



¡Equidad de remuneración YA!

Editor: Rae Anne Medforth

Septiembre de 2006

¡Equidad de remuneración YA! es un boletín electrónico producido por la ISP como parte de su campaña en pro de la equidad de remuneración. El boletín se concentrará en asuntos relativos a la equidad de remuneración y en los logros alcanzados al respecto, incluyendo las acciones sindicales para avanzar en la consecución de la meta de la equidad de remuneración, la negociación colectiva y cuestiones de igualdad, los sistemas de evaluación de los puestos de trabajo y la formación, como así también el fortalecimiento de las capacidades, nuevas investigaciones y publicaciones. Se ocupará asimismo de las evoluciones en el ámbito legislativo y de iniciativas tomadas por gobiernos y empleadores. Aparecerá cada dos meses en inglés y castellano. La suscripción puede hacerse en línea en el sitio web de la ISP www.world-psi.org o enviándonos un mensaje por correo electrónico a: equality@world-psi.org. Nos complacerá recibir sus colaboraciones y comentarios.

Misión de evaluación de campaña sobre equidad de remuneración en Filipinas



En el marco de la evaluación de la campaña en favor de la equidad de remuneración, dos de las asesoras externas, Sue Hammond y Ariane Hegewisch, participaron en una visita a Filipinas para estudiar el impacto que ha tenido el programa desde que se

inició en 2002. Al volver, Sue Hammond, del Sindicato de Servicios Comunitarios y Públicos de Australia, redactó el artículo siguiente. Un informe más detallado sobre la evaluación, que contó con el generoso patrocinio de FNV Países Bajos, será publicado en el próximo número de **¡Equidad de remuneración YA!**

“La evaluación de esta campaña demuestra que se han cumplido los objetivos de la misma, y que la campaña ha tenido mucho éxito. Es una verdadera inspiración ver cómo los sindicatos del sector público han trabajado y los logros que han alcanzado, usando el tema de la equidad de remuneración como manera de mejorar las condiciones de trabajo de sus miembros, y para organizar y desarrollar sus sindicatos. Con la ayuda del personal, los asesores y el material de formación facilitados por la ISP, las mujeres del sector público filipino realizaron seminarios y programas de capacitación, además de organizar actividades de campaña como carreras populares y asambleas comunitarias para que la cuestión de la equidad de remuneración se convierta en un importante tema laboral. Gracias a estas actividades, ahora se comprende mejor el tema de la equidad de remuneración, que se aborda en las discusiones de negociación colectiva y se vincula a otros temas relacionados con la igualdad de género en el mundo laboral. Es a la vez ejemplar y fuente de inspiración el gran esfuerzo, la energía y la motivación de las sindicalistas locales que organizan estos eventos y comunican sus conocimientos y análisis de la equidad de remuneración en un difícil contexto político y económico.”

Oficinistas universitarias afiliadas a CUPE esperan decisión del tribunal



La Corte de Derechos Humanos de Saskatchewan se ha pronunciado en favor de un grupo de oficinistas

universitarias, miembros del Sindicato Canadiense de Empleados Públicos (CUPE), al solicitar que la comisión de derechos humanos investigue supuestas infracciones en materia de equidad de remuneración. En nueve fallos diferentes emitidos en julio, el tribunal anuló la decisión que la comisión había tomado el año pasado de rechazar un gran número de reclamos sobre equidad de remuneración presentados por miembros de CUPE que trabajan como oficinistas en la Universidad de Saskatchewan.

“Los fallos del tribunal tienen una importancia sin par,” dijo Aina Kagis, presidenta de la coalición provincial sobre equidad de remuneración y representante del personal para CUPE en Regina. “La discriminación salarial sigue siendo una realidad de todos los días para muchas mujeres de Saskatchewan, y la vía de los derechos humanos es muchas veces la única manera de poder remediar la situación.”

Como Saskatchewan es una de las pocas provincias que aún no cuentan con legislación sobre equidad de remuneración, en los últimos diez años cientos de trabajadoras han presentado reclamaciones sobre discriminación salarial refiriéndose al código de derechos humanos. El año pasado, la comisión rechazó más de 100 reclamaciones presentadas por miembros de CUPE que trabajan en hogares comunitarios y en la universidad, diciendo que el código de los derechos humanos no contiene ninguna cláusula que permita comparar puestos muy diferentes. Diez oficinistas universitarias y 39 trabajadoras de hogares comunitarios apelaron contra esta decisión ante la Corte de Derechos Humanos. La mayoría de las oficinistas afectadas por estos fallos ha decidido no proseguir con sus reclamaciones, ya que su reciente convenio colectivo resolvía algunos de los problemas que tenían al respecto. Las 39 miembros de CUPE, trabajadoras de hogares comunitarios, están esperando la decisión del tribunal respecto a sus apelaciones. Para obtener mayor información al respecto, ver:

http://www.cupe.ca/media/Tribunal_supports_CU

Guía de la ISP sobre evaluación de puestos de trabajo



La ISP ha publicado una guía práctica sobre la evaluación de puestos de trabajo para los sindicatos del sector público. Esta guía se preparó con el generoso apoyo de la FNV, Países Bajos, y de IMPACT, Irlanda, como parte del

Proyecto de Formación y Sindicalización de la ISP para las Mujeres Andinas. La escribió Daina Green del SEIU, Canadá, asesora de la ISP. Entre los temas que son tratados en la guía figuran los siguientes:

- Definición de conceptos
- Definición de la brecha salarial
- Estrategias para reducir la brecha salarial
- Pasar a la acción: medir y revalorizar
- Evaluación de puestos de trabajo
- Realizar una evaluación de puestos sin sesgos de género
- Instrumentos modelo
- Ponderación de factores y subfactores

Si Ud. quisiera recibir un ejemplar de la guía, comuníquese con equality@world-psi.org. La publicación se ofrece en español y portugués, y pronto se va a publicar en inglés.

Taller de formación sobre equidad de remuneración para África y países árabes



El personal regional y los/as coordinadores nacionales del África y de los países árabes se reunieron los días 12 y 13 de julio en la sede de la ISP para participar en un taller de capacitación sobre equidad de remuneración (parte de una serie de programas regionales de capacitación sobre este tema). En este taller participaron miembros del personal de la ISP y representantes sindicales nacionales de Argelia, Líbano, Jordania y Túnez. La facilitadora fue Jane Pillinger, asesora de la ISP sobre equidad de remuneración, y fue una oportunidad para estudiar las diferentes campañas e iniciativas lanzadas en los países árabes y africanos, y para identificar ideas para futuras estrategias y campañas en la región. En Malí y Túnez, países de África Oriental, se realizaron campañas específicas que tuvieron resultados positivos. Se estableció el compromiso de avanzar sobre la base de estas iniciativas y de desarrollar nuevas campañas en los países árabes y en África austral.

África Oriental: se necesita revalorizar el trabajo de la mujer



Durante el taller sobre equidad de remuneración que se realizó en julio para los países africanos y árabes, Jane Pillinger, coordinadora de evaluación de la Campaña de la ISP en favor de la equidad de remuneración, entrevistó a Khadija

Yusuf Mohamed, Secretaria Subregional para el África de habla inglesa. Khadija reconoce la subvaloración intrínseca de las funciones y conocimientos de las mujeres en los servicios públicos: “Se viene desestimando el trabajo de la mujer desde hace tanto tiempo que muchas veces se considera que la culpa es de las mujeres, a quienes también se castiga por tomar permiso de maternidad.” La campaña en favor de la equidad de remuneración ha permitido a Khadija tener las herramientas para lograr que los sindicatos puedan comprender las desigualdades de remuneración por razones de género, y tomar medidas al respecto “al darse cuenta de la forma como se subvalorizan los puestos de trabajo y de la posibilidad de comparar un capataz con una mecanógrafa.”

En 2004, Khadija organizó un taller sobre equidad de remuneración para los sindicatos de África Oriental, y este año organizó un taller sobre evaluación de puestos de trabajo y remuneración según el rendimiento en el trabajo. Un nuevo problema que enfrentan los sindicatos en Kenya es cómo procurar que la introducción de sistemas de remuneración según el rendimiento no discrimine contra las mujeres, ya que se ha demostrado que estos sistemas subvaloran sistemáticamente los conocimientos de las mujeres. Khadija afirma que, si bien muchas veces pareciera que las mujeres y los hombres recibieran el mismo sueldo por trabajo igual, frecuentemente se discrimina de otro modo contra la mujer, por ejemplo al no concederle primas y prestaciones sociales. Un resultado positivo de la campaña en favor de equidad de remuneración en Kenya fue la eliminación de una cláusula discriminatoria por la cual las mujeres que se habían casado perdían su subsidio de vivienda. Para obtener mayor información, se puede contactar a Khadija en: Khadija.Mohamed@psi-africa.org

Trinidad y Tobago: los empleadores apoyan programa de capacitación sobre evaluación de puestos sin sesgos de género



En julio, la Asociación de Servicios Públicos de Trinidad y Tobago (PSA) logró un hito muy significativo. Veinte administradores del sector público y cinco funcionarios de la PSA completaron el primero

de tres módulos de una semana sobre evaluación de puestos sin sesgos de género y otras estrategias con el fin de lograr la equidad de remuneración.

El curso se dio como iniciativa de la PSA. Como no encontraban programas de capacitación para facilitar a su personal las herramientas necesarias para realizar negociaciones sobre equidad de remuneración, después de una serie de reuniones positivas con los empleadores del sector público, el sindicato logró convencer a los empleadores de Trinidad y Tobago para que éstos financiaran el curso. Dirigido tanto al personal sindical como administrativo, el curso estuvo centrado en los aspectos básicos y las mejores prácticas de la evaluación de puestos sin sesgos de género. El programa apunta a desarrollar capacidades a nivel nacional para realizar trabajos de evaluación de puestos de funcionarios públicos y de muchas empresas estatales como aviación civil, agua y saneamiento, y servicios regionales de salud. Al difundir conocimientos de este tipo, se permitirá que tanto los sindicatos como la administración entiendan cómo realizar evaluaciones de puestos que incorporen una perspectiva de género, en vez de contratar a asesores externos. El propósito es lograr un proceso que pueda elaborarse en forma conjunta y que pueda valorar de modo justo y objetivo los puestos de trabajo de los servicios públicos. ¡Constituye un gran paso adelante para la ISP en su compromiso con la equidad de remuneración para las mujeres!

El curso fue diseñado y realizado por Daina Green, asesora de la ISP y especialista en equidad salarial de SEIU, Canadá. Los/las participantes calificaron la primera semana del curso como "informativo y estimulante", y actualmente trabajan en una tarea práctica de preparación para el módulo 2.

Es de mucho honor para los dirigentes de la PSA de Trinidad y Tobago el trabajo que han realizado para la campaña de la ISP sobre equidad de remuneración. La labor realizada en este país caribeño en el espacio de apenas un año demuestra que se pueden lograr buenos resultados cuando los funcionarios sindicales hacen que la campaña sea prioritaria para sus miembros. Los dos módulos restantes del programa se van a realizar en diciembre de 2006 y enero de 2007.

◆ *Contribución de Daina Green, asesora de la ISP, SEIU Canadá*

Finlandia: se necesita reanudar los esfuerzos para acortar la brecha salarial de género



Según un nuevo informe sindical publicado en Finlandia, hace mucho tiempo que en ese país no se reduce la brecha salarial entre mujeres y hombres. El sueldo

promedio de la mujer sigue siendo solamente el 80% del que perciben los hombres. Marja Erkkilä, responsable del trabajo sobre igualdad de género en SASK, la mayor confederación sindical del país, dijo: "En Finlandia, la causa principal de la brecha salarial es la segregación ocupacional. Los puestos de trabajo en que predominan las mujeres tienden a pertenecer a categorías salariales inferiores." El informe señala

que en Finlandia la segregación ocupacional es la más fija de Europa. Según Marja Erkkilä, en general, los empleadores no aceptan que se necesite evaluar los puestos de trabajo. Al contrario, consideran que la segregación ocupacional se reducirá por "cambios naturales" de la forma de planificar la carrera profesional. Marja Erkkilä dice que la intransigencia de los empleadores demuestra lo grave que son los obstáculos que hay que superar para que las mujeres puedan siquiera aproximarse a una condición de igualdad en el mercado laboral. Para mayor información, visitar el sitio web:

<http://www.artto.kaapeli.fi/unions/T2006/j20>

Finlandia – Estudio de la LSE sobre la brecha salarial de género al iniciar la carrera profesional

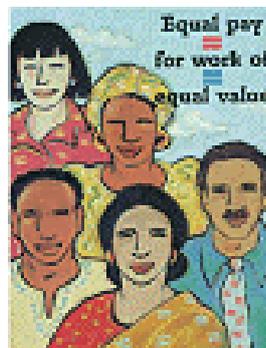


The Early Career Gender Wage Gap (La brecha salarial de género al iniciar la carrera profesional), por Sami Napari de la LSE, señala que la brecha salarial de género en Finlandia aumenta significativamente

en los primeros 10 años de vida laboral y representa el mayor aumento durante la carrera de las trabajadoras. Este estudio enfoca las diferencias salariales de género al principio de la carrera de egresados/as universitarios y estudia varias explicaciones de la brecha salarial de género, en base a la teoría del capital humano, la movilidad de los puestos de trabajo y la segregación del mercado laboral. Las diferencias de género relativas a la experiencia profesional y el nivel de estudios son factores que explican aproximadamente un 16% de la brecha salarial de género durante los primeros 10 años de actividad laboral de los/as egresados universitarios. El factor más importante que contribuye a la brecha salarial de género es la situación familiar. Parece que las mujeres sufren pérdidas salariales mucho mayores que los hombres a consecuencia del matrimonio y los niños. Para ver el documento completo, acceder a:

<http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0738.pdf>

Corea del Sur: las mujeres ganan el 64% del sueldo de los hombres



El 16 de agosto, la Fundación de Mujeres de Seúl publicó un informe sobre un estudio que había realizado y que demostraba que el sueldo promedio de las mujeres del país es de 1,8 millones de won, es decir el 64% del sueldo promedio de los hombres, de 2,9 millones de won.

Además, la encuesta

demostró que la situación económica de las mujeres empeoraba a medida de que éstas envejecían. Más del 74% de los hombres con 65 años o más ganaban la vida ellos mismos o a través de sus esposas. Sin embargo, el 50,9% de las mujeres dependían de sus hijos o parientes. Aproximadamente el 23% de las

mujeres mayores de 65 años no tenían ingresos. Alrededor del 44,6% percibían mensualmente menos de 500.000 won, y un 17,7% percibían entre 500.000 y 1 millón de won. Por otro lado, solamente el 9,5% de los hombres carecían de ingresos.

Mientras los hombres alcanzaban el punto máximo de su carrera entre los 35 y 39 años, las mujeres alcanzaban a este punto antes, entre 25 y 29 años, y al alcanzar unos treinta años decaían gravemente debido a la crianza de los niños.

Al alcanzar los cuarenta años, estas mujeres volvían a trabajar, pero se jubilaban antes que los hombres.

AFL-CIO produce informe por país sobre brecha salarial



Según un nuevo informe por país de la AFL-CIO, a pesar de que la igualdad de remuneración es

ley desde hace 40 años, es probable que deban pasar otros 50 años para que las trabajadoras alcancen sueldos iguales a los de los hombres. El informe demuestra que, al ritmo actual, la brecha salarial no se acortará sino después de 2050.

Irasema Garza, Directora del Departamento de la Mujer de AFSCME, afiliada de la ISP, señaló: "¡La mujer trabajadora está siendo atacada económicamente! Somos la mayoría entre los trabajadores con sueldo mínimo en EE.UU., y seguimos recibiendo solamente 77 centavos por cada dólar que gana un hombre blanco. ¿Qué debemos hacer las mujeres? Luchar por la equidad de remuneración en las comunidades, y sindicalizarnos. Las mujeres sindicalizadas ganan un promedio de 31% más que aquéllas que no pertenecen a ningún sindicato, tienen mayores probabilidades de contar con un seguro de salud, pensión de jubilación y otras prestaciones sociales. ¡Al igual que siempre, tenemos que afiliarnos a un sindicato!" A nivel nacional, las familias trabajadoras pierden \$200 mil millones al año debido a la brecha salarial. La situación es peor para las mujeres de minorías étnicas. En el año 2000, por cada dólar que recibían los hombres, se pagaba a las latinas solamente 55 centavos, mientras que las mujeres americanas de origen africano percibían sólo 67 centavos. Aunque la brecha salarial en detrimento de las mujeres americanas de origen asiático es menos grave que el del promedio de las mujeres, este grupo percibe solamente 83,5 centavos por cada dólar que ganan los hombres. Se puede obtener el informe descargándolo del siguiente sitio web:

www.aflcio.org/issues/jobseconomy/women/speakout/upload/aawwreport.pdf

Reino Unido: ¿igualdad salarial en 150 años más?



Según un estudio británico reciente, las mujeres tendrán que esperar otros 150 años para recibir un sueldo igual al de los hombres. La brecha salarial de género se había

venido acortando durante los últimos 30 años, pero ahora se encuentra detenida en un mismo punto,

según analistas del Centre for Economic Performance de la London School of Economics.

En parte, se echa la culpa de este desequilibrio al perjuicio que significa para la mujer interrumpir la carrera profesional para tener niños, para luego volver al trabajo a tiempo parcial después de dar a luz.

Sin embargo, también se encontró en el informe que incluso las mujeres que trabajan a tiempo completo, sin interrumpir la carrera, de todas maneras después de 10 años ganan un 12% menos que hombres en puestos equivalentes, debido a la discriminación y las políticas inefectivas del gobierno.

"Estamos acostumbrados a que las mujeres de cada generación progresen con relación a la anterior," reza el informe, escrito por Alan Manning, Catedrático de Economía de la LSE.

"Sin embargo, se ha reducido la velocidad de este proceso, y la situación de la generación actual sólo ha mejorado levemente en comparación con la anterior. A este ritmo, se demorará 150 años más para que se elimine totalmente la brecha." *The Gender Pay Gap* de Alan Manning, en CentrePiece, tomo 11, número 1, verano de 2006:

<http://cep.lse.ac.uk/centrepiece/v11i1/manning.pdf>

Reino Unido: se entrega a empleadores del sector financiero ultimátum sobre igualdad de remuneración



Amicus, sindicato afiliado a la ISP, ha hecho llegar a los empleadores del sector financiero una notificación en la que da un plazo de seis meses

para que se comprometan a eliminar la desigualdad de remuneración en detrimento de las mujeres, o, en su defecto, enfrentarán una campaña de denuncias públicas. El sindicato señala que las mujeres constituyen el 55% del personal que trabaja en el sector de servicios financieros, sin embargo el sector financiero mantiene una brecha salarial mayor que ningún otro sector. Como promedio, las mujeres ganan un 41% menos que los hombres. Amicus recomienda a los empleadores seguir el ejemplo de HBOS, Legal & General, Barclays y NAG, que trabajan con el sindicato para eliminar la discriminación salarial a través de auditorías salariales. Estas auditorías toman en cuenta el género, los/as trabajadores de tiempo parcial, la edad, el origen étnico y la discapacidad. David Fleming, secretario nacional de Amicus, dijo: "Amicus ha dado al sector de servicios financieros un plazo de seis meses para comprometerse a trabajar con el sindicato con el objetivo de poner fin a la desigualdad de los sueldos de la mujer. Si no se comprometen a tratar de resolver el problema de la remuneración de la mujer, el sindicato lanzará una gran campaña en los medios de comunicación para denunciar a aquellas compañías que en verdad no ofrecen justicia e imparcialidad para sus empleadas." Agregó: "Muchas de las grandes empresas del Reino Unido impiden que sus empleadas alcancen todo su potencial en cuanto a sueldo y oportunidades profesionales. Ya es hora de que las empresas de servicios financieros se comprometan a poner fin a la desigualdad salarial de la mujer." Se puede

ver el comunicado de prensa de Amicus en:
<http://www.amicustheunion.org/default.aspx?page=4039>
La guía para el sector financiero sobre el progreso de la mujer en el lugar de trabajo se puede descargar en:
<http://www.amicustheunion.org/pdf/womenintheworkplace.pdf>

Francia no resuelve la desigualdad en el trabajo



La administración pública regional de Francia emplea a más de 1,7 millones de personas, de las cuales el 59% son mujeres. En un informe reciente del gobierno se hace una evaluación de las consecuencias en términos de género de transferir el poder y las responsabilidades a las regiones, departamentos y comunas.

Al concluir el informe, se señala que, a pesar de tres leyes que promueven el principio de equidad de remuneración (1972, 1983 y 2001) y del acuerdo nacional que se aprobara en 2004, la brecha salarial de género sigue siendo entre 14% y 18%, que la situación laboral de las mujeres es más precaria, y que éstas tienen menos acceso a programas de capacitación que hombres en puestos equivalentes. Esto es especialmente cierto en el caso de las mujeres con responsabilidades familiares. El informe también señala que las mujeres ocupan solamente el 17% de los cargos ejecutivos en la administración. A pesar de esta situación, el informe recomienda que las medidas correctoras deberían ser voluntarias, y no obligatorias.

En la actualidad, el gobierno francés está preparando una Carta Nacional para reforzar los principios legales de equidad. Cubrirá brechas salariales, acceso a capacitación y promoción, y también medidas para ayudar a las mujeres con responsabilidades familiares. Ver el informe completo en:

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/064000398/0000.pdf>

◆ *Contribución de Catherine Vaillancourt-Laflamme, Asistente de Programas de la ISP, Igualdad y Derechos*

Mujeres del Sindicato de Metalúrgicos de Francia realizan concentración en defensa de sus derechos



Un convenio interprofesional nacional alcanzado en 2004, que promovía la igualdad de género, todavía no se aplica en la industria metalúrgica, donde las mujeres constituyen el 23% de la fuerza de trabajo. Colette Vial, portavoz del grupo de trabajo sobre mujeres e

igualdad de la Federación de Trabajadores Metalúrgicos de Francia, señaló que la organización patronal muestra poco interés en realizar negociaciones donde se deba abordar el problema de la igualdad en el lugar de trabajo. Actualmente, la brecha salarial de género es del 24% en la industria

metalúrgica, en comparación con el 20% en el sector privado en su conjunto. Por su mayor parte, las mujeres ocupan los puestos menos especializados, y sufren de perspectivas profesionales de poco alcance y trabajo a tiempo parcial no deseado. Las mujeres miembros de la Federación realizaron una concentración en París el día 13 de junio, para apoyar un propuesto plan de igualdad. La propuesta incluye supervisar los procesos de contratación, medidas para tratar de alcanzar equidad de remuneración, y prevención del acoso sexual. Además, incluye recomendaciones sobre una mejor protección maternal, mecanismos para exhortar a las jóvenes a que opten por trabajos no tradicionales, e iniciativas para ayudar a conciliar vida familiar y laboral. Para obtener mayor información, ver www.ftm-cgt.fr.

◆ *Contribución de Catherine Vaillancourt-Laflamme, Asistente de Programas de la ISP, Igualdad y Derechos*

España: Mandato judicial: ¡al realizar el mismo trabajo se debe recibir el mismo sueldo!



El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha ratificado el fallo del Tribunal Social al señalar que la Valladolid Motor Company debería pagar a las

empleadas el mismo sueldo que perciben los empleados que realizan el mismo trabajo. En este caso, dos hombres que trabajaban junto con mujeres y que hacían todos el mismo trabajo recibían anualmente 2.454,62 euros más. El fallo exigía que la empresa respetara el derecho de las mujeres al trato no discriminatorio en el lugar de trabajo, y que la remuneración tanto de las mujeres como de los hombres fuera igual.

El fallo se basaba en la decisión del Tribunal Constitucional, del 27 de octubre de 1994, que se refiere a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, y que establecía la exigencia de verificar que no haya desigualdad oculta al evaluar el trabajo. El mismo fallo del Tribunal Constitucional estipulaba que el sistema de evaluación tiene que ser neutral. En este caso, a pesar de que el fallo había reiterado las exigencias del Tribunal Constitucional, la empresa había irrespetado completamente el Artículo 14 de la Constitución española. Un sindicalista portavoz de las CC.OO. acogió con agrado el fallo, pero dijo que era lamentable que se hubiera producido después de que una dirigente fuera obligada a dejar su trabajo en la compañía, después de haber sido víctima de intimidación en el lugar de trabajo. El mismo portavoz dijo: "después del fallo del tribunal original, la administración de la empresa provocó a la trabajadora hasta que ésta se vio obligada a pedir permiso para ausentarse del trabajo. Cuando volvió a trabajar, no le permitieron hacer su labor, y le quitaron las herramientas que le hacían falta para realizar su trabajo."

◆ *Contribución de Jacek Ciacma, Coordinador Internacional, CC.OO., España*