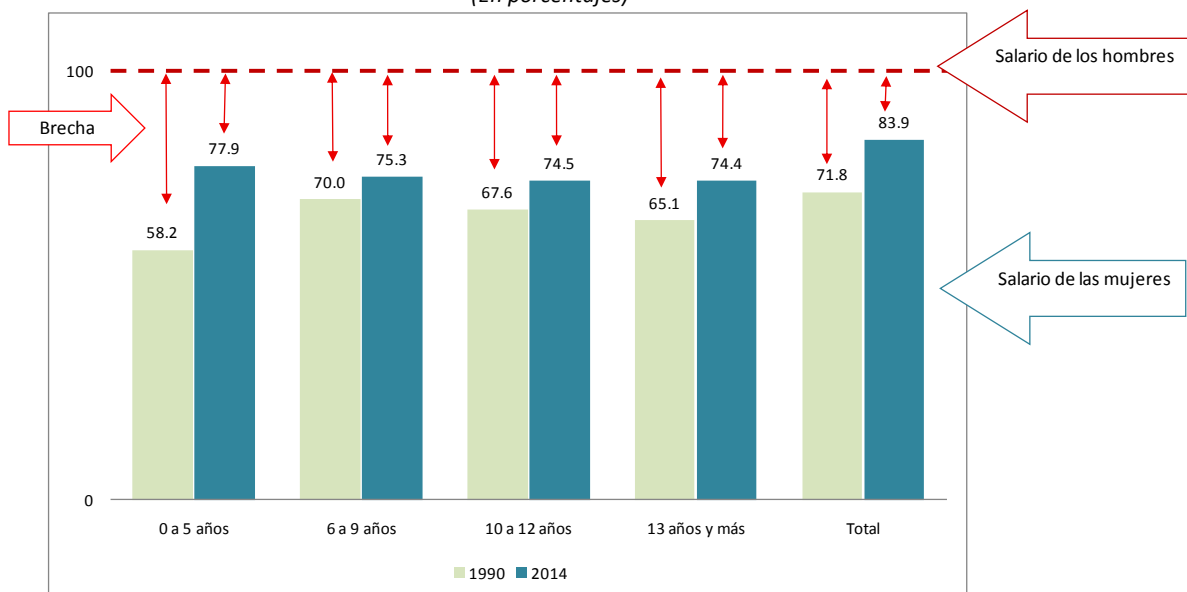


Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres

Las brechas salariales de género, reflejo de la discriminación y la desigualdad en el mercado laboral, han disminuido en la región en las últimas décadas, aunque de manera insuficiente y persisten como obstáculo para la autonomía económica de las mujeres y en la superación de la pobreza y la desigualdad en América Latina y el Caribe.

La disminución de 12,1 puntos porcentuales de la brecha entre los salarios de mujeres y hombres entre 1990 y 2014, significa un avance hacia la igualdad salarial entre mujeres y hombres en América Latina. Sin embargo aún el salario de las mujeres es solo el 84% por ciento de lo que ganan los hombres. Esta situación presenta diferencias dependiendo del nivel educacional de las personas empleadas.

América Latina (Promedio ponderado de 18 países): Proporción del salario medio de las mujeres asalariadas urbanas de 20 a 49 años, que trabajan 35 horas y más por semana, respecto del salario de los hombres de iguales características, según años de escolaridad, 1990 y 2014
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Estadísticas. Unidad de Estadísticas Sociales, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

La disminución más alta de la brecha (19,7 puntos porcentuales) se observó en el grupo de mujeres con menor nivel educativo, es decir aquellas con 0 a 5 años de instrucción. Esto se debe a dos factores.

Primero, a los avances legislativos en los países de la región, que regulan y formalizan el trabajo doméstico remunerado estableciendo montos salariales mínimos por hora y tiempos máximos de las jornadas de trabajo. En segundo lugar, al aumento de los salarios mínimos y su utilización en varios países para homogeneizar hacia arriba los ingresos de las personas ocupadas sin calificación.

En el caso de las mujeres de mayor nivel educativo (13 años y más de instrucción), la brecha disminuyó en 9,3 puntos porcentuales. La incorporación de mujeres a ámbitos como la ciencia y tecnología, las telecomunicaciones y a empresas de gran tamaño, puede estar contribuyendo a mejorar la situación, aun sin generar igualdad: la brecha con los hombres es aún de 25,6 puntos, una distancia que muestra que la inversión en educación y formación profesional de las mujeres no las acerca de forma lineal a los ingresos de los hombres con la misma formación.

En los niveles intermedios de educación (6 a 9 años y 10 a 12 años de instrucción) no se modificaron sustancialmente los valores.

Ganar lo mismo que los hombres en igualdad de condiciones es un derecho de las mujeres, un requisito para su autonomía económica y para alcanzar la igualdad de género.

Principales medidas para enfrentar la brecha salarial de género:

- Promover los espacios para la negociación colectiva y la participación activa de las trabajadoras, lo que en diversos casos ha permitido la mejora salarial y la disminución de la desigualdad entre hombres y mujeres.
- Mejorar los salarios mínimos ya que la implementación y mejora de éstos promueve el avance en la igualdad en los sectores con peores remuneraciones y donde hay más mujeres empleadas.
- Implementar regulaciones del mercado laboral que aseguren a trabajadores y trabajadoras mayor corresponsabilidad del cuidado a través de instrumentos como las licencias por paternidad, el reconocimiento de las responsabilidades de cuidado tanto para trabajadores como trabajadoras y las soluciones colectivas y corporativas para que ambos tengan iguales oportunidades de capacitación, ascensos, horas extras, y otros compromisos laborales que mejoran la masa salarial.

“Sin igualdad de género, el desarrollo sostenible no es desarrollo ni es sostenible”

División de Asuntos de Género, Comisión Económica para América Latina y el Caribe

<http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/asuntos-de-genero>

