



Universidad Católica
"Nuestra Señora de la Asunción"
Campus Guairá

Facultad de Ciencias Contables,
Administrativas y Económicas
Licenciatura en Economía

**"Brecha Salarial y discriminación de género en el
mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno
año 2017"**

Propuesta de Tesis elaborada por

MARTHA ANDREA GAMARRA RIVAS

**Tutor de tesis
Econ. LUIS RAMÍREZ.**

Villarrica del Espíritu Santo, Abril de 2017



**“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan
Nepomuceno año 2017”**

PÁGINA DE APROBACIÓN

Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de
la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017

Presentado por:

MARTHA ANDREA GAMARRA RIVAS

Aprobado en la Villarica, a los.... días del mes de de 2017.

MIEMBROS DE LA MESA EXAMINADORA

Presidente de Mesa

Miembro de Mesa

Miembro de Mesa

Miembro de Mesa

Calificación:.....(.....)

Nº Letra



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan
Nepomuceno año 2017”

PÁGINA DE ADVERTENCIA

Por este medio, declaro que este trabajo de Investigación titulado:

“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”.

Es de mi autoría, a excepción de las citas y referencias que he empleado para fundamentar las argumentaciones que realice, a las que he dado crédito a sus autores. Asimismo, afirmo que este trabajo no ha sido presentado previamente, con éste o con algún otro nombre, para la obtención de otro título profesional o grado académico equivalente”.

MARTHA ANDREA GAMARRA RIVAS



**“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan
Nepomuceno año 2017”**

AGRADECIMIENTO



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

DEDICATORIA



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

RESUMEN

El trabajo, fue realizado con el objetivo de Determinar la influencia del género sobre el salario del mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno, los problemas que generaron la investigación fueron los horarios de trabajos diferenciados existentes, la falta de oportunidades, beneficios sociales distintos, imposibilidad de desempeñar determinados trabajos por causa del sexo, la cultura exista de los empresarios. Para abordar el tema y responder a los objetivos se procedió a la revisión de literatura existente y a la realización de un trabajo de campo. La metodología utilizada en lo que respecta al tipo y alcance de investigación fue de carácter cuali-cuantitativo y descriptivo, el diseño de investigación fue no experimental; La población estuvo constituida por hombres y mujeres ocupados de la ciudad de San Juan Nepomuceno, que según registros de la Municipalidad ascienden a 37.500 habitantes aproximadamente. La muestra fue de tipo no probabilística y abarcó un subgrupo de tipo sujetos voluntarios, la misma fue seleccionada a criterio de la investigadora obedeciendo al carácter arbitrario del tipo de muestreo para lo cual se encuestó Los principales resultados obtenidos fueron la comprobación de la existencia de una pronunciada diferencia a favor del sexo masculino en lo que respecta a niveles de salario, y como causas principales de la discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno, la sobrecarga de responsabilidades domésticas que recae sobre las mujeres, la cultura empresarial sexista o en términos más populares machista que favorecen más a hombres y el nivel de preparación académica de los mismos.



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan
Nepomuceno año 2017”

ÍNDICE GENERAL

| | |
|----------------------------------------------------------------------|-----|
| PÁGINA DE APROBACIÓN..... | ii |
| PÁGINA DE ADVERTENCIA..... | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DEDICATORIA..... | v |
| RESUMEN..... | vi |
| ÍNDICE GENERAL..... | vii |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS..... | ix |
| INTRODUCCIÓN | 10 |
| CAPITULO I..... | 12 |
| 1.1 Planteamiento del problema | 12 |
| 1.2 Pregunta Genérica..... | 13 |
| 1.3 Preguntas Específicas..... | 13 |
| 1.4 Objetivos..... | 14 |
| 1.4.1 Objetivo General..... | 14 |
| 1.4.2 Objetivos específicos | 14 |
| 1.5 Justificación..... | 15 |
| CAPÍTULO II-MARCO TEÓRICO..... | 16 |
| 2.1. La teoría de la brecha salarial..... | 16 |
| 2.2. Determinación de la desigualdad salarial | 17 |
| 2.2.1. El tamaño de los cohortes..... | 17 |
| 2.2.2. La inversión en capital humano..... | 18 |
| 2.2.3. La participación femenina en la fuerza de trabajo | 19 |
| 2.2.4. Cambios en la demanda de productos | 20 |
| 2.2.5. Comercio internacional..... | 20 |
| 2.2.6. El papel de las instituciones en la desigualdad salarial..... | 21 |
| 2.3. Teorías sobre la discriminación..... | 22 |
| 2.4. Factores que explican las desigualdades | 24 |
| 2.5. El mercado de trabajo..... | 27 |
| 2.5.1. Particularidades del mercado de trabajo | 28 |
| 2.6. División Sexual del Trabajo | 29 |
| 2.7. Mayor acceso femenino al sector laboral informal..... | 31 |
| 2.8. 2 Género | 33 |



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

| | | |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.9. | Estudios De Género | 34 |
| 2.10. | Inequidad Salarial Y Derechos Humanos | 34 |
| 2.11. | Diferencias laborales entre hombres y mujeres..... | 37 |
| 2.12. | La discriminación en el lugar de trabajo | 37 |
| 2.13. | Diferentes empleos, diferentes sectores | 38 |
| 2.14. | Diferencias Salariales entre el Hombre y la Mujer en América Latina | 39 |
| 2.15. | Desigualdad Laboral..... | 40 |
| 2.16. | Discriminación Laboral por razón de Género..... | 41 |
| 2.17. | Desigualdad Salarial | 42 |
| 2.18. | Mecanismos para la disminución de la brecha salarial y discriminación laboral entre géneros en Paraguay..... | 46 |
| 2.19. | HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN | 47 |
| 2.20. | DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERATIVA DE LAS VARIABLES | 47 |
| CAPÍTULO III..... | | 48 |
| Marco Metodológico..... | | 48 |
| 3.1. | Tipo de Investigación | 48 |
| 3.1.1. | Según su naturaleza | 48 |
| 3.1.2. | Alcance de la investigación | 48 |
| 3.1.3. | Diseño de la investigación..... | 48 |
| 3.2. | Determinación de la población y muestra | 49 |
| 3.2.1. | Población..... | 49 |
| 3.2.2. | Muestra..... | 49 |
| 3.3. | Métodos, técnicas e instrumentos utilizados en la investigación | 49 |
| 3.3.1. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 49 |
| 3.4. | Análisis e interpretación de los datos..... | 50 |
| CAPÍTULO IV | | 51 |
| Marco Analítico..... | | 51 |
| CAPÍTULO V | | 66 |
| Conclusiones | | 66 |
| Recomendaciones | | 68 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | | 69 |
| ANEXOS | | 70 |



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan
Nepomuceno año 2017”

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|-----------------------------------------------------------|----|
| Gráfico 1. Sexo de los encuestados..... | 51 |
| Gráfico 2. Nivel Académico de los encuestados | 52 |
| Gráfico 3. Nivel académico de los encuestados..... | 53 |
| Gráfico 4. Años de enseñanza recibida..... | 54 |
| Gráfico 5. Salario actual | 55 |
| Gráfico 6. Horas trabajadas por día | 56 |
| Gráfico 7. Antigüedad..... | 57 |
| Gráfico 8. Cargo actual..... | 58 |
| Gráfico 9. Tipo de institución en la que trabaja | 59 |
| Gráfico 10. Tipo de contrato | 60 |
| Gráfico 11. Horas de trabajo remunerado hombres | 61 |
| Gráfico 12. Horas de trabajo remuneradas mujeres..... | 62 |
| Gráfico 13. Puesto acorde a capacidades y aptitudes | 63 |
| Gráfico 14. Percepción sobre discriminación | 64 |
| Gráfico 15. Percepción sobre diferencias salariales..... | 65 |



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

INTRODUCCIÓN

El estudio de la discriminación de género y las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres constituye todo un campo de estudio en el área de economía, sobre todo desde el momento de evaluar el impacto de las mismas en la sociedad, existen varias teorías que tratan este tema en particular, es por ello que el trabajo de investigación tuvo como título la "Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017"

El objetivo general del presente trabajo de investigación consistió en, determinar la influencia del género sobre el salario del mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno, el mismo fue importante porque permitió conocer a profundidad la situación actual por la que están atravesando los habitantes de dicha ciudad en materia ocupacional, identificar los factores que causan la discriminación entre géneros y las diferencias salariales existentes.

El marco metodológico de la investigación estuvo estructurado de la siguiente forma: según el alcance del trabajo fue descriptivo, porque se buscó especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno y fue sometido a análisis. Según la naturaleza fue una investigación cuali-cuantitativa, porque los resultados se presentan en números y porcentajes y se describen las características cualitativas de las variables. Según el diseño fue no experimental, porque no se manipuló variable alguna durante su desarrollo.



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

La población estuvo constituida por hombres y mujeres ocupados de la ciudad de San Juan Nepomuceno, que según registros de la Municipalidad ascienden a 37.500 habitantes aproximadamente. La muestra fue de tipo no probabilística y abarcó un subgrupo de tipo sujetos voluntarios, la misma fue seleccionada a criterio de la investigadora obedeciendo al carácter arbitrario del tipo de muestreo para lo cual se encuestó a 100 personas que corresponden al 0,26 % del total de la población.

El trabajo está compuesto de los siguientes capítulos: Capítulo I planteamiento del problema, preguntas, objetivos y justificación de la investigación, Capítulo II marco Teórico, Capítulo III marco metodológico, capítulo IV marco analítico y por último el Capítulo V de conclusiones y recomendaciones.



CAPITULO I

1.1 Planteamiento del problema

La brecha salarial y la discriminación de género en el mercado laboral es una realidad indiscutible que se viene arrastrando desde hace un buen tiempo en casi todos los países de América Latina y el Caribe (Cepal, 2016).

Este tema no deja de ser de sumo interés por el hecho de que en el mercado laboral a la hora de emplear a personas se opta más por el género masculino, por el simple hecho de que muchas mujeres sacrifican sus carreras por sus familias y eligen trabajos a tiempo parcial con menores sueldos y dejan de lado su desarrollo personal, por esas razones no se valoran de igual manera las cualificaciones femeninas con relación al sexo opuesto, generando de esta manera una carrera profesional más lenta y una remuneración económica menor que con llevaría a una pobreza en la tercera edad. (Cepal, 2015)

Algunos factores como los horarios de trabajos diferenciados, la falta de oportunidades, beneficios sociales distintos, imposibilidad de desempeñar determinados trabajos por causa del sexo, son los principales problemas que se pueden notar dentro de la problemática de estudio.



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

1.2 Pregunta Genérica

- ¿La diferencia de género tiene una influencia sobre el salario del mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno?

1.3 Preguntas Específicas

- ¿Cómo se encuentra la ciudad de San Juan Nepomuceno en cuanto a la situación de la brecha salarial y estructura del mercado laboral de género?
- ¿Cuáles son las principales causas de la discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno?
- ¿Qué mecanismos se podrían utilizar para la disminución de la brecha salarial y discriminación laboral entre géneros?



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- Determinar la influencia del género sobre el salario del mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno

1.4.2 Objetivos específicos

- Analizar cómo se encuentra la ciudad de San Juan Nepomuceno en cuanto a la situación de la brecha salarial y estructura del mercado laboral de género.
- Determinar las causas de la discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno.
- Indagar sobre los mecanismos que se podrían utilizar para la disminución de la brecha salarial y discriminación laboral entre géneros.



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

1.5 Justificación

La elaboración de este trabajo final de grado trata de determinar acerca de la brecha salarial y discriminación de género en el mercado laboral.

El motivo que impulso la realización de este trabajo es entender porque los hombres tienen una ventaja salarial sobre las mujeres teniendo en cuenta el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno.

Aunque la brecha de ingresos entre hombres y mujeres ha ido disminuyendo en el tiempo, las mujeres aún perciben un salario inferior en comparación al de los hombres.

Para tal efecto, en este estudio se estimaran las ecuaciones salariales para ambos géneros usando el método de la descomposición de OAXCA-BLINDER la cual cuantifica que porcentaje de la diferencia salarial es explicada por diferencias.

Con este estudio se pretende dejar evidencias de las diferencias que existen entre hombres y mujeres al percibir un salario y a las elecciones de trabajadores en el mercado laboral, de tal forma a que las personas involucradas puedan tomar los recaudos correspondientes para subsanar tal situación.



CAPÍTULO II-MARCO TEÓRICO

2.1. La teoría de la brecha salarial

La base teórica sobre discriminación salarial y diferencias salariales con enfoque de género, está vinculada a los trabajos de Blinder (1973), Oaxaca (1973), Ashenfelter, O. and R. Oaxaca (1987), Polachek y Goldin (1987), Psacharopoulos y Tzannatos (1992) y de Blau y Kahn (1996). Recientemente, una compilación de estudios relacionados con el mercado de trabajo y la economía de género en México fue publicada por el Banco Mundial (The World Bank, 2001).

En forma general, estas investigaciones destacan las diferencias de ingresos entre grupos definidos por variables como raza o sexo, controlando un conjunto de probables fuentes de dichas diferencias.

En especial, Blinder y Oaxaca, en sus respectivos estudios, coincidieron en afirmar que una buena parte de la brecha (alrededor del 80%) queda sin explicar por tales factores. Algunos aportes empíricos de este estudio merecen especial reflexión teórica y son motivo de la producción de más trabajo empírico, por ejemplo: 1) la existencia de distintos ingresos entre grupos definidos por su raza o sexo y 2) la prueba

de que tal disparidad no puede ser completamente explicada por la productividad de los componentes de esos grupos ni por su inserción ocupacional específica.

Teóricamente, la desigualdad de ingresos, se supone, puede explicarse como proveniente de tres fuentes: a) de la heterogeneidad de dotaciones en capital humano entre individuos de distinto sexo, hipótesis de capital humano, b) de la disparidad de remuneraciones entre individuos que no puede ser explicada por diferencias en sus productividades individuales, hipótesis de la discriminación, y c) la disparidad de ingresos entre géneros como un derivado



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

propiamente estadístico de comportamiento de la oferta de trabajo, hipótesis de selección muestral. (Martínez, 2004)

2.2. Determinación de la desigualdad salarial

Por el lado de la oferta de trabajo, los factores que cambian la composición salarial incluyen: (i) los cambios en el tamaño de las cohortes, (ii) la inversión en capital humano, y (iii) el incremento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. Los factores medibles que afectan la demanda de trabajo—excluyendo el cambio tecnológico—son: (i) los cambios en las demandas de los productos, y (ii) las reducciones en las barreras comerciales. A parte de estos factores existe otro muy importante relacionado con las instituciones.

Se asume que existe desigualdad salarial si dos trabajadores tienen salarios distintos, $w_1 \neq w_2$, siendo sus VPML (valor del producto marginal del trabajo) similares. Entonces si un empleador paga menos que el VPML se puede afirmar que habrá desigualdad salarial si y sólo si existe inequidad salarial.² A continuación se analiza el efecto esperado de cada uno de los candidatos potenciales a la explicación de las desigualdades salariales y se da información sobre la situación y evolución concreta de esa variable en Paraguay

2.2.1. El tamaño de los cohortes

A pesar de que los efectos del tamaño de las cohortes sobre las ganancias tienden a dar muy poca información en la literatura sobre desigualdades, merecen atención en este trabajo. Generalmente, grandes cohortes aumentan la oferta relativa de trabajadores jóvenes, causando una caída de sus salarios. Se podría producir una mayor desigualdad en los salarios a medida que los trabajadores jóvenes tengan salarios relativos más bajos que aquellos con experiencia. (González, R, 2008)



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

Las altas tasas globales de fecundidad de Paraguay de los sesenta, setenta y ochenta han influido para que tanto la población en edad de trabajar (PET) como la población económicamente activa (PEA) experimenten tasas de crecimiento elevadas durante los últimos años del siglo XX. Al respecto, para los periodos censales 1972-1982 y 1992-2002 las tasas de crecimiento de la PEA se ubicaron por encima de sus respectivas tasas de crecimiento poblacional (González, 2005).

2.2.2. La inversión en capital humano

Hay tres componentes principales del capital humano—habilidad temprana (sea adquirida o innata); las cualificaciones y el conocimiento adquiridos a través de la educación formal; y las cualificaciones, las competencias y experiencia adquiridas a través del adiestramiento laboral. El concepto de capital humano surge del reconocimiento de que la decisión de un individuo o una firma de invertir en capital humano (es decir, financiar más educación o adiestramiento) es similar a las decisiones acerca de otros tipos de inversión tomadas por éstos. Estas inversiones involucran un coste inicial de las cuales el trabajador y las firmas esperan un retorno en el futuro a través del incremento de los salarios y de una mayor productividad, respectivamente. (González, R, 2008)

El mismo autor señala que la educación constituye uno de los principales factores para el desarrollo socioeconómico de cualquier país, siendo uno de los componentes básicos de la inversión en capital humano. Se ha mostrado considerable interés por el número relativo de trabajadores con diferentes niveles de asistencia educativa. Dos razones justifican este interés: (i) la educación es la medida empírica cuantificable más sencilla de la “habilidad”, y (ii) la educación es comúnmente vista como una variable central para cualquier solución al aumento de la desigualdad.



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

Según los resultados obtenidos por Alfonzo (2000), al utilizar la encuesta de hogares de 1997-1998 de Paraguay el promedio de ingresos laborales crece con los años de educación. Esta tendencia presenta un comportamiento lineal hasta el doceavo año (correspondiente a la culminación de la educación secundaria) a partir del cual los ingresos promedios crecen a una tasa superior por cada año de educación adicional. (González, R, 2008)

2.2.3. La participación femenina en la fuerza de trabajo

Es importante considerar los efectos que tiene la decisión de participación de la mujer en el mercado de trabajo debido a que genera un incremento de la oferta de trabajo que, de no compensarse con un incremento similar en la demanda laboral, produce un aumento del desempleo y/o un efecto de sustitución de trabajadores varones por mujeres y/o un aumento de la desigualdad salarial. (González, R, 2008)

La economía paraguaya, según un informe de la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2007), desde mediados de los años noventa las mujeres se han ido incorporando masivamente al mercado de trabajo paraguayo. Durante el periodo 1997-2005 la actividad laboral femenina ha crecido 7,8 puntos porcentuales mientras la tasa de participación masculina ha caído levemente. Como resultado de este fenómeno, la brecha de actividad laboral por género ha disminuido de 38,3 puntos porcentuales en 1997 a 29,1 puntos porcentuales en 2005. (González, R, 2008)

Para el caso paraguayo, Masi (2000) analiza la participación laboral por sexo y por estratos poblacionales (deciles) utilizando la encuesta de hogares de 1997-1998 y observa una tendencia constante y alta de participación de los hombres, y constante y baja para el caso de las mujeres a excepción del decil 6 en adelante, cuando a mayores ingresos de las mujeres le corresponde mayor participación en el mercado laboral. (González, R, 2008)



2.2.4. Cambios en la demanda de productos

Los incrementos en la demanda de productos que emplean más trabajadores cualificados, o la disminución de la demanda de productos que emplean trabajadores poco cualificados, tenderán a incrementar la desigualdad. Por ejemplo, el incremento de la demanda de productos que emplean una mayor proporción de trabajadores cualificados aumenta sus salarios en relación con los salarios de los trabajadores menos cualificados, incrementándose la desigualdad salarial. A pesar de la intuición teórica, se ha encontrado poca evidencia empírica donde los cambios en la composición de la demanda de la industria hayan tenido un efecto importante sobre los salarios relativos. . (González, R, 2008)

2.2.5. Comercio internacional

Las reducciones de barreras al comercio internacional en el mundo en desarrollo han incrementado la oferta efectiva de bienes producidos por trabajadores de baja cualificación.

Con los precios más bajos de estos bienes en el mercado mundial, la producción doméstica realizada por los trabajadores poco cualificados se reduce, lo cual tendería a aumentar la dispersión de los salarios. Si la sustitución entre trabajadores cualificados y menos cualificados es difícil de realizar, entonces se necesitaría que la participación de las importaciones en el ingreso agregado no aumente mucho para que el comercio tenga un fuerte impacto sobre los salarios. Pero si la sustitución es relativamente fácil, entonces el comercio deja de ser un posible candidato de las causas de una mayor desigualdad salarial (Topel, 1997).

El Paraguay registra déficit comercial durante todo el periodo de análisis (1999-2006) y el último superávit comercial registrado corresponde al año 1989



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

según datos del BCP(2007). Los principales productos exportados son, en gran parte, no manufacturados como la semilla de soja, cereales, madera, fibras de algodón, entre otros. El hecho de exportar materia prima constituye también un importante factor en la explicación de los bajos salarios, las desigualdades salariales y la situación económica del sector agropecuario trabajo-intensivo que no cuenta con suficiente inversión en bienes de capital por su situación de pobreza.

2.2.6. El papel de las instituciones en la desigualdad salarial

Las instituciones están compuestas, en este contexto, por el sistema de leyes, programas, y convenciones que pueden afectar el desempeño del mercado de trabajo.

Las principales variables institucionales que se consideran en economía laboral son los sindicatos, el salario mínimo y el subsidio de desempleo. En este análisis se consideran las dos primeras debido a que Paraguay no cuenta con la prestación de desempleo.

Se ha argumentado que las instituciones que guían y caracterizan a la actividad económica tienden a reproducir y reforzar la desigualdad en la distribución del ingreso, en la dotación de capital humano y en la distribución de cargos del gobierno de un país (Engerman y Sokoloff, 2002; Robinson y Sokoloff, 2005). A su vez, se ha afirmado que la mayor desigualdad de los ingresos induce una menor probabilidad de “democratización” (Boix, 2003). En particular, la distribución del poder político influye el acceso a las oportunidades económicas, por lo que puede considerarse un determinante de la dinámica de los salarios. Por ejemplo, si se aplica una política fiscal progresiva podría favorecer una distribución más equitativa de los ingresos no así con una política fiscal regresiva. (González, R, 2008)

En otro orden, Fortin y Lemieux (1997) apuntan que las explicaciones institucionales de la desigualdad salarial son diferentes de aquellas basadas en



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

factores de oferta y demanda. Los diferentes conjuntos de instituciones en los cuales operan los países pueden ser parte de la explicación del tema analizado, dado que las instituciones del mercado de trabajo pueden mitigar el impacto de los cambios en la oferta y la demanda sobre la estructura de los salarios.

El salario mínimo constituye un instrumento de política económica y es, a su vez, una variable que puede incidir en otros ingresos, así como en los costes y precios de los bienes de una canasta familiar. La cobertura del salario mínimo en Paraguay es muy baja. En un estudio realizado por Carosini (2000) se halla que en el año 1998 aproximadamente el 48,1 por ciento de los ocupados percibía un ingreso mensual inferior al salario mínimo, además existía un 20 por ciento de los mismos que se declaraba sin ingresos a los cuales se les denomina “trabajadores familiares no remunerados”.

Por otra parte, ante esta situación de baja cobertura del salario mínimo el papel de los sindicatos en Paraguay fue no significativo. En general, los dirigentes sindicales dedicaron su tiempo a proteger a los trabajadores afiliados y a solicitar aumentos del salario mínimo al gobierno, casi anualmente. Según datos de la encuesta de hogares 2000-2001, sólo el 4,8 por ciento de los ocupados (mayores de 15 años, ya sean empleados u obreros) pertenece a un sindicato o gremio de trabajadores. Por lo tanto, los efectos que se les atribuye a los sindicatos (cambios en salarios, utilidades, productividad, empleo e inversión) son poco significativos en la economía paraguaya.

2.3. Teorías sobre la discriminación

La primera teoría es la teoría del “gusto de la discriminación” de Becker. El autor expone una teoría económica sobre la discriminación construida bajo los supuestos de la teoría de capital humano. Esta teoría está enfocada en las mujeres y en los trabajadores negros de los EE.UU.



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

Esta teoría analiza en qué medida los empresarios o demandantes de trabajo están dispuestos a contratar a mujeres. En este caso los empresarios no quieren contratar a mujeres pues les provoca un coste subjetivo o psicológico a causa de sus prejuicios, y solo las contratarían si tuviesen un incentivo, en este caso si pagándoles menos que a los hombres. La fuerza de este coste psicológico se refleja en un coeficiente de discriminación. Esto significa que a mayor gusto por la discriminación más grande serán las disparidades de salarios. Siendo este coeficiente de discriminación (e) y los salarios (w) el empresario comparara los salarios entre hombres y mujeres y solo contratará a mujeres si $(w+d)$ es inferior a (w) . No obstante Becker destaca que este supuesto no aguantará mucho pues supone un coste para el empresario con prejuicios respecto a otro empresario sin prejuicios, pues el empresario con prejuicios perderá eficiencia en su empresa, lo que le supondrá un coste y esta discriminación a largo plazo no es rentable. Pero la realidad es muy diferente esta teoría ha recibido duras críticas, sobre todo se cuestiona si es cierto que a largo plazo el empresario con prejuicios sale perdiendo. En este modelo las grandes perdedoras son las mujeres porque acaban cobrando menos. (CRUCES Llanos, 2014)

La segunda teoría de discriminación es la discriminación estadística (Glen Caín, et.al, 1957). Esta teoría consiste en atribuir una serie de características a un colectivo, puesto que ir recabando información de cada solicitante de empleo resulta muy caro puesto que se produce una información imperfecta), los empresarios se guían por estas estadísticas que en general se basan en estereotipos, es decir, si buscan un puesto de trabajo donde se requiera un gran esfuerzo físico, teniendo en cuenta que en general se consideran a las mujeres menos fuertes que los hombres, se acabará contratando a un hombre para este puesto de trabajo. En esta teoría el empresario no es malvado ni discrimina por gusto sino que lo hace de manera racional como una estrategia económica en la que discriminar también sale rentable. Esta teoría favorece la segregación horizontal y al contrario que la de Becker, se prevé que persistirá en el tiempo, a no ser que las características entre hombres y mujeres converjan y ya no sea rentable discriminar. (CRUCES Llanos, 2014)



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

Por último nos encontramos con la teoría de *overcrowding* (superpoblación) o también conocida como segregación ocupacional. Esta teoría analiza la discriminación a partir de la segregación en el empleo (Bergmann, 1974). En la actualidad hay dos tipos de segregación: la segregación horizontal que consiste en que los hombres se concentran en unos empleos concretos y las mujeres en otros. Y la segregación vertical la cual suelen ser los hombres los que obtienen puestos directivos en los que el liderazgo y la responsabilidad son esenciales para este tipo de trabajos. El problema de esta teoría es que no explica las razones de por qué se dan estos acontecimientos. Por un lado se comenta que esto se debe a causa de prejuicios y estereotipos y por otro a la falta de interés de un sexo u otro a realizar determinados trabajos, por ejemplo el sector de la construcción en este el número de mujeres que lo ocupan es reducido, esto puede deberse a una discriminación o bien a que en general las mujeres no estén interesadas en este sector. Pero en todo caso no hay una respuesta concreta. (CRUCES Llanos, 2014)

2.4. Factores que explican las desigualdades

Siguiendo con el sustento teórico del trabajo, se puede mencionar la investigación titulada: *“La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo”*, de (Alonso, et.al, 2012: 14-34). Según este, existen 5 factores claves que actúan como causa de la desigualdad de género en el mercado de trabajo.

El primer factor es la sobrecarga de responsabilidades domésticas y de cuidados que recaen sobre las mujeres. Para (Alonso, et.al, 2012), hoy día existe una ausencia de corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas del hogar y en el cuidado de personas dependientes como los niños, personas mayores, o personas que sufren de alguna enfermedad que les hace ser dependientes. El trabajo doméstico se sigue viendo femenino y se tolera



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

que sean las mujeres únicamente las encargadas de realizar las tareas del hogar.

El segundo factor sería la falta de reconocimiento de autoridad y prestigio para la representación y la dirección. Esto se debe principalmente a una cultura sexista, pues los elementos de líder son elementos masculinizados con los cuales las mujeres no cumplen. Así pues, mayoritariamente los líderes suelen ser hombres. Por otra parte los cargos de responsabilidad pública están organizados de una manera que hacen incompatibles la realización de dicho puesto con las tareas del hogar o cuidado de los hijos, lo que dificulta que la mujer pueda complementar las tareas del hogar con un puesto directivo. Este factor es el que llamamos techo de cristal, es posible que una mujer con estudios tenga las mismas posibilidades que un hombre con los mismos estudios, para acceder en un trabajo determinado, no obstante a medida que va avanzando en su carrera profesional, se topa con un techo de cristal que le impedirá el ascenso a cargos directivos y de representación. Un trabajo de Juan José Dolado (2004:1-4) coordinador del grupo de macroeconomía y economía laboral de la Universidad Carlos III de Madrid, exponen el porqué de las diferencias salariales, y nos habla un poco del techo de cristal. Juan José Dolado nos habla de la existencia de un techo de cristal, para las mujeres con estudios, y de un suelo de cristal para aquellas mujeres que no poseen estudio. Según Dolado se trata de una cuestión de rentabilidad.

Otro factor es la cultura empresarial y de las organizaciones sexista. Esta cultura crea las barreras de acceso, dificulta la permanencia y la promoción de mujeres en las empresas. Esta cultura afecta en los tres ámbitos: entrada, permanencia y en la posibilidad de crear una propia empresa. En lo que se refiere al acceso, muchos puestos de trabajo se crean teniendo en cuenta perfiles de género y no aspectos técnicos. El hecho de tener en cuenta los aspectos de género en vez de las competencias y habilidades técnicas para el desempeño de ese puesto de trabajo, contribuye a la asociación del sexo, con puestos de trabajo.



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

Por lo que respecta a la vida dentro de la empresa, esta se caracteriza por su cultura sexista en la que muchas mujeres llegan incluso a sufrir acoso. Esta cultura sexista se refleja en muchas ocasiones en la desigualdad salarial, y en la mala organización, de la distribución del trabajo, horarios entre otros, que no tienen en cuenta las necesidades de la mujer que se ha de ocupar de las tareas del hogar y de los niños o personas dependientes, como consecuencia de la ausencia de responsabilidad por parte del hombre. También se presenta una cultura sexista, cuando la mujer decide crear una empresa, pues existen muchas barreras como el acceso a círculos de poder, acceso a escuelas de negocios etc.

A continuación, se tiene el factor de los estereotipos de género en la educación, formación y empleo. Cuando se habla de estereotipos, se hace referencia a un conjunto de ideas y creencias comúnmente aceptadas por la sociedad que trata de cómo las mujeres y hombres han de comportarse. A continuación se explican algunos condicionantes que provocan o acentúan los estereotipos.

Por una parte, se tiene, la invisibilidad. En todos aquellos ámbitos y temas que no sean los hijos, el hogar y este tipo de cosas que se asocian a tareas femeninas, las mujeres se hacen invisibles, es decir no se les tiene en cuenta. Y esto ocurre en empleos del tipo técnico, o que requieran un esfuerzo físico etc.

Después, la infravaloración, todo lo que hacen las mujeres está infravalorada. Se le infravalora en las tareas del hogar y las proyecciones de estas a los empleos (empleos de limpieza, de cuidado, guardería etc.) pues se piensan que no necesitan mucho aprendizaje para este tipo de tareas pues les han de resultar muy natural, pues es parte de su genética.

También se tiene la asignación limitada de espacios, tiempos y trabajos. Las mujeres, tienden a trabajar en espacios cerrados oficinas, colegios etc. a diferencia de los hombres que suelen trabajar tanto en espacios abiertos como



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

en cerrados. Y luego está el tema de que como son las mujeres las que se encargan de las tareas del hogar muchas se ven obligadas a reducir su jornada laboral para poder compatibilizar las dos cosas.

Otro condicionante sería los ciclos de vida diferenciales, pues el varón se educa trabaja y se jubila, mientras que la mujer en muchas ocasiones al quedarse embarazada no vuelve a mercado laboral hasta años más tarde o incluso muchas veces ni siquiera vuelven al mercado laboral. En muchas empresas a la hora de contratar personal suelen discriminar a las mujeres en edad de tener hijos, pues se cree que estas pronto quedarán embarazadas y les supondrá una pérdida para la empresa.

Una fuente de influencia en la acentuación de estereotipos son los medios de comunicación sexistas y la publicidad. Que contribuyen a definir más los roles diferenciados de género. Y por último tenemos la dependencia, pues muchas mujeres suelen ser dependientes económicamente, pues su rol femenino les impide tener interés económico y esto favorece la entrega desinteresada de diversas tareas.

2.5. El mercado de trabajo

El mercado de trabajo es aquel en el que se ofrece y se demanda trabajo: la oferta de trabajo está conformada por las personas que, en un momento dado, desean trabajar a los salarios corrientes; la demanda de trabajo la realizan las empresas, que requieren de este factor productivo para realizar sus actividades. Estas dos fuerzas confluyen en un espacio geográfico determinado y de su resultante emerge, como en cualquier otro mercado, el precio de la mercancía, que en este caso es el salario. (Sabino, 1991, pág. 11)



2.5.1. Particularidades del mercado de trabajo

En primer lugar no existe un mercado único para todo tipo de trabajo, pues la oferta y la demanda serán considerablemente diferentes según el tipo de tarea a desempeñar: salvo para las ocupaciones más sencillas, las empresas no podrán intercambiar fácilmente un trabajador por otro, pues requieren que éstos posean ciertas aptitudes específicas; del mismo modo, los oferentes, que poseen también capacidades y entrenamientos diferentes, encontrarán que pueden desempeñar sólo ciertas labores y exigirán un salario acorde con sus capacidades. Ello hace que existan tantos sub-mercados como especialidades vayan delineándose entre oferentes y demandantes. (Sabino, 1991, pág. 17)

Resulta evidente que las empresas no pueden remplazar tan fácilmente a un trabajador por otro debido a que requieren que éste posea un perfil específico; de igual manera, las personas poseen capacidades y entrenamientos diferentes, por lo tanto sólo pueden desempeñar ciertas funciones y exigirán un salario acorde con sus capacidades.

La movilidad espacial del trabajo, por otra parte, tiene mayores restricciones que la de otras mercancías. Habrá, por lo tanto, mercados locales y regionales muy activos, pero los mercados de trabajo de amplitud nacional e internacional sólo existirán para ciertos puestos. (Sabino, 1991, pág. 21)

La movilidad del trabajo está relacionada con las diferentes habilidades que requieran las industrias existentes en una localidad y con la facilidad de traslado de los trabajadores de una localidad a otra. Se puede decir entonces que la movilidad del trabajo se encuentra restringida debido a que factores



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

como el idioma, el sexo y la edad condicionan fuertemente tanto la oferta como la demanda, y además, dado a que el trabajador tiene que vivir relativamente cerca del sitio donde trabaja, no puede desplazarse de un lugar a otro con la misma facilidad con que se mueven los objetos en otros mercados.

Por último hay que tener en cuenta que los oferentes pueden escoger, dentro de límites a veces bastante amplios, si trabajarán o no, así como las condiciones en que lo harán. (Sabino, 1991, pág. 25)

2.6. División Sexual del Trabajo

La división sexual del trabajo tiene sus orígenes en el ámbito familiar. Se instituye con el desarrollo cada vez más complejo de las sociedades.

“La división del trabajo entre los varones y las mujeres forma parte de la división social del trabajo. Desde un punto de vista histórico, se observa que la actual estructuración de la división sexual del trabajo (trabajo asalariado, trabajo doméstico, fábrica, oficina, familia) apareció simultáneamente con el capitalismo, y que la relación salarial no hubiera podido establecerse en ausencia del trabajo doméstico (de paso advertimos que este concepto de ‘trabajo doméstico’ no es ni histórico ni transhistórico; por el contrario, su aparición está fechada históricamente). Del nacimiento del capitalismo al período actual, las modalidades de esta división del trabajo entre los sexos, tanto en el salariado como en el trabajo doméstico, evolucionan en el tiempo de manera concomitante con las relaciones de producción (Kergoat, 2000)

-Durante miles de años, el trabajo en la esfera pública fue considerado exclusivamente “cosa de hombres”, mientras el trabajo doméstico quedaba bajo la responsabilidad de las mujeres. La incorporación de éstas al ámbito laboral se dio, entonces, en condiciones desiguales, en situación de desempleo, percibieron así salarios inferiores, por falta de experiencia y por la oposición de los hombres a que “sus lugares” fueron ocupados por ellas. Estas



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

relaciones desiguales se desarrollaron consagrando un sistema desigual. Coincidimos que la opresión de la mujer trabajadora es doble.

La división del trabajo por género se fundamenta en las percepciones sociales aplicables a la decisión de quién hace qué tipo de trabajo, y es a través de ésta que se moldean las actividades y ocupaciones que desde la perspectiva de la sociedad resultan apropiadas para uno u otro género; así es como a los hombres se les asigna el trabajo de proveedor del hogar (denominado como trabajo productivo que se desarrolla en la esfera pública), mientras que a las mujeres se les asigna el cuidado del hogar y la familiar (un trabajo reproductivo y doméstico que tiene lugar en la esfera privada). La diferencia en sí misma no ocasiona desigualdad; sin embargo, en el momento en que el grupo social le asigna un valor a cada uno, la situación cambia y se producen desigualdades que impactan en el desarrollo y bienestar de las mujeres y los hombres (Kergoat, 2000)

Algunos estudios desde la antropología registran modelos de género y diferencia de roles entre hombres y mujeres que varían al modelo patriarcal aplicado por occidente, a la vez que nos recuerdan que este modelo es una más dentro de las diferentes posibilidades sociales e históricas que se utilizan para repartir el trabajo.

Si bien la existencia de una división sexual del trabajo es algo universal, los modelos de género y roles pueden variar; no obstante esas diversas posibilidades todos coinciden en un punto: la generación de relaciones asimétricas entre mujeres y hombres; donde los hombres son quienes resultan favorecidos en los aspectos de poder, prestigio y status mientras que las mujeres son confinadas al espacio privado doméstico como consecuencia de su capacidad biológica de reproducir la vida humana.

La división sexual del trabajo les determina a las mujeres responsabilidades domésticas o de crianza de los hijos⁶⁰, que truncan su vida profesional o la hacen intermitente. Elegirían por tanto ocupaciones en las que



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

es más fácil colocarse y que ofrecen condiciones de trabajo flexibles en las que las inversiones en capital humano son menos costosas, en relación con los ingresos que dejan de percibir durante el periodo de formación o capacitación; con menores requerimientos de experiencia; en las que se minimice el coste o penalización derivada de la retirada o interrupciones temporales de la fuerza de trabajo, así como de la depreciación de su capital humano. Desde el punto de vista salarial sería adecuado para esta teoría que las mujeres perciban ingresos menores, pues su productividad es inferior.

Hay sin embargo que hacer algunos alcances de actualización a la teoría: la continuidad laboral de las mujeres ha aumentado mucho en los últimos años; aumenta en todo el mundo el número de hogares dirigidos por mujeres donde no existe el hombre proveedor; la cantidad de trabajo necesaria para atender el hogar y a la familia ha descendido en muchos países, ya que se ha elevado la edad del matrimonio y ha disminuido la fecundidad; crece también el uso de aparatos electrodomésticos que alivianan el trabajo del hogar. Resultado de todo lo anterior es que las mujeres están adquiriendo más experiencia profesional, esto debería acarrear cambios en los tipos de ocupación que prefieren y que se les ofrece y, consecuentemente, debiera tener impactos positivos en los niveles de remuneraciones.

2.7. Mayor acceso femenino al sector laboral informal

Las estadísticas demuestran que la mayoría de las mujeres trabajadoras tienden a concentrarse principalmente en las ocupaciones de más baja remuneración, mayor precariedad y menor estabilidad. Es decir dentro del llamado sector informal de la fuerza laboral, caracterizado por jornadas parciales y contratos de trabajo por tiempo definido. Al respecto se dice que el tipo de empleo al que están accediendo las mujeres no garantiza la superación de la inequidad y no contribuye a disminuir su pobreza. (OIT, 2015)



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

El mayor inconveniente que se le presenta es que este sector es donde con mayor grado de probabilidad se configura la inobservancia de los derechos fundamentales de las trabajadoras. Entre ellos inevitablemente estará el derecho a percibir un salario mínimo predeterminado y a contar con una verdadera igualdad o justa retribución. Además es un contexto caracterizado por una mayor influencia de criterios sexistas que se reflejarán en la forma de definir su salario.

Una mayor flexibilidad de horario que le permite cumplir con su doble rol y la necesidad de contribuir o asumir las exigencias materiales del núcleo familiar, hacen que cada vez más mujeres opten por trabajar este sector, circunstancia que va en detrimento de sus derechos laborales pues este es un contexto que evidentemente funciona al margen de todo o mecanismo de control formal.

Al respecto podemos ilustrar: “Las largas jornadas laborales tienen una incidencia desproporcionada en las mujeres, por ser ellas las que principalmente se ocupan todavía del cuidado de la familia, lo cual reduce su libertad a la hora de decidir si desean no trabajar o trabajar, dónde y en qué tipo de empleo. En los países industrializados las jornadas laborales demasiado largas dificultan la contratación de las mujeres en puestos de dirección y su permanencia en ellos, lo cual acentúa la segregación en el empleo por motivos de sexo y, en consecuencia, la diferencia de remuneración en términos de género. En el Canadá, por ejemplo, las mujeres, especialmente aquellas con responsabilidades familiares, están más dispuestas que los hombres a tomar trabajos fijos de fin de semana a tiempo parcial, temporal o de temporada, probablemente con el fin de compaginarlos con los horarios de trabajo del cónyuge que trabaja durante la semana.

En la medida que las mujeres tienen acceso a contextos laborales donde las condiciones de trabajo están más reguladas, tiende a ser menor la brecha salarial con respecto al hombre pero lamentablemente esos espacios son más restringidos para ellas. Debe adicionarse que la posibilidad de conseguir



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

empleo para la mujer es inversamente proporcional a su edad: a mayor edad menor posibilidad de acceder al mercado laboral activo y con ello a un mejor salario. Más grave aún si a esta fórmula le agregamos escasa preparación académica (OIT, 2015)

2.8.2 Género

La definición de género ha supuesto una gran dificultad. Hay numerosas teorías que debaten acerca de cuál es la naturaleza real del género, de las diferencias entre hombre y mujer. Estas diferencias no sólo son biológicas, también están influenciadas por el contexto social donde se desarrollan. Las diferentes culturas y sociedades son las que determinan y hacen patentes dichas diferencias. El concepto de género desde el punto de vista categórico y científico es también muy importante y relevante.

Desde los comienzos de las teorías feministas en los años 70 se impulsó que hubiera una categoría de género en las investigaciones científicas con la idea de poder hacer una diferencia social además de biológica. Se pretendía demostrar que las categorías femeninas que hasta el momento se pretendían intrínsecas, eran adquiridas de forma cultural, tanto individual como globalmente. Se quería poner de manifiesto que el concepto de género y la diferenciación entre sexos eran cuestión cultural y no biológica. Se comenzaba a hacer una diferenciación entre sexo y género. Con estas nuevas teorías y propuestas se pretendía consolidar la idea de que los hombres y mujeres son iguales y que son los procesos y construcciones culturales los que los hacen diferentes. Por lo tanto, el género era una categoría que ayuda a decodificar las características que se les atribuyen a las personas por cuestión de sexo. (SASSEN, 2003)

El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir,



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos. A su vez, esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres con respecto tanto a su estado de salud como a su acceso a la atención sanitaria. (OMS, 2015)

2.9. Estudios De Género

Los estudios de género tienen su principal origen en los movimientos sociales feministas surgidos en los años 70. En Estados Unidos, se realizan estudios sociales donde la variable principal es el género, en estos estudios se aúnan las corrientes político sociales y el carácter científico de las investigaciones con el objetivo de denuncia social ante las desigualdades de género. En los últimos 40 años se han ampliado los estudios de género hacia muchos ámbitos y pretenden acercarse de una forma analítica y científica a todas las diferenciaciones culturales, sociales y biológicas que pueden existir entre las dos categorías de género: masculino y femenino. La línea de investigaciones centradas en los estudios de género cada vez son muy numerosas y de áreas más diversas, son numerosas las universidades que dedican gran parte de su labor investigadora a cuestiones de género y las instituciones políticas dan una relevante importancia a este tipo de estudios. Los estudios de impacto de género analizan la situación de ambos sexos ante una temática determinada con la intención de reducir las posibles diferencias entre hombres y mujeres. A través de los estudios se pretende anticiparse a la situación y conocer el punto de partida, para poder así determinar las estrategias necesarias y adecuadas en orden a que la programación objeto de estudio obtenga los objetivos deseados y evitar así consecuencias negativas no intencionadas en relación al género. (SASSEN, 2003)

2.10. Inequidad Salarial Y Derechos Humanos

Una vez analizados los factores que propician la inequidad salarial, no cabe duda que este fenómeno cultural y económico impacta negativamente en la realidad social, pues inhibe el desarrollo y la independencia económica de



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

las mujeres y propicia la discriminación y el desequilibrio, por lo que esta problemática al final de cuentas impide un adecuado progreso socio-económico de toda la sociedad. (OIT, 2015)

La reducción de las brechas salariales contribuye al logro de objetivos más generales, como la reducción de la pobreza, la inclusión social y el aumento de la calidad de los servicios públicos. (OIT, 2015)

Es por lo anterior que podemos concluir que la desigualdad salarial con ocasión del género resulta una flagrante transgresión a Derechos Humanos tales como el Derecho al Trabajo y el Derecho a la Igualdad, consagrados en instrumentos internacionales que han sido ratificados por nuestro país ante la comunidad internacional.

El objetivo estratégico que se ha propuesto la organización internacional del trabajo para este milenio ha sido el ideal de trabajo decente o trabajo en condiciones de dignidad para todos los seres humanos. Para alcanzar ese ideal resulta indispensable no sólo promover sino asegurar la equidad en todas las condiciones y aspectos propios del trabajo, entre los que destaca la justa contraprestación económica que debe recibir todo trabajador por el desempeño de su oficio, sin duda uno de los principales componentes de la relación laboral.

En cuanto al derecho a la igualdad, sobra mencionar que es uno de los principios o garantías fundamentales contempladas en la mayoría de los instrumentos internacionales de protección de los Derechos Humanos. Sin embargo, tal como lo tratamos en apartados anteriores, es importante destacar que no nos referimos al principio de igualdad como un imperativo categórico de carácter meramente formal, sino que hablamos de un derecho a la igualdad sustancial y real, tal como ha sido definida y tratada en forma atinada por la jurisprudencia de la Sala Constitucional, cuando la conceptualiza como aquel postulado que no aspira a una igualdad en sentido estricto, sino a aquellos supuestos en los que incluso condiciones objetivas diversas o desiguales,



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

deben ser consideradas y reconocidas mediante un tratamiento diferenciado, precisamente para dar contenido efectivo y real a la equidad.

De tal forma que no puede tratarse igual, mediante un sentido puramente estricto, aquellas condiciones o circunstancias que objetivamente no lo son, por lo que en esos casos se hace más bien necesario aplicar un trato diferenciado para lograr la paridad de las fuerzas en juego.

Tal es el caso de la inequidad salarial con ocasión el género, un fenómeno que amerita ser abordado mediante políticas públicas que permitan reconocer efectivamente esas diferencias que históricamente han colocado a las mujeres en una posición desventajosa, para así impulsar medidas correctivas dentro de esta problemática, que permitan así colocar a hombres y mujeres trabajadoras en posiciones equidistantes, equiparándose sus fuerzas y otorgándosele así contenido real y efectivo al Derecho Humano de la Igualdad.

Es por ello que mediante la implementación de una serie de políticas públicas correctivas encaminadas a favorecer al sector laboral femenino, mismo que se ha comprobado se encuentra en posición de desventaja en el tema salarial principalmente en los sectores informales de la producción, no se estaría transgrediendo el derecho a la igualdad. Lejos de ello más bien se estaría tratando precisamente de dar contenido real a ese derecho humano, pues mediante ese trato diferenciado, se permitiría un acercamiento de la situación laboral de la mujer hasta alcanzar la posición más ventajosa que históricamente dentro de este y muchos otros contextos ha disfrutado sólo el hombre.

Se concluye así en este punto que la trasgresión al derecho humano a la igualdad de produciría más bien si ante esta situación objetiva de inequidad entre géneros, desfavorable claro está para el sector laboral femenino, no se realiza ningún esfuerzo real por reducir las brechas existentes mediante mecanismos correctivos urgentes y eficaces.



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

2.11. Diferencias laborales entre hombres y mujeres

Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

Por término medio, las mujeres de la UE ganan alrededor de un 16% menos por hora que los hombres. La brecha salarial entre hombres y mujeres no son las mismas en toda Europa. Es inferior al 10% en Eslovenia, Malta, Polonia, Italia, Luxemburgo y Rumanía, pero superior al 20% en Hungría, Eslovaquia, la República Checa, Alemania, Austria y Estonia. Aunque la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido ligeramente en la última década, hay algunos países donde se ha incrementado. (Europea, 2014)

La brecha salarial entre hombres y mujeres existe a pesar de que las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres en la escuela y la universidad. Por término medio, en 2012, el 83% de las mujeres jóvenes de la UE cursaban al menos estudios de secundaria, frente al 77,6% de los hombres. Además, las mujeres representan el 60% de los graduados universitarios de la UE

La brecha salarial entre hombres y mujeres constituye un problema complejo en el que intervienen muchas causas que suelen estar interrelacionadas. El hecho de que siga existiendo hoy en día se debe a desigualdades de género más amplias en los planos económico y social.

2.12. La discriminación en el lugar de trabajo

Se dan casos en que hombres y mujeres no reciben el mismo salario a pesar de realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Esos casos podrían ser una consecuencia de la llamada «discriminación directa», que consiste



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

simplemente en que las mujeres reciben un trato menos favorable que los hombres. Alternativamente, podrían estar causados por ciertas políticas o prácticas que, si bien no se diseñaron con fines discriminatorios, conducen a una desigualdad en el trato dispensado a hombres y mujeres. Ambos tipos de discriminación están prohibidos por la legislación de la UE, pero lamentablemente aún persisten en algunos lugares de trabajo.

2.13. Diferentes empleos, diferentes sectores

Las mujeres y los hombres desempeñan trabajos diferentes y a menudo trabajan en sectores diferentes. En el sector sanitario, las mujeres constituyen el 80% de todos los trabajadores. Los sectores en que las mujeres predominan ofrecen salarios más bajos que aquellos en que predominan los hombres. El hecho de que las mujeres soporten el peso del trabajo no remunerado del hogar y del cuidado de los niños hace que tiendan a trabajar un menor número de horas. Asimismo, trabajan generalmente en sectores y ocupaciones donde pueden conciliar su vida laboral y familiar. Como resultado, las mujeres tienden a desempeñar trabajos a tiempo parcial, y tienen mayores probabilidades de ser contratadas en empleos con baja remuneración y de no ser designadas para puestos de responsabilidad. (Europea, 2014)

La infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres Las competencias y capacidades de las mujeres están a menudo infravaloradas, especialmente en las ocupaciones en que ellas predominan. Esto se traduce en peores condiciones de remuneración para las mujeres.

Cuando las mujeres constituyen la mayoría de las personas que trabajan en una ocupación determinada, reciben salarios más bajos. En el caso de los hombres sucede todo lo contrario: cuanto mayor es su predominio en una ocupación determinada, más elevados son sus salarios



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

Tradiciones y roles de género Las tradiciones y los roles de género determinan el papel que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad, comenzando a una edad muy temprana. Dichas tradiciones y roles de género pueden influir, por ejemplo, en la elección de los estudios hecha por los chicos y las chicas. Tales decisiones se ven influidas por suposiciones y valores tradicionales sobre los trabajos que pueden desempeñar ellos y ellas. Hay estudios que demuestran que las mujeres que ocupan puestos de alto nivel en sectores con predominio femenino reciben salarios considerablemente más bajos que las mujeres situadas en lo alto del escalafón en sectores típicamente masculinos. (Europea, 2014)

2.14. Diferencias Salariales entre el Hombre y la Mujer en América Latina

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.

En el caso de las mujeres de mayor nivel educativo 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.



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

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. (Cepal, 2014)

2.15. Desigualdad Laboral

El tema de la desigualdad de ingresos en el mercado laboral ha sido ampliamente abordado.

Se analizan la desigualdad del ingreso laboral a través de la descomposición de la varianza del logaritmo de los ingresos laborales.

La principal conclusión del artículo es que el diferencial educativo es el factor que más afecta la desigualdad de los ingresos laborales; así, bajo la premisa de promover el acceso a la educación superior de los individuos ubicados en los quintiles inferiores, proponen la inversión en educación. En general, atribuyen el fenómeno de la desigualdad al cambio técnico sesgado



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

hacia los más calificados, sin embargo, no es claro cómo se llega a esta conclusión. (Arango, 2000)

Entre 1984 y el 2000 la concentración del ingreso laboral aumentó en el sector formal urbano; además, este comportamiento es similar entre hombres y mujeres para el final del periodo. Cuando se muestra el análisis por subgrupos, es evidente que los subsectores que más contribuyen a la desigualdad salarial, a lo largo del periodo, fueron los asalariados privados y los hombres; de esta manera, si se excluyeran los asalariados públicos y las mujeres del análisis, la desigualdad en el ingreso laboral sería superior. En niveles educativos, los autores muestran que los únicos subgrupos que incrementaron su salario real fueron aquellos empleados con más de 11 y 14 años de educación para hombres y mujeres respectivamente. La descomposición del índice de Gini muestra que las personas más educadas y vinculadas al sector privado son las que más contribuyen a la desigualdad salarial. Sobresale el hecho que los individuos con menor nivel educativo alcanzan mejores salarios en el sector público, esto se observa en la descomposición tipo Shorrocks, ya que para los niveles de educación inferior los empleados públicos son quienes más aportan a la desigualdad. (Arango, 2000)

2.16. Discriminación Laboral por razón de Género

La discriminación laboral por género ocurre cuando las mujeres, que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones, reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo (OIT, 2015)

De acuerdo a lo anterior, es posible clasificar, en forma general, distintos tipos de discriminación laboral:

Discriminación en el Empleo: ocurre cuando las mujeres soportan, de forma desproporcionada, la mayor parte del desempleo.



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

Discriminación Ocupacional: En este caso, las mujeres son excluidas, total o parcialmente, de ciertas ocupaciones aun cuando éstas sean capaces, al igual que los hombres, de realizar estos trabajos, y en cambio se encuentran concentradas en otras ocupaciones para las cuales son consideradas excesivamente cualificadas debido al hecho de ser mujer.

Discriminación en la adquisición de capital humano: Existe cuando las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres en acceder a oportunidades que aumentan la productividad, como los estudios y la capacitación laboral.

Discriminación Salarial: las mujeres reciben un salario inferior al de los hombres por realizar el mismo trabajo, sin que existan diferencias de productividad.

2.17. Desigualdad Salarial

La discriminación salarial ocurre cuando la principal base para la determinación de las remuneraciones no es el contenido del trabajo realizado, sino el sexo, el color u otros atributos personales de la persona que lo realiza. Detectar la discriminación salarial es una tarea desafiante y se han seguido diferentes enfoques. Un enfoque distingue entre las desigualdades derivadas de características individuales tales como el nivel de educación, las destrezas o la antigüedad y las desigualdades debidas a la discriminación. Un segundo enfoque se centra en las desigualdades entre grupos y observa que los salarios de las mujeres en determinadas ocupaciones, sectores, destrezas o niveles de pensión son típicamente menores que los de los hombres con independencia de las habilidades individuales. Este enfoque argumenta que estas desigualdades sólo pueden ser explicadas por la discriminación. (Bergman, 1994)

Existe discriminación salarial contra un individuo o grupo de individuos cuando las diferencias de salarios no reflejan única y exclusivamente



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

diferencias de productividad. La discriminación sexual en relación a los salarios percibidos por hombres y mujeres aparece cuando los empresarios pagan menos a las mujeres que a los hombres por hacer el mismo trabajo, lo mismo que ocurre si se trata de un trabajo distinto pero de igual valor. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres se manifiestan de forma generalizada pero se deben realizar determinadas precisiones.

Entre los trabajadores jóvenes existe mayor igualdad salarial que entre los de edad más avanzada. Ello es debido a que los salarios de los hombres tienden a incrementarse con la edad hasta llegar a los 50 años aproximadamente, en cambio, los ingresos de las mujeres aumentan de forma más lenta y se distancian cuando las mujeres llegan los 30 o 40 años. Por otro lado, se constata que los trabajadores jóvenes están menos segregados en su puesto de trabajo.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son un hecho generalizado constatable a lo largo de todo el mundo. “En promedio, la relación entre los ingresos laborales femeninos y masculinos en el mundo viene a ser del 60 al 70 por ciento tomando como periodo de referencia el mes, del 70 al 75 por ciento si se toma el día y la semana, y del 75 al 80 por ciento tomando como base la hora. Los promedios de las naciones industriales agrupadas en la OCDE y de los países en desarrollo son bastante semejantes. (Bergman, 1994)

En España el 70 % de las asalariadas trabaja en empresas, donde su salario medio es el 60 % del de los varones del mismo sector. En las Administraciones Públicas, el salario medio de las mujeres es el 88 % del de los varones del mismo sector y el 142 % del salario medio de todas las mujeres. La mayor disparidad entre salarios medios se observa en las actividades agrarias, ganaderas y pesqueras (44 % de lo que ganan los varones). Este hecho no se debe únicamente a los salarios/día inferiores, sino que viene determinado por la mayor incidencia sobre las mujeres del trabajo estacional. En los niveles inferiores, los salarios varían poco en función del género, y en el resto se igualan de forma moderada debido al peso de los



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

empleos de remuneración media, ya que éstos son muy abundantes en los servicios públicos y en las administraciones de las empresas, y concentran a gran número de mujeres asalariadas. (Castaño, 1999)

La igualdad implica la necesidad de dar un mismo trato a las personas sean cuales sean sus características individuales. En la materia que constituye el objeto de esta investigación la igualdad de trato sería la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las retribuciones o remuneraciones que hombres y mujeres obtienen por el trabajo que desempeñan. Este principio goza de una larga historia de reconocimiento jurídico a nivel supranacional.

Como contrapartida, el concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres alude a la distancia existente en la retribución media de mujeres y hombres.

La tendencia indica que con preferencia los hombres ocupan puestos de mayor responsabilidad, tienen más antigüedad o dedican más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres. Esto derivaría en que logran realizar un mayor o superior aporte de valor o productividad en sus empleos; y la desigualdad salarial en perjuicio de las mujeres obedecería, bajo esta premisa, a una situación objetiva.

La desigualdad solo implicaría discriminación, en la medida en que esta fuera producida por un trato excluyente e injusto, en este caso para las mujeres, no estando apoyada en hechos objetivos determinados por reglas del mercado

La discriminación salarial entre mujeres y hombres sería entonces la parte de la diferencia que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

Las fuentes revisadas coinciden en aceptar que existirá discriminación salarial cuando las mujeres perciben una retribución distinta a la de los hombres por la realización de trabajos idénticos o de valor equivalente, que exigen un conjunto similar de capacidades o competencias (conocimientos, aptitudes, iniciativa); esfuerzo (físico, mental y emocional); responsabilidades (de mando o supervisión de personas, pertinente a la seguridad de los recursos materiales y de la información, y respecto de la seguridad y bienestar de las personas) y que se ejercen bajo condiciones laborales semejantes en una misma empresa. (Caamaño, 2001)

Históricamente, los hombres han ganado más que sus pares femeninos, y es justamente esa brecha la que se ha reducido levemente teniendo en cuenta el periodo 2009-2013, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Organización Internacional del Trabajo.

De hecho, hace cinco años atrás el salario promedio de las mujeres correspondía al 70,6% del ingreso que percibían los hombres; en otras palabras, la diferencia consistía en un 29,4%.

Esta brecha se ha hecho más delgada cuatro años después aunque aún se mantiene lejos de la igualdad. En el 2013 que el salario promedio de las mujeres era igual al 71,8% del salario de sus pares varones, demostrando una tendencia lenta pero positiva.

Según el informe elaborado del organismo internacional, las mujeres han aumentado su participación en el mercado laboral formal de una manera dinámica y contribuyó además a la generación de empleo.

No obstante los resultados siguen mostrando algo claro: las mujeres siguen ganando en promedio menos que los hombres



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

2.18. Mecanismos para la disminución de la brecha salarial y discriminación laboral entre géneros en Paraguay.

En la actualidad, América Latina enfrenta grandes desafíos para abordar múltiples desigualdades: diferencias en la distribución de ingresos; brechas en materia de desarrollo de capacidades y de inserción en el mundo del trabajo.

Es por ello para lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” se destacan las siguientes metas (CEPAL 2016a, pp. 23-24):

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales. X
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

2.19. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

La discriminación de género aumenta la brecha salarial en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno.

2.20. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERATIVA DE LAS VARIABLES

| Definición | Conceptual | Operativa |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nivel de salarios | En la economía, uno de los conceptos más básicos o elementales es el de ingresos. Con él designamos a todo lo que se genera a partir de la realización de una actividad. Esto es así cuando uno se dedica a una tarea que le genera ganancias o ingresos. | <ul style="list-style-type: none">- Porcentaje o cantidad de ingresos. |
| Discriminación de Género | Es el fenómeno que ocurre cuando un colectivo, bien sea de género masculino o femenino tiene privilegios por encima del otro, despreciando los derechos de este último. | <ul style="list-style-type: none">- Cantidad de mujeres que acceden al mercado laboral- Cantidad de hombres que acceden al mercado laboral- Horas trabajadas- Nivel ocupado en la organización. |



CAPÍTULO III

Marco Metodológico

3.1. Tipo de Investigación

3.1.1. Según su naturaleza

Fue una investigación cuali-cuantitativa, porque la información se recopiló de manera más significativa y se pudo así mostrar una perspectiva más amplia y profunda de la situación de discriminación de género y brecha salarial en los habitantes de la ciudad de San Juan Nepomuceno para el período de estudio. Gracias a la demostración de datos numéricos y características cualitativas de las personas sujetos del estudio.

3.1.2. Alcance de la investigación

El trabajo fue descriptivo, porque se buscó especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno y fue sometido a análisis. (Dankhe, 1986). Para este caso se analizó a un grupo determinado de personas.

3.1.3. Diseño de la investigación

Se realizó con diseño no experimental, porque no se manipuló variable alguna durante su desarrollo.



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

3.2. Determinación de la población y muestra

3.2.1. Población

La población de estudio estuvo compuesta por hombres y mujeres ocupados de la ciudad de San Juan Nepomuceno, que según registros de la Municipalidad ascienden a 37.500 habitantes aproximadamente. (La utilización de este registro obedece la escasez de estadísticas exactas para la ciudad en cuestión, de manera a tener un sustento estadístico de fuentes fiables).

3.2.2. Muestra

La muestra fue de tipo no probabilística y abarcó un subgrupo de tipo sujetos voluntarios, la misma fue seleccionada a criterio de la investigadora obedeciendo al carácter arbitrario del tipo de muestreo para lo cual se encuestó a 100 personas que corresponden al 0,26 % del total de la población.

Las muestras fueron tomadas por la investigadora de la calle Curupayty c/Humaitá, en donde se concentra la mayor cantidad de comercios, instituciones públicas y privadas de la ciudad.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos utilizados en la investigación

3.3.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, elaborada y estructurada.

El instrumento utilizado fue el cuestionario con preguntas del tipo abiertas y cerradas. Antes de aplicar el cuestionario, se realizó una prueba piloto de la misma para probar la validez y confiabilidad del mismo, a una cantidad de 15 personas escogidas de manera arbitraria.



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

Las informaciones recabadas a través de las encuestas, fueron ordenadas, clasificadas y tabuladas con planillas de hojas electrónicas Excel, de manera a obtener de ellas la información concluyente.

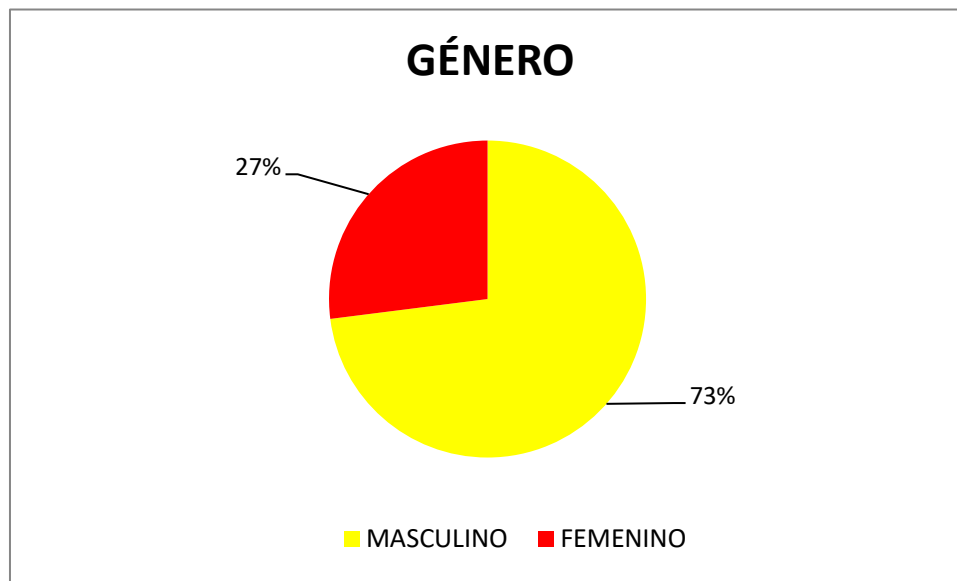
3.4. Análisis e interpretación de los datos

Para el análisis e interpretación de los datos obtenidos se procesaron a través de tablas de frecuencia y gráficos estadísticos circulares y de barras. Para los datos cualitativos se realizaron categorizaciones que sirvieron de base a las descripciones.

CAPÍTULO IV

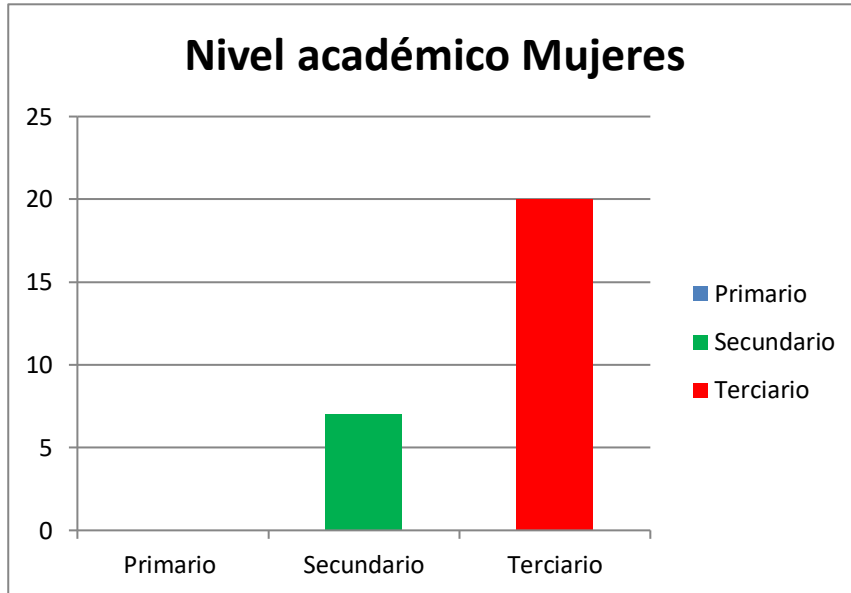
Marco Analítico

Gráfico 1. Sexo de los encuestados

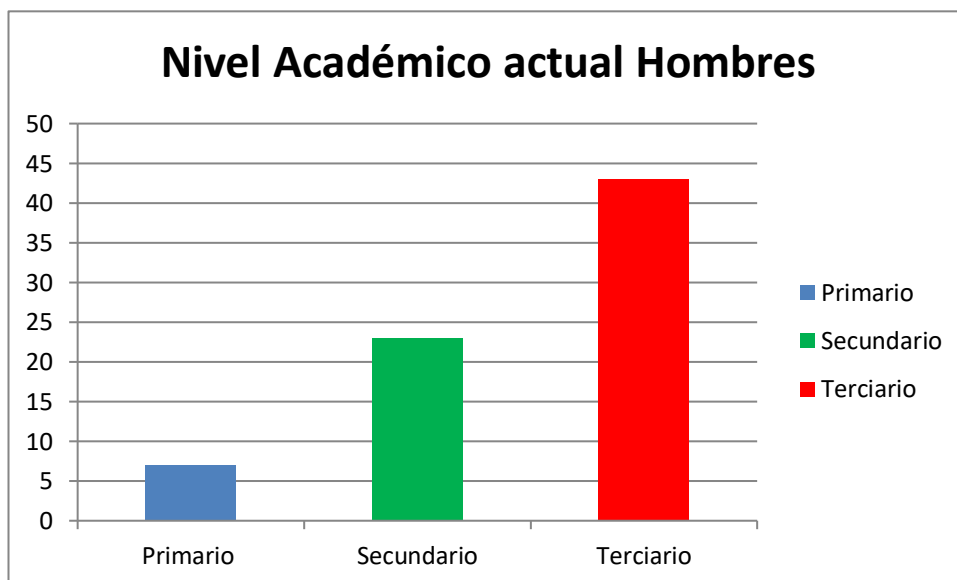


La distribución porcentual por sexo de la muestra encuestada refleja una mayoría para el sexo masculino con un 73% de participación, mientras que el sexo femenino representa a un 27%.

Gráfico 2. Nivel Académico de los encuestados



Se puede observar en cuanto a la preparación académica de las mujeres encuestadas que las mismas poseen en su amplia mayoría estudios terciarios.

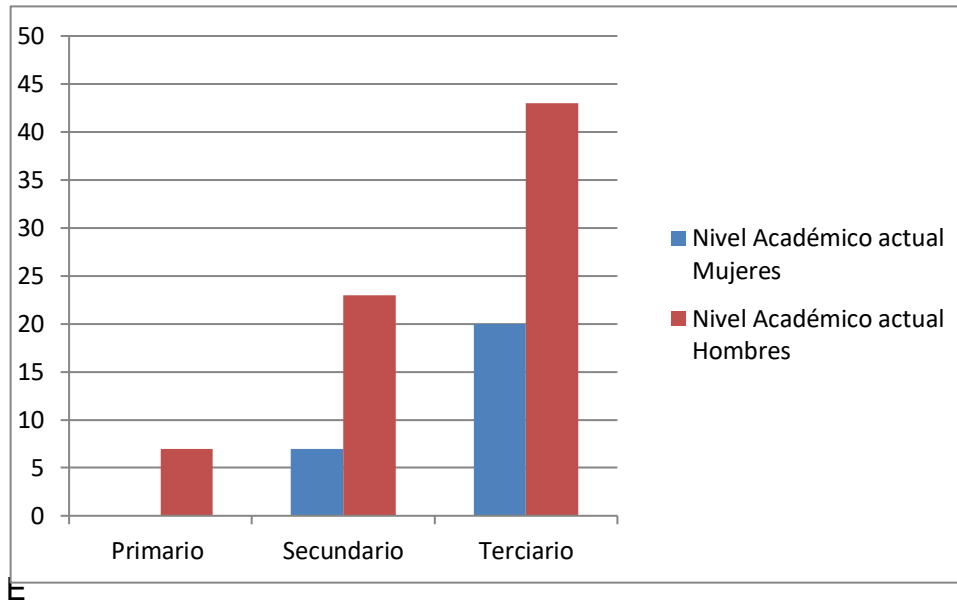


También se puede observar que los hombres tienen un nivel de preparación terciario considerable, aunque la distribución es más seccionada, se puede notar niveles secundarios y primarios en su formación.



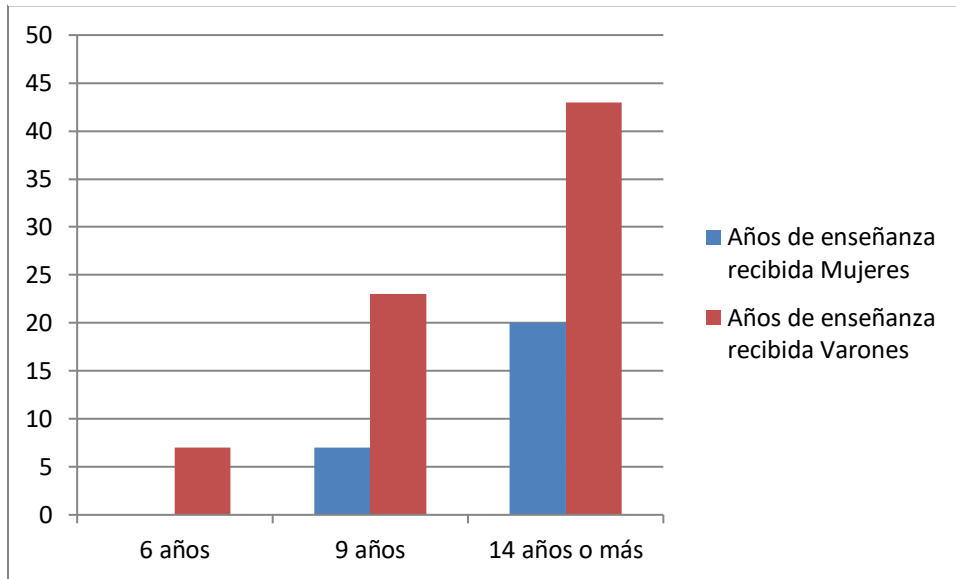
“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

Gráfico 3. Nivel académico de los encuestados



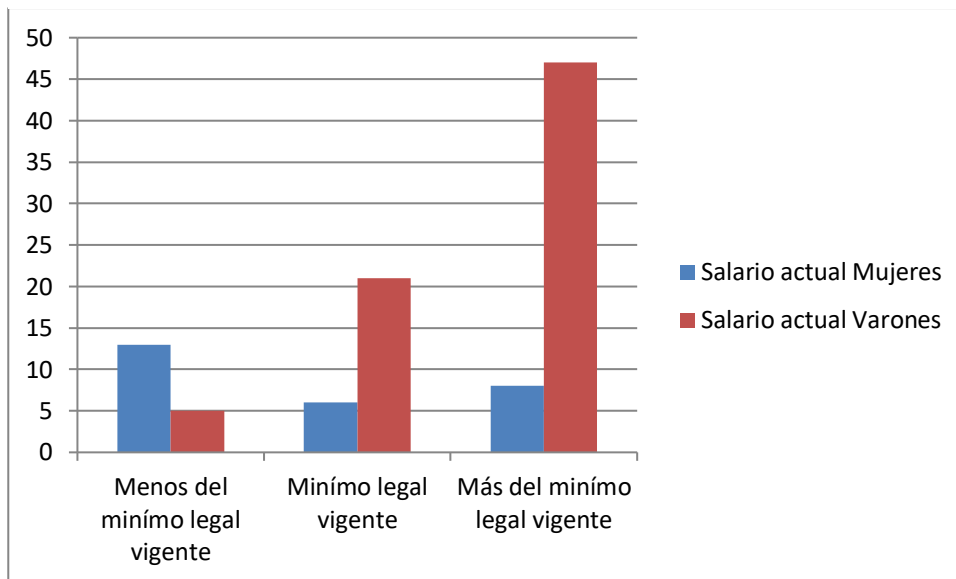
n cuanto a las diferencias de nivel educativo por género, se puede notar que los hombres tienden a tener un nivel más alto más alto de preparación en estudios secundarios y terciarios, pero llama la atención la no existencia de mujeres encuestadas con solo preparación primaria, por lo que se puede asumir que la tendencia es que existen cada vez más mujeres que superan la primaria.

Gráfico 4. Años de enseñanza recibida



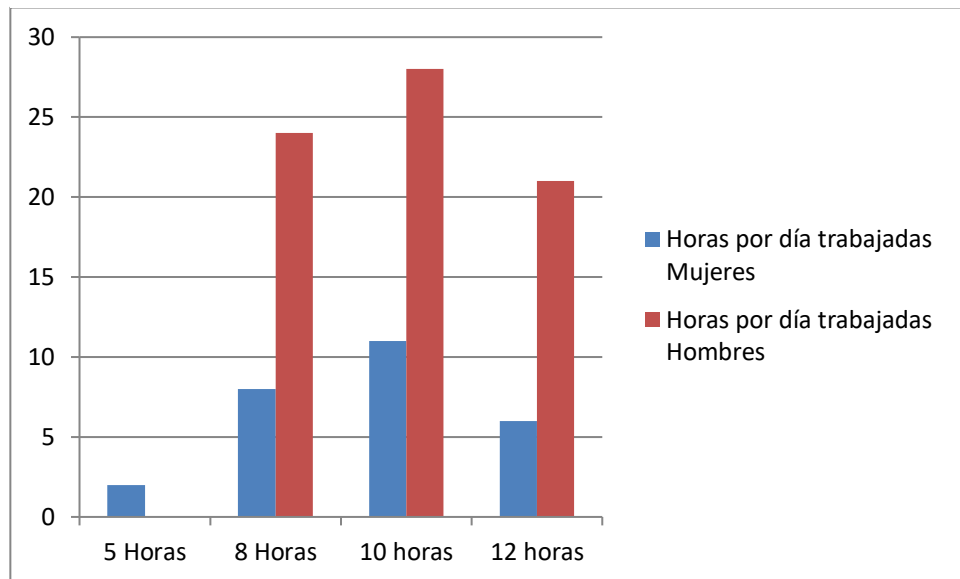
En el gráfico se puede observar los años de enseñanza recibida de manera comparativa entre hombres y mujeres, y se puede notar nuevamente la predominancia de los hombres en cuanto a la cantidad de años de instrucción recibida se refiere, sobre todo para estudios terciarios y secundarios.

Gráfico 5. Salario actual



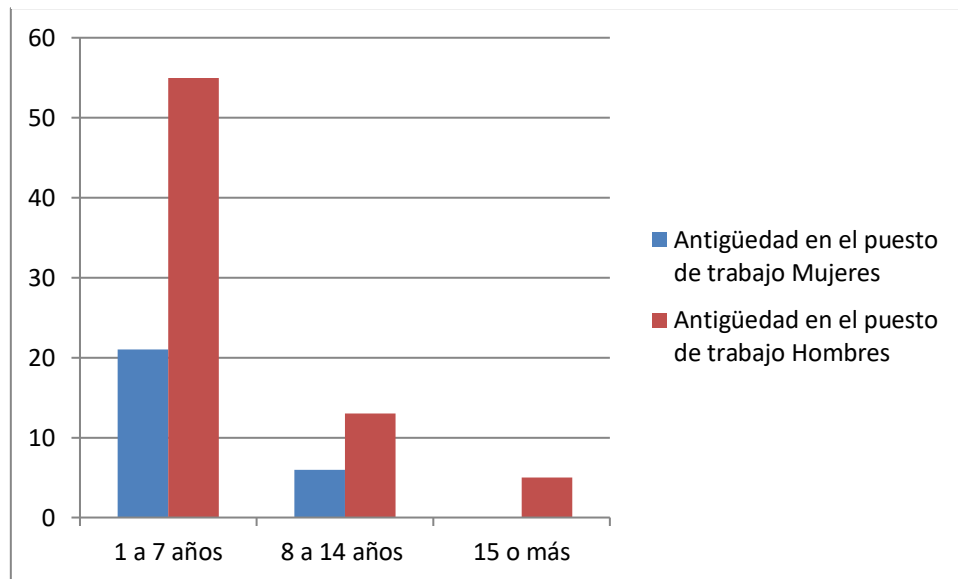
En este gráfico se puede observar que existe una amplia diferencia en salarios teniendo en cuenta el parámetro del salario mínimo legal, existen más mujeres que ganan por del bajo del mínimo legal vigente, también son más los hombres que ganan el mínimo legal en comparación a las mujeres que también ganan el mínimo legal, también es amplia la predominancia masculina en salarios superiores al mínimo legal con respecto a las mujeres.

Gráfico 6. Horas trabajadas por día



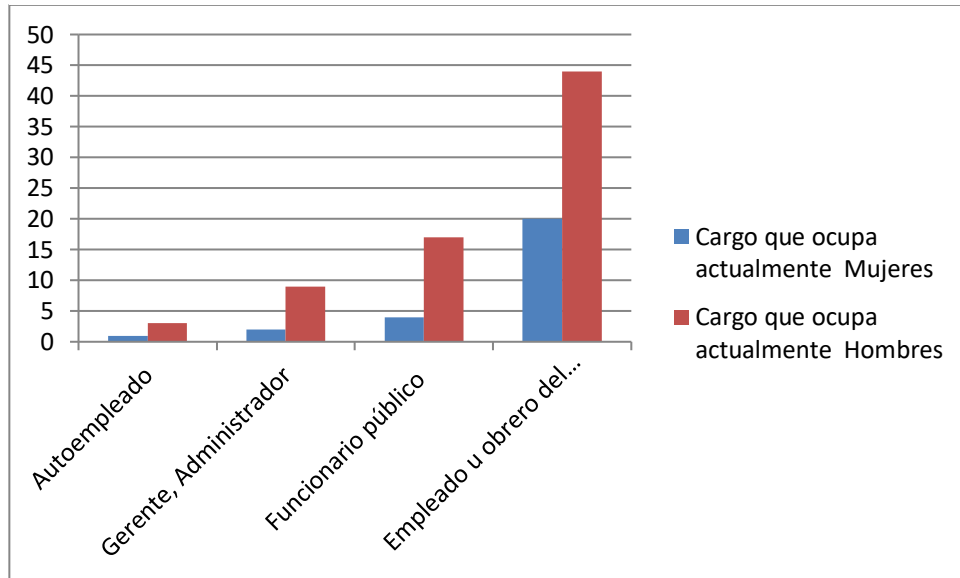
En cuanto a las horas destinadas a las actividades laborales se puede observar que los hombres acumulan mayor cantidad de horas trabajadas con respecto a las mujeres, en los distintos niveles.

Gráfico 7. Antigüedad



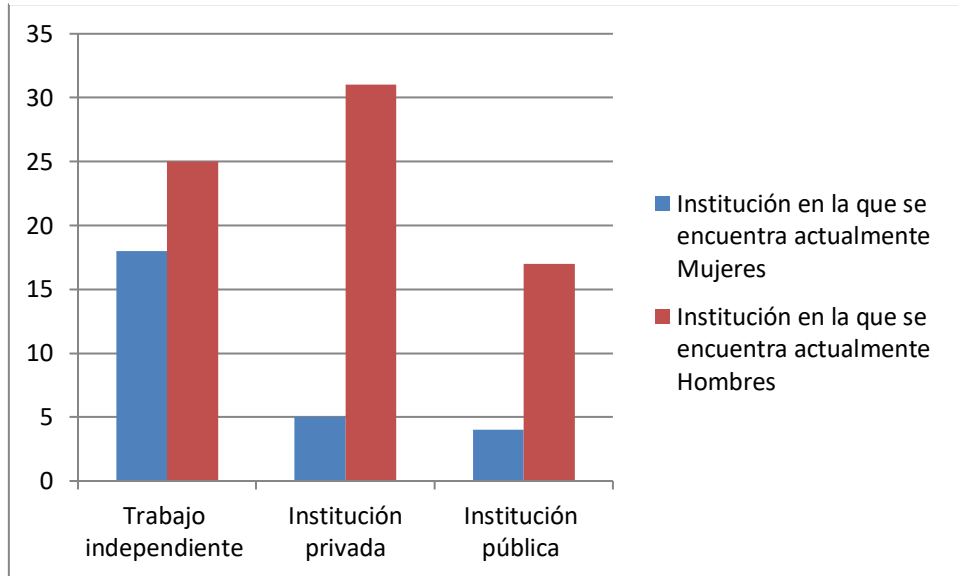
En lo que respecta a la antigüedad en los puestos de trabajo actuales se puede notar que los hombres tienden a mantenerse más tiempo en sus labores respectivas, el nivel de antigüedad de las mujeres es menor con respecto a los hombres.

Gráfico 8. Cargo actual



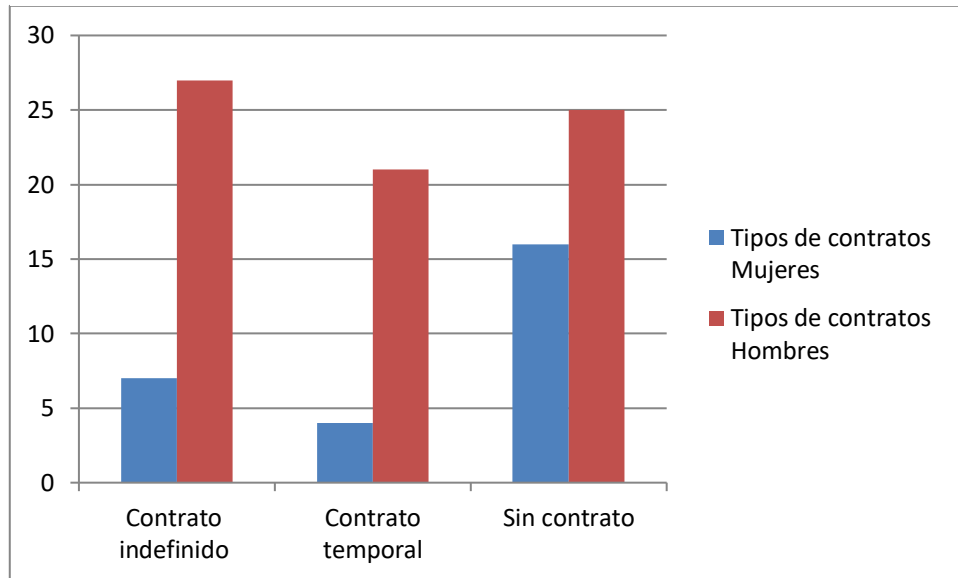
Teniendo en cuenta los distintos tipos de ocupaciones planteadas, se puede observar que los hombres ocupan una amplia mayoría en los distintos niveles, ya sea como auto empleados, gerentes o administradores, funcionarios públicos, y empleados del sector privado.

Gráfico 9. Tipo de institución en la que trabaja



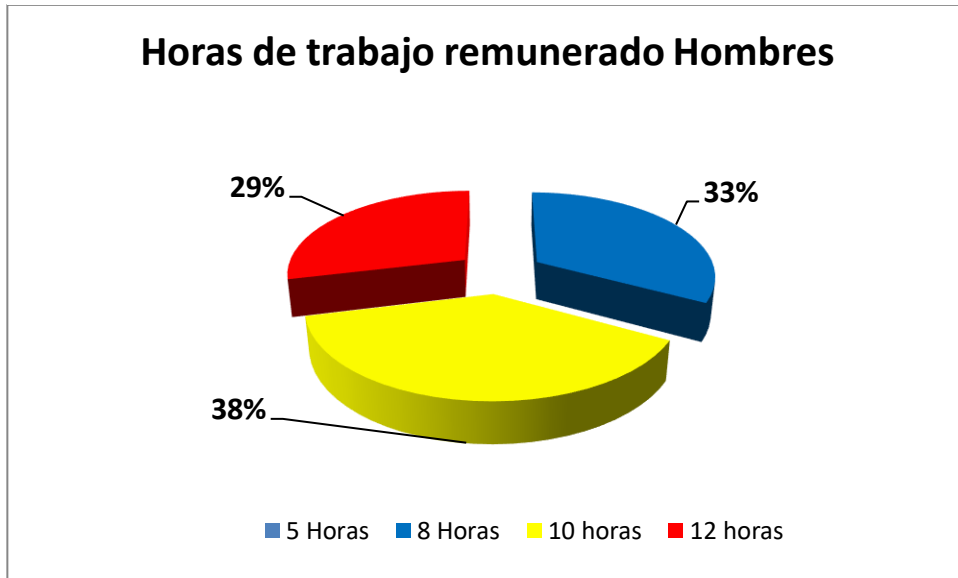
Contrastando con el gráfico anterior se puede notar que si existen diferencias a favor de los hombres en cuanto a nivel de ocupación por sectores se refiere, en este caso también se observa que los sectores ya sean como independientes, sector privado y público, los hombres tienen un margen mayor con respecto a las mujeres.

Gráfico 10. Tipo de contrato



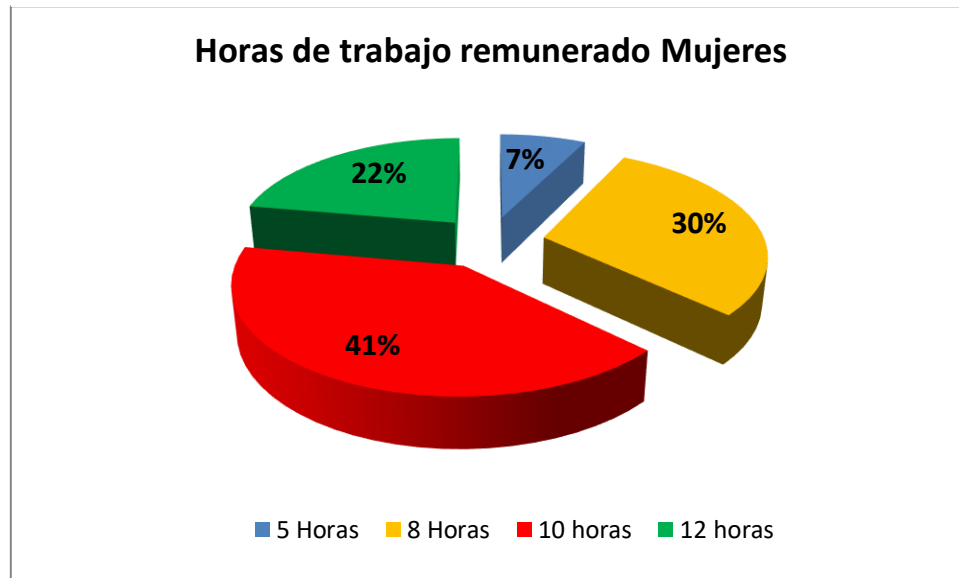
En las distintas categorías se puede observar la amplia mayoría de contratos a favor de los hombres, lo más resaltante del presente gráfico es la cantidad de personas que se encuentran sin ningún tipo de contratos escritos. Esto denota las falencias en materia de legislación laboral a cumplir por parte de las empresas.

Gráfico 11. Horas de trabajo remunerado hombres



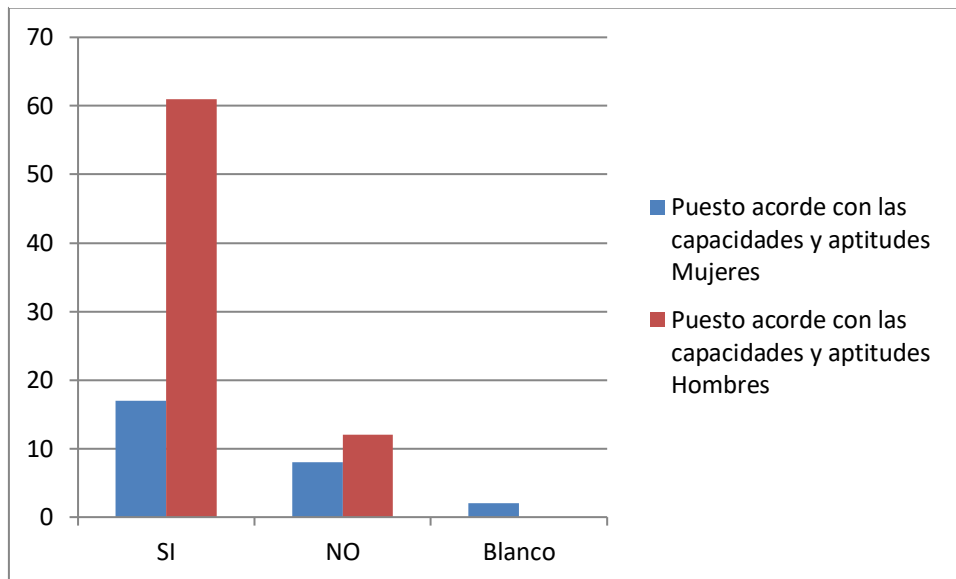
En cuanto a la cantidad de horas de trabajo remuneradas de los hombres se puede observar que un 38% de los mismos trabajan 10 horas de manera remunerada, un 33 % 8 horas y un 29% 12 horas.

Gráfico 12. Horas de trabajo remuneradas mujeres



El 41% de las mujeres encuestadas trabaja de manera remunerada por al menos 10 horas al día, un 30 % lo hace 8 horas por día y un 22 % trabaja 12 horas por día, mientras que un 7% trabaja 5 horas al día de manera remunerada.

Gráfico 13. Puesto acorde a capacidades y aptitudes

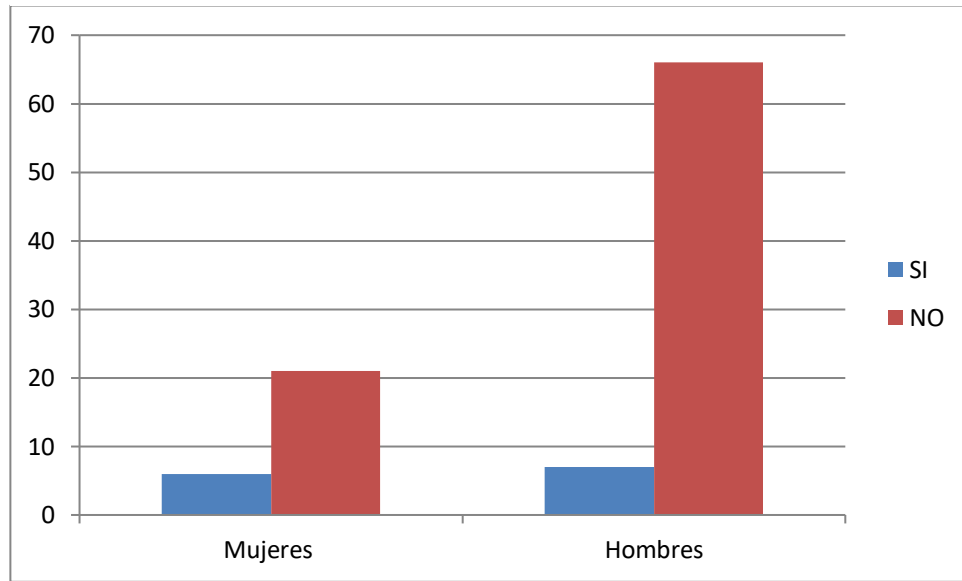


Los hombres muestran un nivel de respuesta mayor favorable con respecto a las mujeres en cuanto a su satisfacción hacia su ocupación laboral teniendo en cuenta sus capacidades y aptitudes respectivas.



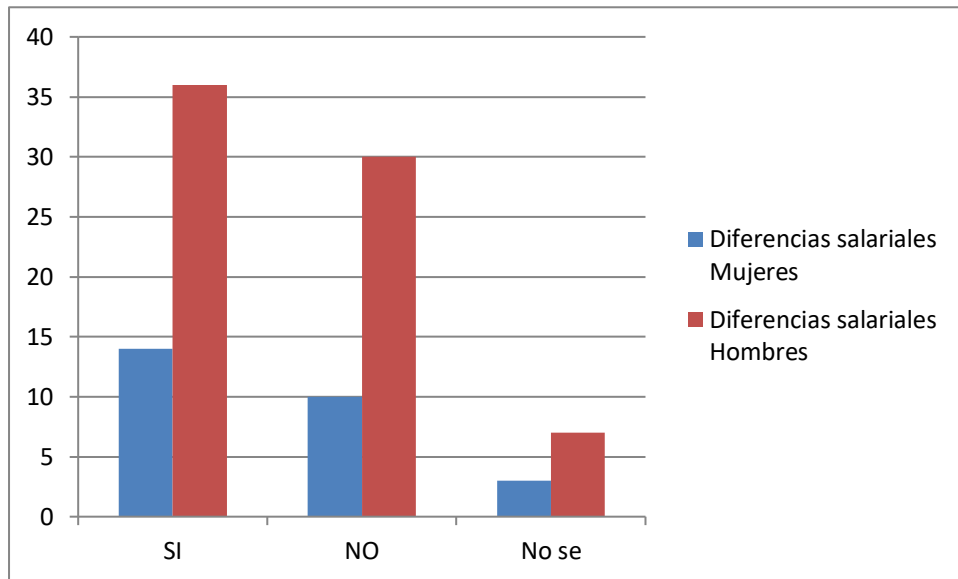
“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

Gráfico 14. Percepción sobre discriminación



En cuanto a la percepción sobre discriminación hacia su persona, se puede notar que los hombres no consideran sufrir discriminación en sus puestos de trabajo, lo resaltante de este gráfico es la opinión de las mujeres que si perciben la discriminación como una situación con la que conviven en su entorno laboral para el período de estudio.

Gráfico 15. Percepción sobre diferencias salariales



En cuanto a la percepción de hombres y mujeres con respecto a la existencia de diferencias salariales entre los mismos en la ciudad de San Juan Nepomuceno, llama la atención la postura de los hombres en donde afirman la existencia de diferencias salariales entre sexos.



CAPÍTULO V

Conclusiones

Una vez finalizado el desarrollo del marco teórico de la investigación y posteriormente haber analizado los resultados del trabajo de campo se presentan las siguientes conclusiones del estudio teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, para luego pasar a las recomendaciones propuestas por la investigadora.

Teniendo en cuenta el objetivo uno de la investigación que pretendía analizar cómo se encuentra la ciudad de San Juan Nepomuceno en cuanto a la situación de la brecha salarial y estructura del mercado laboral de género, se puede inferir en base a los resultados del estudio que existe una pronunciada diferencia a favor del sexo masculino en lo que respecta a niveles de salario, son más los hombres que se encuentran ganando entre el mínimo legal vigente y más del mínimo en algunos casos con respecto a las mujeres ocupadas de la ciudad, la tendencia denota una predominancia de los hombres en los niveles de ocupación dentro de la estructura del mercado laboral de San Juan Nepomuceno.

Para el objetivo dos se pudo determinar que las causas principales de la discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno se deben a tres factores principales, la sobrecarga de responsabilidades domésticas que recae sobre las mujeres, la cultura empresarial sexista o en términos más populares machista que favorecen más a hombres y el nivel de preparación académica de los mismos.

Para el objetivo tres que buscaba indagar sobre los mecanismos que se podrían utilizar para la disminución de la brecha salarial y discriminación laboral entre géneros, se puede plantear gracias a la revisión de la literatura y la experiencia del trabajo de campo, que los mecanismos más efectivos a aplicar serían la eliminación de toda forma de discriminación hacia las mujeres, el reconocimiento y valoración de los cuidados y trabajo doméstico no remunerados, mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

protección social, promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.



Recomendaciones

Considerando los resultados obtenidos en la investigación se establecen las siguientes recomendaciones:

A la Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción generar mayor articulación universidad empresa por medio de encuentros, pasantías, prácticas rentadas o no, bolsa de trabajo, seminarios conjuntos y otras actividades en común, de manera a promover la inserción de sus alumnos al mercado de trabajo, sobre todo a las mujeres, de tal forma a reducir los niveles de discriminación laboral y brechas salariales existentes en el Departamento y zonas aledañas como San Juan Nepomuceno.

Al Estado fomentar la participación de jóvenes en el mercado laboral a través de la creación de fuentes de empleos dignos, salarios justos para ambos sexos, hacer cumplir la legislación laboral existente a las empresas, desarrollar programas y proyectos tendientes a erradicar la cultura machista o sexista aún existente sobre todo en ciudades rurales como San Juan Nepomuceno.

Por último seguir abordando este tipo de investigaciones quizás con análisis muchos más profundos que se valgan de modelos econométricos más complejos para poder comprobar mejor los resultados, no obstante esta investigación sirve como base para describir una realidad existente en el día a día en el país.



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan
Nepomuceno año 2017”

BIBLIOGRAFÍA

- Arango. (2000). *Cambios en la Estructura de los Salarios*. Colombia.
- Bergman. (1994). *The Economic Emergence of Women*. New York.
- Caamaño. (2001). *Desigualdad Salarial entre el Hombre y la Mujer*.
- Castaño. (1999). *Diferencia o discriminación*. Madrid.
- Cepal. (2014). *Igualdad de Género*.
- CRUCES Llanos, Y. (2014). La desigualdad de género en el mercado Catalán.
La desigualdad de género en el mercado Catalán. Barcelona, España:
Universidad de Barcelona.
- Europea, U. (2014). *Brecha Salarial Entre Hombres y Mujeres*. Luxemburgo.
- Kergoat, H. &. (2000). *La división sexual del trabajo*. Argentina.
- OIT. (2015).
- OMS. (2015). *GENERO* .
- Sabino, F. (1991). *Mercado de trabajo*. México: MX.
- SASSEN, S. (2003). *Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*.
Madrid.



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan
Nepomuceno año 2017”

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Datos Socio demográficos

| | SEXO | EDAD |
|------------------|----------------------|----------------------|
| MASCULINO | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| FEMENINO | <input type="text"/> | |

1-¿Nivel académico actual?

Primario Secundario Terciario

2- ¿Años de enseñanza recibida?

6 años 9 años 14 años o más

3-¿Cuál es su salario actual? **(La pregunta queda abierta en el caso que los encuestados provean montos exactos de salario)**

Menos del Mínimo legal vigente

Mínimo legal vigente

Más de mínimo legal

.....



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan
Nepomuceno año 2017”

4- ¿Cuántas horas trabaja al día?

5 Horas

10 horas

8 Horas

12 horas o más

5- ¿Años de experiencia laboral?

6- ¿Cuál es su antigüedad en el puesto de trabajo?

1 a 7 años

8 a 14 años

15 o más

7- ¿Cuál es el cargo que ocupa actualmente en su trabajo? **(La pregunta queda abierta a respuesta que no estén incluidas en las categorizaciones)**

- Auto empleado

-Gerente, Administrador o encargado

- Funcionario público

- Empleado u obrero sector privado

.....
.....

8-¿Tipo de institución en la que se encuentra trabajando actualmente?

Institución pública

Institución privada



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

Trabajo independiente

9-¿Cuántas mujeres se encuentran trabajando actualmente dentro de la empresa o institución?

.....
.....

10-¿Cuántos hombres se encuentran trabajando actualmente dentro de la empresa o institución?

.....
.....

11-¿Con que tipo de contrato se encuentra trabajando actualmente?

Contrato indefinido

Contrato temporal

Sin contrato

12 -¿Cuántas horas trabaja de manera remunerada? **(Esta pregunta solo en el caso de que el respondente sea hombre).**

.....
.....

13 -¿Cuántas horas trabaja de manera remunerada? **(Esta pregunta solo en el caso de que el respondente sea mujer).**

.....
.....

14- ¿Usted considera que el puesto que ocupa actualmente es acorde a sus capacidades y aptitudes?

SI

NO



“Brecha Salarial y discriminación de género en el mercado laboral de la ciudad de San Juan Nepomuceno año 2017”

15- ¿Considera usted que existe algún tipo de discriminación de género hacia su persona?

SI

NO

16- ¿Considera que en la ciudad de San Juan Nepomuceno existe diferencias salariales entre hombres y mujeres? ¿Por qué?

SI

NO

.....
.....