



BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

- Continente Americano

I. EL SALARIO

1.1. El salario mínimo en el Continente Americano

1.2. El salario mínimo en el contexto internacional

1.3. El salario digno y justo

1.3.1. La falta de salario digno en el Continente Americano y la insuficiencia del salario mínimo

II. BRECHAS SALARIALES

2.1. La brecha salarial por género

2.1.1. La brecha en el ámbito educativo

2.1.2. La brecha en el ámbito laboral

2.1.3. El trabajo informal

2.2. Reducir la brecha salarial por género

III. CONCLUSIONES

I. EL SALARIO

1.1. El salario mínimo en el Continente Americano

Una de los objetivos de la lucha armada llevada a cabo en México a principios del Siglo XX tuvo que ver con los derechos de los trabajadores, entre estos derechos, se busco tener un salario mínimo.

Es así como después del Porfiriato, una de las grandes conquistas de la Revolución Mexicana fue la incorporación en la Constitución Mexicana de un salario mínimo, con el objetivo de que los trabajadores no recibieran menos de lo necesario para satisfacer sus necesidades y las de sus familias.

El salario mínimo fue tan bien acogido que muchos otros países del Continente lo adoptaron y comenzaron a regularlo. De hecho, actualmente todos los países del Continente tienen regulado el salario mínimo como un derecho básico de los trabajadores, algunos le llaman de distinta manera pero el concepto es exactamente el mismo. Por cuestiones prácticas, señalamos sólo algunos ejemplos de esto a continuación.

En México, la Constitución Política de 1917 y que sigue rigiendo hasta el día de hoy, establece en su artículo 123, Base A, fracción VI, párrafo segundo: *“Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.”*

En Argentina¹ vemos que éste salario es fijado por el Ejecutivo y acordado por el “Consejo de Salario”. Cabe mencionar que, el salario mínimo argentino, es en términos nominales el más elevado de América Latina.

En Brasil el concepto de salario mínimo se introdujo en el año de 1936 en la Ley No. 185, pero fue hasta 1940 cuando se fijaron los valores del salario mínimo y en este año, fue que finalmente entró en vigor. Actualmente, se encuentra consagrado en la Constitución de 1988, artículo 7, numeral 4 que establece el derecho de todo trabajador a un salario mínimo fijado en la ley y unificado para toda la nación².

En Bolivia es hasta 1991 que se adoptó la política del salario mínimo³, en la nueva Constitución⁴ se establece en su artículo 46, que toda persona tiene derecho a un salario justo, estipulando que será la ley quien regulará los salarios mínimos generales (art. 49). De este modo, la Ley General del Trabajo, en su artículo 52 establece que “No podrá convenirse salario inferior al mínimo, [...]”.

Por lo que toca a Chile, el “Ingreso Mínimo Mensual” no es tocado en la Constitución, tampoco hay legislación específica sobre el salario mínimo en Chile, sin embargo, el Código del Trabajo

¹ Constitución de la Nación Argentina, artículo 14 Bis- En Argentina, el salario mínimo recibe el nombre de “salario mínimo vital móvil”.

² Constitución Política de 1988 de la República Federativa de Brasil.

³ Sondeo salarial, empresas asociadas a la Cámara Departamental de Industria, Cochabamba, noviembre de 2007.

⁴ Constitución Política del Estado (CPE), de fecha 7 de febrero de 2009

establece en su artículo 42 que el sueldo base de un trabajador no debe ser inferior al ingreso mínimo mensual. Por su parte, la Constitución sólo establece en su artículo 16 el derecho de toda persona a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución⁵.

En Ecuador, la Constitución establece en su artículo 328, párrafo segundo, que “el Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.”⁶ Este salario mínimo lo fija el Ministerio de Relaciones Laborales.

En Perú, el salario mínimo se denomina Remuneración Mínima y se encuentra estipulado en el artículo 24 constitucional que a la letra dice “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa [...]. Las remuneraciones mínimas se regulan por el estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.”⁷

Por su parte, Canadá tiene un método distinto para regular el salario mínimo, ya que cada provincia y los tres territorios canadienses tienen la facultad de legislar sobre esta cuestión. De este modo, vemos que cada provincia y cada territorio tienen un salario mínimo distinto. Evidentemente, a diferencia de los países de América Latina, Canadá goza de un salario mínimo más alto, un ejemplo es que el salario mínimo más es de \$9.75 dólares canadienses por hora, lo cual asciende a \$122.00 pesos mexicanos por hora.

En Estados Unidos de Norteamérica, el salario es regulado por una ley federal⁸, aunque casi todos los estados tienen leyes estatales sobre el salario mínimo. El salario mínimo establecido en la Ley Federal es de \$7.25 dólares por hora, que asciende a \$93.36 pesos mexicanos por hora. Sin embargo, como cada estado regula el salario mínimo, encontramos que el salario más alto lo proporciona Washington, con \$9.19 dólares la hora, cantidad que asciende a \$118.369 pesos mexicanos la hora.

1.2. El salario mínimo en el contexto internacional

El primer intento internacional por establecer un salario mínimo fue mediante el Convenio 26 de la Organización Internacional del Trabajo (la “OIT”) de 1928 en el cual los Estados se obligan a “establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores [...]”⁹. Asimismo, estableció en su artículo 3(2)(3) que las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlos por medio de un contrato individual ni por contrato colectivo.

Posteriormente, se firmó el Convenio 99 relativo a la fijación de salarios mínimos en la agricultura¹⁰ y el Convenio 131 relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo. En este último Convenio se estableció en el artículo tercero que:

⁵ Constitución Política de la República de Chile, Decreto Supremo No. 1.150 de 1980.

⁶ Constitución de la República del Ecuador, Asamblea Constituyente.

⁷ Constitución Política del Perú.

⁸ The Fair Minimum Wage Act of 2007

⁹ OIT, CO26- *Convenio sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos*, 1928, Ginebra, 11ª reunión, Artículo 1.

¹⁰ OIT, CO99- *Convenio sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura*, 1951, Ginebra, 34ª reunión.

“[...] entre los elementos que deben tomarse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- I. *Las necesidades de los trabajadores y sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;*
- II. *Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.”¹¹*

No obstante lo anterior, debe recordarse que no todos los países del Continente Americano han ratificado estos Convenios¹².

Como nos podemos dar cuenta, México fue pionero en cuanto al establecimiento de un salario mínimo además de regular el otorgamiento de prestaciones para los trabajadores y la creación de sindicatos en beneficio de los trabajadores, siendo éste tema uno de los más avanzados constitucionalmente hablando. Sin embargo, no todo ha resultado como debía ser.

1.3. El salario digno y justo

El salario digno es aquél que, como lo mencionan las distintas Constituciones del Continente Americano, es suficiente para cubrir las necesidades básicas de una persona así como de su familia.

Asimismo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (la “ONU”) establece en su artículo 23, numeral 3 *“Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”¹³*

Ahora bien, el concepto de salario justo que complementa la idea del salario digno, surge en el Convenio 100¹⁴ de la OIT, en donde se hace referencia a la igualdad de pago tanto para hombres como mujeres al establecer en su artículo 1, inciso b):

“A los efectos del presente Convenio:

- a. *[...]*

¹¹ OIT, C131- *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos*, 1970. Ginebra, 54ª reunión.

¹² El Convenio 26 fue ratificado por Argentina, Belice, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, Guyana, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, San Vicente y las Granadinas, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela. El Convenio 99 fue ratificado por Belice, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, México, Paraguay, Perú y Uruguay. Por su parte el Convenio 131 fue ratificado por el Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guyana, México, Nicaragua y Uruguay.

¹³ ONU, Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III), 10 de diciembre de 1948.

¹⁴ El Convenio 100 fue ratificado por Argentina, Bahamas, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Hungría, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, San Vicente y las Granadinas, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela.

- b. La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.¹⁵

La premisa es que los trabajadores deben ganar igual paga por trabajo de igual valor en términos de calidad de vida material por razones obvias de justicia social, pero también, e igualmente importante, por razones de sostenimiento global económico, ambiental y social.

Dicho Convenio también establece la obligación de los estados Parte de aplicar ese principio por medio de la legislación nacional, cualquier sistema para la fijación de la remuneración, contratos colectivos o la acción conjunta de estos medios.¹⁶

Asimismo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, en su artículo 23, numeral 2 establece: “2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”

Teniendo esto claro, es necesario hablar sobre la realidad de los salarios, es decir, ¿el salario mínimo en el Continente americano puede considerarse como digno y justo? ¿Cubre las necesidades de los trabajadores? Antes de responder esas preguntas, habremos de preguntar ¿cómo sabemos cuándo un salario es digno?

Bien, lo que se suele utilizar para medir los salarios es lo que se llama “Paridades de Poder de Compra” (PPC’s), éstos se aplican a los salarios nominales de cada país. Lo que refleja la paridad del poder de compra es la cantidad en dólares que se requiere en un país para tener el mismo poder de compra que tiene \$1 dólar, por ejemplo, si el índice PPC en un país es 69, entonces se requieren 0.69 dólares en ese país para comprar lo mismo que compra 1 dólar en Estados Unidos, el costo de vida, por tanto, es más bajo.

Para calcular un salario digno, el salario real de una categoría específica de trabajadores de EUA es usada como parámetro y la PPC del país en cuestión es entonces aplicada al salario estadounidense. Esto, provee el salario digno equivalente que el trabajador del país en cuestión debería ganar para estar a la par, en términos de poder de compra, a la calidad de vida material disfrutada por el trabajador estadounidense equivalente.

De esta forma, la comparación entre el salario real vigente en el país en cuestión exhibe la brecha, en términos reales, entre el salario real actual del trabajador del país en cuestión y el salario digno homologado que debería de estar percibiendo para ser compensado equitativamente en términos de PPCs.

1.3.1. *La falta de salario digno en el Continente Americano y la insuficiencia del salario mínimo*

En todos los países, es una Comisión en especial la encargada de fijar el salario mínimo, y por lo general, dicha Comisión se integra por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

¹⁵ OIT, C100- *Convenio sobre Igualdad de Remuneración*, 1951, Ginebra, Suiza, 29 de junio de 1951.

¹⁶ OIT, C100- *Convenio sobre Igualdad de Remuneración*, 1951, artículo 2 (2)

Sin embargo, la región latinoamericana ha sufrido durante años, dictaduras o malos gobiernos que han dado pie a que el crecimiento y desarrollo de los países sea lento y difícil, generando también con esto altos índices de corrupción, impunidad y pobreza. Aunado a lo anterior, se han aplicado diversos modelos económicos que han dado como resultado la concentración excesiva de la riqueza y, por otro lado, la precariedad laboral y salarial con lo que se obtuvo una gran desigualdad.

Si bien el tener un salario mínimo en norma constitucional es algo necesario e importante, también es cierto que en las últimas décadas las políticas económicas adoptadas, poco han ayudado al trabajador asalariado y no se cumple con el propósito constitucional del salario mínimo, que como podemos recordar, es el de poder tener un ingreso mínimo que permita el sostén individual y familiar. Por el contrario, vemos que hay grupos económicos que han tenido un crecimiento inusitado, generando con esto una brecha realmente gigantesca entre unos y otros.

Hoy por hoy, México es uno de los países de América Latina que pagan los salarios más bajos en relación con su desarrollo. El salario mexicano es menor, incluso, al que se paga en Guatemala, El Salvador, Honduras y República Dominicana; países que tienen un Índice de Desarrollo Humano menor.

Los salarios reales en el Continente Americano, mínimos y generales, no pueden ser considerados ni dignos ni justos. Además, la pérdida del poder adquisitivo del salario, en lugar de beneficiar, ha impactado severamente las economías de estos países, generando además desigualdad social y aumento en el número de pobres de este país.

Tan es así que, aunque la diferencia entre el porcentaje de pobres difiere de un país al otro, todos los países cuentan con pobreza. De este modo vemos que en algunos países, los niveles de pobreza alcanzan casi tres cuartos de la población. En otro grupo se nota que los porcentajes llegan aproximadamente a la mitad de la población, como en Honduras, Nicaragua y Guatemala¹⁷. En el caso de México, República Dominicana, Ecuador y Colombia¹⁸ poseen más de un tercio de población pobre, en tanto Brasil, Chile y Uruguay poseen menos de un cuarto de población pobre con porcentajes de 20.9%, 11% y 6.5% respectivamente. Siendo Uruguay el país menos pobre de toda la región.

Incluso Estados Unidos, que por un buen tiempo estuvo alejado de crisis económicas y por lo tanto, de índices altos de pobreza, actualmente cuenta con un 15.1% de pobres, porcentaje que representa a 46.2 millones de personas en pobreza¹⁹.

Al parecer los únicos países del Continente que se salvan de índices altos de pobreza son Uruguay con 6.5% y Canadá con 9.4%²⁰ de población en pobreza.

Así, es notorio que la desigualdad es el rasgo característico de la región, como lo establece la CEPAL “Ésta se manifiesta en la pobreza, la educación, la salud, el acceso a los servicios

¹⁷ De acuerdo a datos de la CEPAL estos países cuentan con 67.4%, 58.3% y 54.8% respectivamente de población pobre.

¹⁸ De acuerdo a datos de la CEPAL estos países cuentan con 36.3%, 42.2%, 35.4% y 34.2% respectivamente de población pobre.

¹⁹ US Census Bureau. Income, Poverty and Health Insurance in the United States: 2011

²⁰ www.statcan.gc.ca

básicos, el desempeño del trabajo en condiciones indignas, mala alimentación y vivienda, entre otros.²¹

II. LAS BRECHAS SALARIALES

2.1 La brecha salarial por género

Como nos podemos dar cuenta, ya de por sí existe una brecha salarial entre los trabajadores derivada de políticas laborales y económicas que sostienen desigualdades entre la población.

Sin embargo, además de existir dicha brecha salarial y social, existe otra brecha significativa y que afecta a millones; la brecha salarial de género. Esta brecha es definida por la OCDE como la *“diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.”*²²

Dicha brecha tiene que ver, entre otras cosas, por la segregación de las mujeres primero, en el ámbito educativo y, como consecuencia, en el ámbito laboral, pero que también tiene que ver con las cuestiones familiares y el encasillamiento de las mujeres en diversos roles de género.

En todo el mundo, más mujeres son parte de la fuerza de trabajo en los años recientes, pero por lo general experimentan más dificultad que los hombres en encontrar un primer trabajo, ganar el mismo salario que los hombres y es más probable que sólo trabajen medio tiempo.

Además de lo anterior, es de hacerse notar que las cifras por lo general, ocultan el aporte no monetario de las mujeres pobres en sus hogares, en donde además de soportar toda la carga doméstica, se enfrentan con carencias básicas como la falta de agua, servicios de drenaje, combustibles, y servicios sociales²³.

2.1.1. *La brecha en el ámbito educativo*

En todo el Continente Americano, la segregación en el ámbito educativo ha disminuido de manera considerable sobre todo en lo que se refiere a la educación primaria y secundaria, y en los niveles más altos (nivel medio superior y superior) disminuye la participación de las mujeres, pero no por una cuestión de discriminación, sino por factores tales como la necesidad de trabajar para cooperar en el ingreso familiar, el matrimonio e incluso el embarazo. No obstante lo anterior, en muchas carreras las mujeres participan en el mismo porcentaje que los hombres, destacando en el área de humanidades²⁴. Así sucede también en el ámbito internacional, en donde las mujeres se concentran en trabajos relativos a la salud, bienestar, educación y trabajos administrativos, generando con esto una sub-representación, por ejemplo, en el sector de los negocios²⁵.

El Informe de la OCDE sobre la Brecha Salarial por Género, señala que en regiones como Sudamérica, las expectativas educacionales de las niñas aumentan a un ritmo más rápido que el de los niños, y al mismo tiempo aumenta su desempeño académico. De este modo, una vez que

²¹ “Los desafíos del Milenio ante la igualdad de género” Naciones Unidas, CEPAL-UNIFEM, p.15

²² OECD. Social Policy Division- Directorate of Employment, Labour and Social Affairs. LMF1.5 *Genderpay gaps for full-time workers and earnings differentials by educational attainment*, p. 1

²³ “Los desafíos del Milenio ante la igualdad de género”, Naciones Unidas, CEPAL-UNIFEM, p. 16

²⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Mujeres y Hombres en México 2011-2012*, INMUJERES-INEGI, pp. 65-85

²⁵ OECD. Closing the Gender Gap: Act Now

las niñas tienen acceso a más educación, éstas aventajan a los hombres en calificaciones, evaluaciones y finalización de estudios.²⁶ Lo mismo sucede en México, en donde resalta que las mujeres (46.6%) han logrado concluir al menos un grado en estudios medios y/o superiores, a diferencia del 43.9% de los hombres²⁷.

No obstante lo anterior, esto no se traduce en menores tasas de desocupación, inserción laboral ni remuneración más altas para las mujeres.

Incluso, en México por ejemplo, los índices de niñas que no trabajan, no estudian, ni reciben capacitación de ningún tipo son mucho más altas que las de los niños y comparables con aquellos de países que no pertenecen a la OCDE como Brasil, Kenya, Jordania, Egipto e India²⁸.

2.1.2. La brecha en el ámbito laboral

Ahora bien, ¿Por qué a pesar de que la brecha en cuanto a la educación se ha cerrado en todo el Continente Americano, persiste una brecha salarial por género? Para contestar esta pregunta hay que mirar a los siguientes factores²⁹:

1. Las mujeres suelen trabajar menos jornadas de tiempo completo, ya que esto facilita la combinación de responsabilidades entre trabajo y familia, aunque esto repercute en su carrera a largo plazo y en sus expectativas de ingreso.
2. Por lo general, trabajan en ocupaciones peor pagadas;
3. Muchas veces, trabajan sin retribución;
4. El tener hijos y envejecer afecta el patrón de trabajo de las mujeres y con ello, sus ingresos, y
5. Las mujeres siguen llevando la carga de las responsabilidades domésticas y de la familia, aún cuando trabajan de tiempo completo.

Ya habíamos mencionado que la mayoría de las mujeres se centran en cierto tipo de trabajos y carreras, de este modo, tenemos que el sector de servicios está altamente feminizado a diferencia del sector de negocios.

En adición a esto, las mujeres también enfrentan segregación vertical, en donde las oportunidades para avanzar en su carrera son menores. Así, tenemos que en los países de la OCDE menos de un tercio de mujeres tienen un puesto directivo, ya que en general, las mujeres enfrentan más obstáculos para la promoción y para alcanzar los niveles más altos en el mundo corporativo a diferencia de los hombres³⁰.

Otro de los factores a tomar en cuenta es la maternidad y la edad. De este modo, la brecha salarial es menor para las mujeres jóvenes, pero hay una pena salarial para la maternidad. Esta pena se podría explicar por el hecho de que las mujeres trabajan menos horas en trabajos que

²⁶ OECD, *Closing the Gender Gap: Act Now*, p. 69

²⁷ INEGI, *Mujeres y Hombres en México 2011-2012*, INMUJERES-INEGI, p. 74

²⁸ *Ibid*, p. 71

²⁹ *Ibid*, p. 149-155

³⁰ *Ibid*, p. 153

pagan menos que a los hombres; sin embargo, los estudios demuestran que los salarios de los hombres son más altos que los de las mujeres incluso entre los trabajadores de tiempo completo. Un ejemplo de esto, es que para 2010, las mujeres ganaban en promedio 16% menos que los hombres.

El Informe de la OCDE menciona que en México, Hungría y Nueva Zelanda, la brecha salarial por género en ingresos medios es relativamente menor – entre 5% y 7% en 2010 y que en el otro lado del espectro, la brecha salarial por género en Japón para 2009 era de 29% y mucho mayor en Corea con 39%³¹.

Lo que es curioso, es que la brecha crece cuando se habla de ingresos más altos, esto es, “[...] las mujeres con más ingresos hacen, en promedio, 21% menos que sus contrapartes varones. La discrepancia sugiere la presencia del llamado “techo de cristal”, que previene a las mujeres de tener movilidad en su carrera hacia un nivel superior de salarios. [...] Bélgica, Canadá e Italia son excepciones de una brecha más amplia, donde dicha brecha es similar a través de la distribución del ingreso, y México, Polonia y los países de Europa del Sur donde es relativamente pequeño entre el 10% de los que reciben salarios más altos. La brecha relativamente pequeña en el tope en México y Europa del Sur refleja un “efecto de selección”, en donde sólo las mujeres más altamente calificadas son capaces de permanecer en la fuerza laboral, disfrutando niveles de salarios más cercanos a los de los hombres.”³²

Siguiendo con el factor de la maternidad, es de hacerse notar que entre las mujeres de edad reproductiva que trabajan tiempo completo, aquellas con hijos ganan significativamente menos que los hombres y con aquellas que no tienen hijos. La OCDE refiere que básicamente, la sanción o pena por maternidad es en promedio del 14%.

2.1.3. *El trabajo informal*

Incluso en el campo del sector informal, las mujeres ganan menos que el salario promedio de los hombres, en las mismas categorías de trabajos informales y en el trabajo desde casa, donde más se concentran las mujeres. Además, los datos sobre firmas pequeñas en México de 1992 a 2008, muestran que el porcentaje de mujeres incrementó en el sector informal más que en el formal³³ y las dueñas de negocios en el sector informal son mucho menos productivas (en términos de ventas por empleado) que en el sector formal –70% en Brasil, 52% en México y 34% en Sudáfrica³⁴.

Asimismo, los datos de la CEPAL nos muestran que en la mayoría de los países de la OCDE son las mujeres las que más trabajan en el mercado informal, aunque no en todos los países en donde sucede esto la diferencia es grande, hay países como Bolivia, México y Panamá³⁵ donde la brecha no es tan grande, pero otros como Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador y Perú en

³¹ *Ibid*, p. 167

³² *Ibid*, p. 167

³³ *Ibid*, p. 316

³⁴ *Ibid*, p. 317

³⁵ En Bolivia, las mujeres que trabajan en el mercado informal ascienden a 87.9% contra 88% hombres, en México son 48.4% contra 41.3% y en Panamá son 31.4% contra 31.6%, en donde éste último porcentaje representa a los hombres. Es el único país de América Latina que tiene un poco más de hombres laborando en este mercado.

donde la brecha excede los cinco puntos porcentuales³⁶.

2.2. Reducir la brecha salarial por género

Un factor clave para ir reduciendo las brechas salariales por género, es aumentar la representación de las mujeres en los Parlamentos o Congresos, en los sistemas judiciales y en los órganos de gobierno ejecutivos, de este modo se contribuye a la creación de un sector público justo y representativo de los ciudadanos a quienes sirve y mejora la calidad en las políticas públicas a través de un mejor entendimiento de las necesidades de las y los ciudadanos.

De este modo, habrá más posibilidades de reformar las leyes que discriminen a las mujeres y así asegurar la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley esto es un paso inicial que cambiaría las normas y prácticas sociales discriminatorias.

En México, debido a las cuotas de género se ha avanzado en este tema teniendo cada vez mayor representatividad de mujeres y superando a países como Brasil, India, Japón, Chile, Corea, Grecia, Francia, Polonia, Italia, Reino Unido, Australia y Canadá³⁷.

Hoy por hoy, la Cámara de Diputados cuenta con la representación de 184 diputadas y la Cámara de senadores con 43 Senadoras.

III. CONCLUSIONES

1. La participación femenina en el empleo se ha incrementado y las brechas de género en la fuerza laboral se han hecho más cortas.
2. No obstante lo anterior, la brecha salarial por género persiste, y las mujeres aún están sub-representadas en los puestos más altos, especialmente entre directores y en las juntas de compañías.
3. El apoyo formal para el cuidado de los hijos es particularmente importante para alentar los niveles de empleo de las mujeres y para alcanzar mayor igualdad de género a lo largo de la vida laboral.
4. Las mujeres realizan más trabajo no pagado que los hombres en todos los países, mientras que la brecha de género aumenta con la llegada de los hijos.
5. Las mujeres se encuentran en desventaja cuando se trata de tener mayores responsabilidades o puestos de dirección mayores; no sólo hay menos mujeres en esos sectores sino que además, ganan considerablemente menos que los hombres ("Techo de cristal").

³⁶ En Chile el porcentaje de mujeres en la informalidad es de 32.1 contra 22.8%, en Colombia 62.7% son mujeres y 57.6% hombres, en Ecuador 60.2% son mujeres contra 51.3%, en el Salvador 61.9% son mujeres contra 48.7%, siendo éste el país con más brecha. Por último está Perú con 65.9% mujeres contra 52.8% hombres.

³⁷ *Ibid*, p. 300