

## **La brecha salarial de género – documento para discusión**



*Trabajadoras bananeras en Camerún mostrando como se gastan sus salarios en función de sus necesidades básicas. Foto : Banana Link*

### **Contenidos**

- 1. Por qué un análisis de género es relevante en las iniciativas de salario digno del Foro Mundial Bananero**
- 2. Recomendaciones para tratar la diferencia salarial por género**
- 3. Factores que puedan influir una diferencia salarial por género (análisis del sector bananero)**
- 4. Desigualdades de género en la industria bananera – puntos clave del trabajo de investigación de Banana Link en Camerún**

*Note que en el siguiente texto, el término “diferencia salarial de género” se refiere a las diferencias en salarios promedio para trabajadores hombres y mujeres (no solamente las diferencias en niveles salariales para hombres y mujeres que cumplen el mismo rol y número de horas, lo cual es raro en la industria bananera). A continuación encontrará mayor información sobre los factores que influyen en esta diferencia en ingresos promedio entre trabajadores hombres y mujeres en la industria bananera.*

Para mayor información y para enviar comentarios, favor de contactar a: Anna Cooper de Banana Link: [solidarity@bananalink.org.uk](mailto:solidarity@bananalink.org.uk)

## **1. Por qué el análisis de género es relevante en las iniciativas de salario digno del Foro Mundial Bananero**

- Informes de los socios sindicales del FMB (incluyendo a COLSIBA y a la UITA) sugieren que existe una diferencia salarial de género en la mayoría de los países productores de banano, pero actualmente tenemos muy pocos datos al respecto para poder analizar la magnitud de dicha brecha en diferentes países productores y los factores causales. Podemos, sin embargo, compartir algunos datos básicos de Camerún abajo.
- La metodología de cálculo de un índice de referencia para salario digno elaborada por los Anker produce una sola cifra de salario digno para todos los trabajadores con el fin de evitar discriminación basada en el género, el estatus marital o migratorio, y, por ende, de evitar una probable ‘carrera hacia el fondo’ para pagar el salario digno mas bajo (el de las jóvenes mujeres no casadas, por ejemplo). Por ende, cuando se calcula las necesidades de ingreso para un hogar típico si hay en promedio 1.6 asalariado/as por familia, el punto de referencia del salario digno supondría que esas 1.6 personas (ya sean hombres o mujeres) ganan / son capaces de ganar el mismo “salario digno” como ingreso. En países donde existe una brecha salarial significativa, esta suposición puede resultar poco realista o imposible lograr.
- Esto no conduce a la conclusión que se necesitan índices de referencia diferenciados para mujeres y hombres, pero mas bien – cuando se trata de la implementación – habrá una brecha mas grande a cerrar para muchas mujeres entre el salario actual recibido y el nivel de salario digno por lograr.
- En cuanto al estudio técnico necesario para fijar un índice de referencia, quizás las mujeres tengan un valor percibido distinto de los bienes y servicios requeridos para proveer un “nivel de vida decente” para una familia local típica (y esto es un elemento central en los cálculos del salario digno)
- Al desarrollar “estrategias de mejoras salariales”, es importante que los actores involucrados (principalmente empresas y sindicatos) sean conscientes de los factores clave que pueden estar obstaculizando que los trabajadores de bajos ingresos (a menudo mujeres) reciban el salario digno de referencia.
- Abordar los factores clave que causan la diferencia salarial de género (determinantes inmediatos y causas estructurales - vea abajo para más detalles) sería un paso importante hacia implementar niveles de salario digno para todos los trabajadores y

así proveer un “nivel de vida decente” para los hogares y comunidades del trabajador y de la trabajadora.

## **2. Recomendaciones para abordar la diferencia salarial de género (en las iniciativas de salario digno del FMB):**

- Se necesita investigación aprofundizada sobre ingresos reales de trabajadores hombres y mujeres para mejorar nuestra comprensión de la brecha salarial por género en cada contexto local de la industria bananera.
- En cuanto a los índices de referencia salariales existentes y futuros por país, los datos de ingreso real deben ser diferenciados para trabajadores hombres y mujeres para poder establecer si existe una diferencia salarial de género y la magnitud en la que ésta constituye un problema en el contexto local.
- Los resultados de la información sobre la diferencia salarial de género deben ser incorporados en la modelización económica usada para calcular un índice de referencia de salario digno basado en un hogar local típico.
- Si existe una diferencia salarial de género significativa, se deberá recolectar información adicional sobre los factores causales de ser posible, para ayudar en la toma de decisiones futuras sobre estrategias para mejorar ingresos.
- Al calcular los bienes y servicios que se requieren para un “nivel de vida decente” (y por tanto se tienen en cuenta en los cálculos de salario digno) es importante que las mujeres (de la administración de la empresa y trabajadoras) participen en la toma de decisiones de cuáles son estos servicios y si reflejan sus prioridades.
- Para todas las etapas de la investigación y recolección de información es esencial que el porcentaje de mujeres involucradas/entrevistadas sea, como mínimo, en la misma proporción que el porcentaje de mujeres en la fuerza laboral.

## **3. Factores que pueden influir la brecha salarial de género (análisis del sector bananero)**

Note que existen ‘determinantes inmediatas’ de una brecha salarial por género (tales como menos horas/días laborados, diferentes tareas o actividades menos remuneradas), así como ‘causas estructurales’ (tales como responsabilidades familiares, número de nacimientos, culturas locales de lactancia etc). Ambos tienen que ser tomados en cuenta cuando se analiza y se trata de cerrar la brecha salarial por género.

### **Determinantes relacionados a los salarios**

**i) Diferencias de salarios de hombres y mujeres por el mismo trabajo/rol/horas (raro en el sector bananero)**

**ii) Diferencias en el salario promedio para mujeres y hombres, que pueden producirse por los siguientes motivos:**

a. Asignación de roles/ tareas y diferencia en niveles de pagos

- Acceso limitado de las mujeres al ascenso, roles de pago más alto y aumentos de salario (relacionados con acceso a capacitación). Superar las barreras que impiden el ascenso de las mujeres a puestos mas calificados como la gerencia o la administración es un desafío clave. Se necesita una conciencia de las barreras culturales y de su triple carga de trabajo que hacen que no estan disponibles para aprovechar mejores oportunidades y el ascenso en el lugar de trabajo. Empresas y sindicatos tienen que implementar mecanismos para cambiar la manera en que tratan temas de género para que las mujeres puedan superar las barreras y estar disponibles para hacer avanzar su estatus en el trabajo.
- Sistemas de clasificación de pago en la empresa /criterios de fijación de salarios  
– cualquier discriminación de género en relación a cómo se establecen los niveles de pago para los distintos roles, qué tareas o habilidades son ‘priorizadas’ al fijar los salarios, diferencias en el sistema de remuneración para la planta de empaque y plantación (por ejemplo, productividad individual o colectiva). El bajo número de mujeres en posiciones de autoridad para poder influir en los desafíos de género en el lugar de trabajo, incluyendo la baja participación de mujeres trabajadoras en los sindicatos o en los mecanismos de negociación colectiva, significa que empresas y sindicatos involucrado en la negociación tendrían que re-evaluar sus métodos para servir mejor las necesidades de las mujeres en su trabajo.
- Acceso a horas extras y pagos por horas extras (relacionado a la capacidad de trabajar horas extras, si, por ejemplo, se da antelación suficiente para coordinar el cuidado de los niños).
- La estabilidad laboral, incluido el acceso a contratos permanentes en comparación con contratos temporales y el impacto en los beneficios sociales, como cuotas al seguro social y el pago de cesantía.
- Cualquier política adicional de la empresa sobre género y acceso a roles laborales, por ejemplo restricciones a las mujeres de trabajar con sustancias químicas.

a. Maternidad/rol reproductivo

- Acceso al pago/beneficios por maternidad e impacto en el ingreso durante ese periodo, incluyendo análisis de la falta de productividad, bonificaciones y otros pagos en efectivo durante la licencia por maternidad.
- Impacto en mujeres a las que se asignan tareas de menor remuneración durante etapas avanzadas de embarazo y durante el período de lactancia.
- Niveles salariales /rol en el regreso al trabajo (y acceso futuro a capacitación y ascenso).
- Reducción de horas y ausentismo debido a la falta de servicio de cuidado infantil.

**lii) Analizando las diferencias en el sueldo neto de las mujeres**

- Impuestos, regímenes de bienestar y seguridad social, especialmente relacionados con el trabajo temporal, horas variables y de tiempo parcial.

Brecha del “salario digno” relacionada al género (factores que afectan los beneficios no salariales)

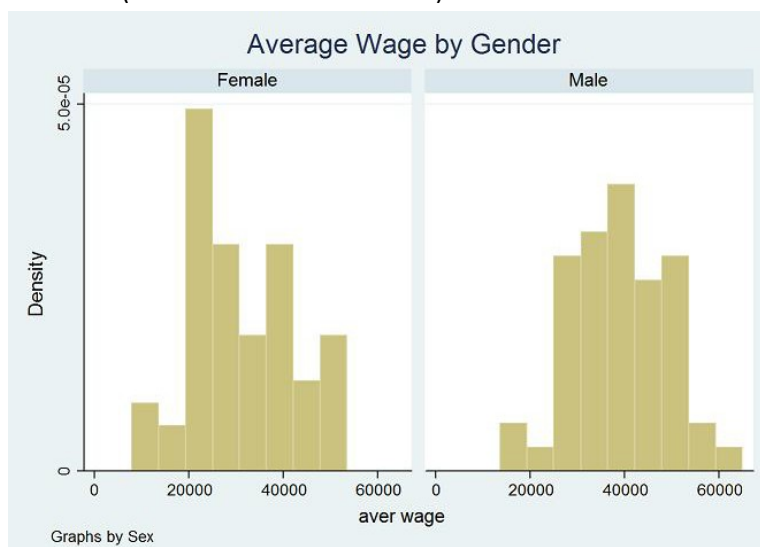
**iv) Beneficios no salariales y servicios provistos por la empresa (y/o el Estado) por ejemplo alojamiento, atención médica, educación, cafetería en el lugar de trabajo, tiendas, etc.**

- a. Diferencia en el acceso a servicios.
- b. Diferencia en el ‘valor’ percibido de servicios.
- c. Acceso para las mujeres (empresa y trabajadora) a la toma de decisiones sobre cuáles son estos servicios y si son adecuados/reflejan sus prioridades.

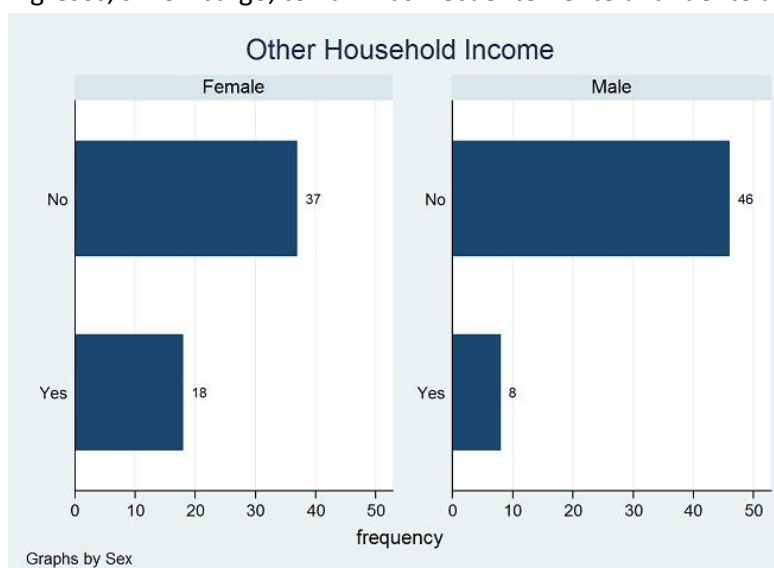
**4. Desigualdades de género en la industria bananera – puntos clave del trabajo de investigación de Banana Link en Camerún**

La información siguiente ha sido extraída de datos básicos elaborados en el marco de un proyecto de Banana Link, 'Asegurar el Trabajo Decente en cadenas de aprovisionamiento de frutas tropicales'<sup>1</sup>, financiado por Comic Relief y implementado en colaboración con la UITA África y el sindicato local FAWU que organiza trabajadores en plantaciones del suroeste de Camerún. Favor de contactar a Banana Link para mayor información.

- El cuadro abajo presenta la distribución salarial en promedio para trabajadores hombres y mujeres. Observamos que la mayoría de trabajadoras ganan menos de un promedio de XAF 30 000 al mes, comparado a un promedio de XAF 40 000 al mes que ganan los trabajadores hombres (vean el informe detallado):

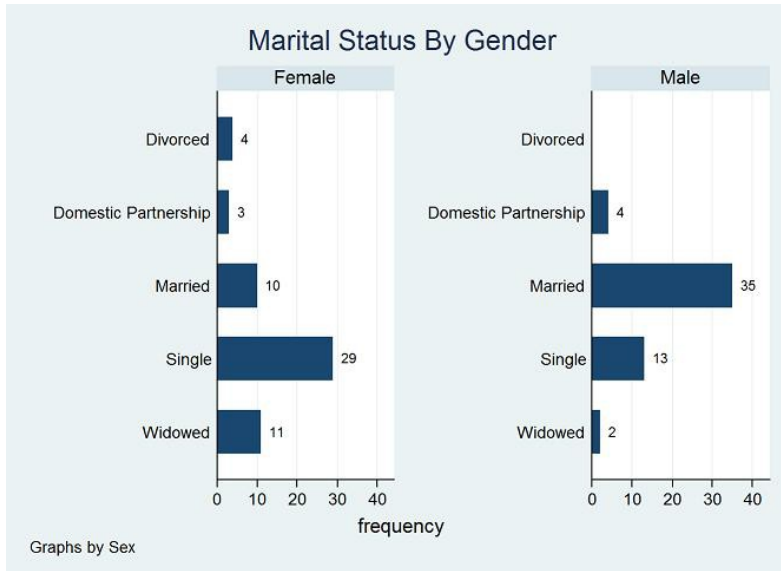


- Un 92% de lo/as trabajadores entrevistado/as no tenían otros ingresos fuera de su remuneración en las plantaciones bananeras. Las mujeres trabajadoras que si tenían otros ingresos, sin embargo, tenían mas frecuentemente una fuente alternativa que los hombres:



1 "Asegurar el Trabajo Decente en cadenas de aprovisionamiento de frutas tropicales: un informe desde Camerún sobre indicadores de base", H. Labouchère y D. Skalidou para Banana Link, 2012.

- Un 47% de los participantes en el estudio informaron que eran casados y o tenían un/a pareja/a, mientras que un 53% eran soltero/as, divorciado/as o viudas. Cuando se desagregan los datos por género, observamos que un 77% de las participantes mujeres no tiene pareja, comparado con un 27% para los hombres:



- Casi todos los participantes en el estudio son responsables para al menos un hijo/una hija, con la mayoría que tienen la responsabilidad para entre 2 y 4 niños. Cuando se desgrega por género, observamos que mientras la mayoría de los participantes hombres son responsables para 2 niños, el promedio de las mujeres trabajadoras tienen la responsabilidad para 3 o 4 hijos:

