

CSI INFORME

CSI, Confederación Sindical Internacional
Marzo de 2009



(Des)igualdad de género en el mercado laboral: Visión general de las tendencias y progresos mundiales

La Confederación Sindical Internacional (CSI) es la principal organización sindical internacional, que representa los intereses de los trabajadores y trabajadoras del mundo. Cuenta con 312 organizaciones afiliadas en 157 países y territorios, sumando una membresía total de 170 millones de trabajadores de los que el 40% son mujeres. La CSI fue fundada en el Congreso que se llevó a cabo en Viena, Austria, del 1 al 3 de noviembre de 2006.

La CSI es una confederación de centrales sindicales nacionales, cada una de las cuales agrupa los sindicatos en su país. La afiliación está abierta a las organizaciones sindicales, independientes de toda influencia y con una estructura democrática.

Entre sus principales ámbitos de actividad se cuentan: derechos humanos y sindicales, economía, sociedad y lugares de trabajo, igualdad y lucha contra la discriminación, solidaridad internacional.

La CSI defiende los principios de democracia e independencia sindical, según estipulan sus Estatutos.

—
CSI
5 Boulevard du Roi Albert II, Bte1
1210 Bruselas
Bélgica
Teléfono: +322 224 02 11
Fax: +322 201 58 15
E-mail: <mailto:info@ituc-csi.org>
www.ituc-csi.org

**(Des)igualdad
de género en el
mercado laboral:
Visión general de
las tendencias
y progresos
mundiales**

(Des)igualdad de género en el mercado laboral: Visión general de las tendencias y progresos mundiales

Índice de Materias

Introducción	7
Resumen de los resultados	9
Parte I: Salario y empleo	11
Capítulo 1: La brecha salarial de género en 2008: Resultados de WageIndicator	11
Capítulo 2: Impacto de la recesión en el empleo femenino	36
Capítulo 3: Normalización de la definición de brecha salarial de género	43
Parte II: ¿Quién corre con los gastos?	45
La violencia contra las mujeres y su impacto en la sociedad	45
Recomendaciones	56
Apéndice: Explicación de los niveles de educación de la CINE	58
Notas	59

El presente informe ha sido elaborado y redactado por Incomes Data Services (IDS), para la Confederación Sindical Internacional (CSI)

Los autores del informe son:

Stephen Glenn
Simone Melis
Louisa Withers

Incomes Data Services
23 College Hill
Londres EC4R 2RP

Teléfono: 020 7429 6800
Fax: 020 7393 8081
E-mail: ids@incomesdata.co.uk
Sitio web: www.incomesdata.co.uk

Introducción

El Día Internacional de la Mujer (DIM), que se celebra cada año el 8 de marzo, examina los logros políticos, económicos y sociales de las mujeres. Hay que decir que, efectivamente, desde la celebración del primer DIM, en 1911, las mujeres han progresado mucho en todas estas áreas: por todo el mundo, más mujeres que nunca pueden disfrutar de una educación superior, una mayor igualdad en materia de derechos legislativos y oportunidades satisfactorias en el mercado laboral, y mayor que nunca es también la proporción de mujeres en altos cargos políticos, empresariales y académicos. Sin embargo, eso no quiere decir que se haya logrado una verdadera igualdad de género: las mujeres siguen estando oprimidas en muchas partes del mundo y a menudo no reciben el mismo salario que los hombres cuando realizan el mismo trabajo, ni tampoco tienen los mismos derechos. Además, el acceso de las mujeres a la educación, la sanidad y el trabajo remunerado no está todavía al mismo nivel que el de los hombres, y esto repercute en sus oportunidades profesionales. Aunque el número de mujeres en altos cargos ha aumentado, todavía queda mucho camino por recorrer para alcanzar la verdadera igualdad.

En 2008, la Confederación Sindical Internacional (CSI) se centró en las desigualdades existentes entre las remuneraciones de hombres y mujeres, y publicó un informe sobre la brecha salarial de género en el mundo. Este año, la esfera de investigación se ha ampliado a fin de abarcar no sólo la igualdad salarial sino también los efectos de la actual crisis económica mundial en el salario y el empleo femenino. También se ha incluido un capítulo especial sobre las repercusiones de la violencia contra las mujeres en la sociedad. La organización de investigación independiente Incomes Data Services ha llevado a cabo este proyecto para la CSI.

El primer capítulo del informe examina la brecha salarial de género en 20 países, a partir de la información de la base de datos de WageIndicator de 2007 y los tres primeros trimestres de 2008, mediante la cual se han recopilado 300.000 encuestas individuales utilizando un cuestionario automatizado por internet. Aparte de los datos salariales, el capítulo examina también cómo se sienten los hombres y las mujeres respecto a sus salarios y en relación al equilibrio entre su vida personal y profesional. El capítulo siguiente analiza los efectos de la actual recesión en los salarios y el empleo femenino, examinando datos de previas crisis económicas y la utilidad de las lecciones aprendidas en el pasado a la hora de contrarrestar los problemas actuales. También se presentan características específicas de la crisis actual, junto con iniciativas de políticas para combatirla sin perder de vista el objetivo de la igualdad de género. El último capítulo de la primera parte del informe expone la cuestión de la armonización internacional de la definición de brecha salarial de género, la recopilación de datos, el análisis y la metodología, recurriendo a recientes investigaciones sobre estadísticas laborales internacionales llevadas a cabo por la Oficina Nacional de Estadística del Reino Unido a petición de la División de Estadística de las Naciones Unidas.

La segunda parte del informe analiza el tema de la violencia contra las mujeres. Se examinan en primer lugar las dificultades que surgen con la definición de lo que constituye la violencia contra las mujeres, desde una perspectiva legal (derechos humanos) así como social y cultural. A continuación se evalúan las pruebas que existen respecto al coste económico que la violencia contra las mujeres representa para la sociedad, y las repercusiones en el acceso de las víctimas a un trabajo remunerado. El análisis está basado en una revisión bibliográfica.

Es preciso mencionar que las investigaciones existentes sobre los temas incluidos en este informe son exhaustivas. El informe ofrece una revisión esquemática de los datos, centrándose en un número limitado de fuentes.

Resumen de los resultados

● Teniendo en cuenta todos los datos, la media de la brecha salarial de género es del 22,4% y la mediana, ligeramente inferior, es del 20,4%. Estos resultados están basados en una muestra de 300.000 encuestas individuales automatizadas que se completaron por internet durante el año 2007 y los tres primeros trimestres de 2008. La muestra cubre un total de 20 países.

● En la mayoría de los países, la brecha salarial de género se ensancha con la edad. Y, contrariamente a lo que se pudiera asumir, cuanto mayor es el nivel educativo mayor es la brecha, lo cual quizás se deba a cierta discriminación en el lugar de trabajo, a la segregación profesional o a que una proporción mayor de mujeres que de hombres trabaja a tiempo parcial (a menudo con salarios más bajos) o por debajo de su nivel educativo, por verse obligadas en muchos casos a combinar el trabajo con las responsabilidades familiares. Otra explicación es el incremento generalizado de la distribución salarial en el extremo superior de la escala.

● La afiliación sindical tiene repercusiones positivas en la igualdad salarial. En casi todos los países la brecha entre las remuneraciones de hombres y mujeres es inferior entre los miembros sindicales que entre los empleados no afiliados a un sindicato, y más aún cuando hay un representante sindical en el lugar de trabajo. Los acuerdos negociados colectivamente en el lugar de trabajo también reducen la brecha en la mayoría de los países.

● Todavía es demasiado pronto para evaluar el impacto de la actual recesión en la brecha salarial de género. No obstante, existen pruebas de que las crisis económicas tienen consecuencias negativas para la posición de la mujer en el mercado de trabajo, sobre todo en las zonas del mundo menos desarrolladas económicamente. Cuando se intenta explicar esta tendencia, además de los argumentos económicos, han de tenerse en cuenta los valores socio-culturales relacionados con el género. Para contrarrestar la recesión hace falta, entre otras cosas, centrarse en las implicaciones de género de las crisis económicas, así como incorporar el factor del género en el desarrollo de iniciativas políticas. Destacar asimismo la importancia de las negociaciones colectivas y de la afiliación sindical permitirá consolidar la posición de la mujer tanto en su puesto de trabajo como en el mercado laboral en general.

● A fin de mejorar las comparaciones a nivel internacional entre los salarios de hombres y mujeres, es preciso armonizar los conceptos y métodos en torno a las estadísticas laborales. El nuevo concepto de estadísticas de trabajo propuesto en el Boletín de Estadísticas Laborales de la ONU constituye un elemento adicional útil para las estadísticas de empleo. Las estadísticas de trabajo incluyen el trabajo no remunerado, como las actividades en el hogar y las responsabilidades familiares, y son por lo tanto especialmente valiosas para evaluar los niveles de empleo femenino y medir la relación entre el empleo femenino y la pobreza en el hogar.

● La violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos con efectos negativos para el bienestar físico y mental de las víctimas y consecuencias directas y perjudiciales para las posibilidades de la mujer de acceder a un trabajo remunerado. Las investigaciones sobre las repercusiones económicas de la violencia contra las mujeres son complicadas porque no existe un consenso internacional sobre lo que constituye este tipo de violencia. Las circunstancias culturales y contextuales, así como los métodos para definir, medir y presentar los resultados difieren de un país a otro. En todo caso, lo que está claro es que los costos de la violencia contra las mujeres, tanto para la víctima como para la sociedad en general, son altos; y que hacen falta normas y directrices internacionales para llevar a cabo investigaciones coherentes que sean comparables entre países y contribuyan al diseño de políticas locales, nacionales e internacionales, y medidas para abordar la violencia contra las mujeres.

PARTE I

Salario y empleo

Capítulo 1. La brecha salarial de género en 2008: Resultados de WageIndicator

En este capítulo se examinan las diferencias salariales entre hombres y mujeres en determinados países utilizando los datos recopilados por WageIndicator (TuSalario), una encuesta salarial automatizada que se encuentra en Internet y mediante la cual los usuarios pueden comparar su salario con el de otras personas que realizan trabajos similares¹. En este informe se utilizan los datos recopilados en 24 países desde principios de 2007 hasta septiembre de 2008 inclusive y compuestos por las respuestas a 300.000 encuestas. Se han omitido los resultados en aquellos casos en que el porcentaje de respuestas haya sido demasiado bajo, la varianza demasiado elevada o donde no existan datos (ya que no todos los países han integrado todas las preguntas en su encuesta en línea). Los porcentajes de respuestas bajos (por debajo del 50% y por encima del 10%) se incluyen a efectos de mostrar los resultados, más que para extraer conclusiones firmes. Por último, en algunos desgloses (como por ejemplo, el salario en función de la edad), el número de observaciones para algunos países es pequeño en comparación a la talla de su población total, en cuyo caso los resultados han de ser tratados con precaución.

Antes de pasar a estudiar la brecha salarial de género en una serie de países vamos a examinar el perfil de la muestra así como las respuestas a algunas cuestiones de actitud relacionadas a la satisfacción de la gente con el equilibrio de su vida laboral y personal.

Perfil de la muestra

País

La muestra incluye datos recopilados en un total de 24 países, de los que 20 se han utilizado para los cálculos de la brecha salarial de género. Francia y Guatemala han sido excluidos a causa de su porcentaje relativamente bajo de respuestas; y Colombia y Bélgica a causa de sus elevadas desviaciones estándar en las cifras del salario bruto.

WageIndicator acaba de establecerse en algunos países, mientras que en otros ya lleva más tiempo, por lo que los índices de respuestas varían considerablemente de unos a otros. Los países que aparecen en este informe (el número total de respuestas en cada país se especifica entre paréntesis) son: Alemania (49.018), Argentina (21.074), Bélgica (14.253), Brasil (35.152), Chile (945), Colombia (460), Dinamarca (1.083), España (11.896), Estados Unidos (2.299), Federación Rusa (961), Finlandia (13.060), Francia (132), Guatemala (143), Hungría (2.269), India (4.608), Italia (533), México (8.437), Países Bajos (79.588), Paraguay (441), Polonia (6.974), Reino Unido (18.338),

República de Corea (7.288), Sudáfrica (9.041) y Suecia (2.643).

La muestra de WageIndicator en cada uno de los países participantes está por lo general sesgada hacia una población joven con un nivel de educación alto y que trabaja, por tanto, en entornos proporcionalmente más profesionales y cualificados que los de la población global del país en edad de trabajar. Esto se debe, al menos en parte, a la naturaleza de la encuesta, dado que el instrumento consiste en un cuestionario automatizado en línea, que va a atraer, más que nada, a un público que sepa manejar el internet, es decir, gente que tenga acceso a (y que están familiarizados con el uso de) un ordenador e internet en casa y/o en el trabajo.

Género

Por lo general la muestra cuenta aproximadamente con la misma proporción de hombres (58%) y mujeres (42%) encuestadas/os; lo típico es un 60:40 a favor de los hombres, a excepción de India e Italia, donde los hombres representan respectivamente un 85% y 73% de los encuestados. Únicamente en tres países la mayoría de los encuestados son mujeres – Finlandia (52%), Hungría (52%) y Sudáfrica (60%).

Edad

La muestra se caracteriza por una edad relativamente joven. La mayoría de los encuestados tienen entre 25 y 44 años, seguidos por los que oscilan entre los 16 y los 24 años.

Educación

Los niveles de educación están basados en el sistema² de Clasificación Internacional Normalizada de la Educación, que permite a los usuarios comparar los niveles de educación entre países (para más información sobre estas clasificaciones véase el Apéndice). La tendencia general de la muestra es una proporción mayor de hombres en los niveles más altos y más bajos de educación, y ligeramente más mujeres en los niveles intermedios (a altos). La mayoría de los individuos han completado la educación secundaria, el nivel no-terciario o el primer ciclo de educación terciaria. En Alemania hay un número relativamente elevado de encuestados que sólo tienen la educación básica, y en Rusia la mayoría de los encuestados tienen también un nivel de educación inferior a la media.

Horas de trabajo

La mayoría de los encuestados trabaja a tiempo completo, y en la mayoría de las muestras por país más del 80% de los encuestados trabaja a tiempo completo, a excepción de Corea (68%) y los Países Bajos (73%).

Las proporciones más elevadas de trabajadores/as a tiempo completo se encuentran en India (99%), Sudáfrica (96%), Polonia (94%), la Federación Rusa (94%) y Hungría (94%). Las proporciones más elevadas de trabajadores a tiempo parcial están localizadas en la República de Corea (32%), los Países Bajos (27%) y Paraguay (20%).

El desglose de las horas de trabajo por género muestra que por lo general los encuestados varones tienen mayor tendencia a trabajar a tiempo completo (entre el 80% y casi el 100% de ellos) que las mujeres encuestadas. Estos cálculos están basados en el número de horas de trabajo remunerado realizado por encuestados que están categorizados como “empleados”. No se han tenido en cuenta las actividades no remuneradas, realizadas en su mayoría por mujeres, como el cuidado de personas o encargarse de las tareas del hogar. Las proporciones más elevadas de mujeres trabajadoras a tiempo parcial se encuentran en los Países Bajos (50% de las mujeres), Corea (38%) y Bélgica (26%). El contraste más elevado entre las horas de trabajo de hombres y mujeres (donde los hombres trabajan a tiempo completo y las mujeres a tiempo parcial) se observa en los Países Bajos, Bélgica y Alemania, mientras que Polonia, la Federación Rusa y Colombia presentan una tendencia más homogénea en la distribución de las horas de trabajo entre hombres y mujeres trabajadores/as.

Sectores público, privado y sin fines lucrativos

En conjunto, el sector privado representa la mayor proporción de encuestados, tanto hombres como mujeres, con cifras que van del 60 al 80% en cada país – a excepción de Dinamarca, Finlandia, Hungría, México, Polonia y el Reino Unido, donde una proporción relativamente elevada (más del 20%) de los encuestados/as trabajan en el sector público. Las mujeres trabajadoras constituyen una fracción particularmente elevada de los empleados del sector público en algunos países como Dinamarca (33%), Finlandia (39%), Hungría (34%), Polonia (46%), y el Reino Unido (36%). Lo contrario sucede en India, donde un 90% de los trabajadores y trabajadoras encuestados/as pertenece al sector privado. El sector sin fines lucrativos ofrece un cuadro variado al emplear una porción muy pequeña de trabajadores en algunos países (2% como máximo) mientras que en otros constituye entre el 6 y 9% de los encuestados.

Clasificación industrial de la NACE³

El desglose por sectores más amplios de la industria muestra el nivel de segregación industrial en cada uno de los países, con un predominio de mujeres en el sector general público, de la sanidad y de la educación. Normalmente, el 20-35% de las mujeres en cada país trabaja en estos sectores, en comparación con el 10-20% de trabajadores varones. Al examinar los sectores de la agricultura, la manufactura y la construcción, se observa la tendencia opuesta: por lo general, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras están empleados en el sector de los servicios comerciales, representando en la mayoría de los países entre el 30 y 40% de los encuestados.

Afiliación sindical

En todos los países la mayoría de los encuestados y encuestadas no pertenecen a ningún sindicato. Las proporciones más elevadas de afiliación sindical están en Finlandia (87%), Brasil (68%) y Bélgica (67%). Las proporciones más bajas se encuentran en Sudáfrica (7%) y Corea (8%).

Cuestiones de actitud

Además de las cifras salariales, el informe de este año también examina más a fondo cuestiones que intentan captar la actitud de la gente en relación a los convenios colectivos y las perspectivas de trabajo, así como los niveles de satisfacción de los encuestados con respecto a su sueldo, su trabajo y el equilibrio de su vida laboral y personal. Estudiaremos en particular las variaciones por género y entre países.

Importancia de la cobertura de un convenio colectivo

A la pregunta de si consideran importante estar cubiertos por un convenio colectivo, entre el 65 y 80% de todos los encuestados de los diversos países respondió afirmativamente. En Rusia, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos se observa una proporción relativamente baja de encuestados que consideran este punto importante. Sin embargo, las investigaciones de la central sindical estadounidense AFL-CIO indican que alrededor del 53% de los no afiliados a un sindicato quieren afiliarse⁴. En Suecia y los Países Bajos la diferenciación de género es bastante sorprendente: en ambos países, un número cerca de 1,5 veces mayor de mujeres que de hombres admite la importancia de estar cubierto/a por un convenio colectivo.

Perspectivas laborales

Teniendo en cuenta el deterioro de la situación económica, el informe de este año se ha centrado también en el análisis de cuestiones relacionadas a la certidumbre laboral. En los países con un porcentaje de respuestas bajo, estos resultados se han tratado con cierta precaución. Considerando principalmente los resultados en países con un índice de respuestas aceptable, entre el 4 y el 12% de los encuestados de la muestra piensa que su trabajo será redundante dentro de unos años, y las mujeres son ligeramente más pesimistas que los hombres. El pesimismo reina sobre todo en España, donde el 10% de los hombres y el 12% de las mujeres piensan que serán despedidos. Los empleados belgas son los más optimistas: sólo el 4% de los hombres y el 7% de las mujeres piensan que perderán su trabajo. Por otro lado, una minoría significativa de entre el 15 y el 30% de los encuestados espera haber cambiado de empleador dentro de un año, y las mujeres tienden a ser ligeramente más negativas que los hombres, especialmente en Dinamarca. En Italia más de dos tercios de los hombres trabajadores esperan tener un empleador distinto dentro de un año, en comparación con tres cuartos de las mujeres. Cabe destacar que muchas de estas respuestas fueron recopiladas durante 2007, antes de que la crisis económica en el mercado laboral se manifestara plenamente.

Satisfacción salarial

Como es natural, a la gente siempre le gustaría ganar más de lo que recibe en cualquier momento dado de su carrera profesional. Lo que resulta interesante es examinar las variaciones de un país a otro y entre hombres y mujeres. Entre el 20 y 30% de los encuestados dice sentirse satisfecho con su sueldo, y en general los hombres se sienten más satisfechos que las mujeres. Entre el 35 y el 50% de los encuestados están satisfechos, y entre el 25 y el 35% no se sienten ni satisfechos ni insatisfechos. La proporción más elevada de trabajadores/as insatisfechos se da en Sudáfrica y España, donde, respectivamente, el 58 y

el 54% de los hombres no están contentos con su sueldo; las cifras para las mujeres son todavía más altas: un 63 y un 62%. En Finlandia se observa una gran diferencia de género: el 28% de los hombres están satisfechos con su salario, en comparación con el 21% de las mujeres; y el resultado es parecido en Alemania: 27 y 21%. Los menos insatisfechos con su salario son los holandeses y los suecos (34% en ambos países), así como los encuestados de Estados Unidos (el 32%). Además, en estos tres últimos países las diferencias de género son muy pequeñas. También conviene señalar que los datos de EEUU incluyen una proporción relativamente elevada de personal directivo.

Políticas favorables para las familias

El informe de este año examina también hasta qué punto los empleados en determinados países se benefician de políticas favorables a las familias, como por ejemplo que los empleadores contribuyan con los gastos de la guardería. La proporción general de empleados que reciben este tipo de contribución es pequeña: lo normal es entre el 0,5 y 4% de los trabajadores/as. Sin embargo existen claras diferencias de género, como por ejemplo en el caso de México, donde el 3% de los hombres, frente al 9% de las mujeres, afirma que su empleador contribuye a los gastos de guardería. Los Países Bajos constituyen la desviación positiva: el 11% de hombres y de mujeres declara que su empleador contribuye a los gastos de guardería.

Además de esta política específica que favorece a las familias, la encuesta también preguntó a los participantes cómo se las arreglan para compaginar vida laboral y vida personal. En general, entre el 40 y 50% de los encuestados dice que lo encuentra difícil. Quizás como era de esperar, las respuestas reflejan que las mujeres tienden a encontrar mayores dificultades que los hombres para mantener un equilibrio entre su vida laboral y personal: entre un 34 y 40% de los hombres dice tener dificultades en la mayoría de los países, frente a un 43 y 57% de las mujeres. Bélgica (38% de los hombres frente al 51% de las mujeres) y Hungría (36% de los hombres frente al 57% de las mujeres) son los ejemplos más claros de diferencia de género. Los encuestados polacos parece que se las arreglan mejor, y sólo cerca del 28% dice tener dificultades para alcanzar un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal. La misma cifra, relativamente baja, se obtiene entre los hombres trabajadores holandeses, mientras que sus homólogas mujeres parecen tener más problemas: el 43% lo dice.

Satisfacción con el equilibrio de vida laboral y personal

La cuestión que sigue a lo que se acaba de mencionar es lo satisfechos que se sienten los trabajadores y trabajadoras con el equilibrio entre su vida laboral y personal. En general, entre una quinta y una cuarta parte de todos los encuestados se sienten insatisfechos. Hungría, la Federación Rusa, España y Estados Unidos están en el extremo superior de la escala: cerca de un tercio de los participantes de la encuesta declaran sentirse insatisfechos. Alrededor de un tercio de los encuestados en todos los países participantes son neutros, y entre el 40 y el 50% de los encuestados en la mayoría de los países dicen sentirse satisfechos. La proporción más elevada de trabajadores satisfechos con el equilibrio de su vida laboral y personal se encuentra en los Países Bajos (63%), seguido de Dinamarca (53%) y Finlandia (51%).

Si pasamos a la satisfacción de la gente con su vida en general, los niveles globales de satisfacción oscilan entre el 60 y el 70%, mientras que el 10-20% no están ni satisfechos ni insatisfechos. Los países en el extremo positivo del espectro son Argentina, Chile, Polonia, la Federación Rusa y España, donde la satisfacción ronda el 75%. El extremo negativo es Corea, donde sólo el 45% de los encuestados afirma sentirse feliz con su vida en general. En relación a esta cuestión, en la encuesta no se encontraron grandes diferencias entre hombres y mujeres, aunque en la mayoría de los países la proporción de mujeres insatisfechas es un poco mayor que la de hombres.

La brecha salarial de género

En este informe se utiliza la definición de brecha salarial de género establecida por Eurostat, a saber: “la diferencia entre la remuneración media bruta por hora de hombres y mujeres asalariados, como porcentaje de la remuneración media bruta por hora de los hombres”⁵. Vamos a dar primero la perspectiva de la brecha salarial según los cálculos de WageIndicator, y a continuación compararemos los resultados en una serie de países con las cifras proporcionadas por Eurostat y otras fuentes oficiales.

La brecha según WageIndicator

A continuación examinamos la brecha salarial en función de variables más específicas.

En la siguiente tabla hemos establecido la brecha salarial de género existente entre las remuneraciones de hombres y mujeres en los niveles de la media (promedio) y la mediana de los diversos niveles salariales. Las tablas detalladas que se incluyen en el apéndice indican además los rangos intercuartílicos⁶. A continuación examinamos la brecha salarial de género desglosada en función de variables más específicas. Las tablas muestran las cifras de la media y la mediana de la brecha salarial. La mediana se especifica porque representa el valor central de la distribución, es decir que la mitad de los resultados están por debajo y la otra mitad por encima de esta cifra, por lo que es menos sensible a los valores atípicos (extremos) que la media. Por otro lado, también puede ser útil examinar la media de la brecha salarial porque, sobre todo cuando se examinan las variaciones de remuneración entre hombres y mujeres, es importante incluir en los cálculos los salarios altos y bajos.

En general, si los valores de la media y la mediana son parecidos y tenemos una distribución normal, podemos estar razonablemente seguros de tener una buena estimación del verdadero valor de la brecha salarial en el grupo de la muestra. Cuando se obtiene una diferencia importante entre los valores de la media y de la mediana, esto podría reflejar la influencia de algunos valores atípicos, como un número reducido de hombres o mujeres con salarios más altos, en cuyo caso es más fiable examinar la mediana de la brecha salarial, ya que ésta corrige los valores extremos. La columna N válido indica el número válido de encuestados/as que se ha incluido en cada uno de los cálculos.

Brecha salarial de género

País encuestado	Media de la brecha salarial (%)	Mediana de la brecha salarial (%)	N válido
DE Alemania	20,4	20,0	N=40066
AR Argentina	29,0	26,1	N=15200
BR Brasil	38,5	34,0	N=20848
CL Chile	17,0	21,0	N=370
KR Corea, Rep.	24,0	13,7	N=2316
DK Dinamarca	12,1	10,1	N=839
ES España	23,0	24,8	N=9031
US Estados Unidos	31,8	20,8	N=395
RU Federación Rusa	13,8	14,5	N=5068
FI Finlandia	19,6	18,3	N=10710
HU Hungría	18,3	21,1	N=1609
IN India	29,4	6,3	N=3093
IT Italia	17,3	23,9	N=339
MX México	36,1	29,8	N=4595
NL Países Bajos	17,7	19,2	N=56363
PY Paraguay	11,1	19,6	N=150
PL Polonia	22,1	22,4	N=5566
UK Reino Unido	19,8	9,0	N=12049
ZA Sudáfrica	33,5	33,0	N=7211
SE Suecia	12,5	11,0	N=1848

Brecha salarial de género en general

Las brechas salariales medias de los 20 países para los que se han obtenido suficientes datos van desde el 38,5% en Brasil hasta el 11,1% en Paraguay. Los valores son bajos en Dinamarca (12%), Suecia (13%) y la Federación Rusa (14%), y los menos favorables en Argentina (29%), México (36,1%) y Sudáfrica (33,5%). Las cifras para Chile, Italia, Paraguay y EEUU están basadas en muestras bastante pequeñas, por lo que deberán utilizarse con precaución.

En la mayoría de los países, la media y la mediana de la brecha salarial están bastante próximas, lo cual indica que el promedio de la encuesta constituye probablemente una buena estimación del verdadero promedio de la brecha salarial de la población. Sin embargo, en el Reino Unido, India y la República de Corea se observa una variación considerable entre la brecha salarial basada en el salario medio y la basada en el salario mediano. Por ejemplo, la brecha salarial media en India es del 30% pero la magnitud de la mediana es sólo del 6%. La muestra del Reino Unido contiene un elevado número de empleados varones con sueldos más bajos y una población relativamente amplia de mujeres en puestos profesionales, lo cual contribuye en cierta medida a explicar por qué la

media (20%) y la mediana (9%) de la brecha salarial varían tanto. La media de la brecha salarial según WageIndicator es parecida a la cifra oficial (17%) de la brecha salarial en el Reino Unido.

Brecha salarial de género desglosada por grupos de edad

País encuestado	Grupos de edades	Media de la brecha salarial (%)	Mediana de la brecha salarial (%)	N válido
AR Argentina	16-24	11,2	12,4	N=2067
	25-34	22,1	24,4	N=7728
	35-44	27,2	32,0	N=3443
	45-54	30,9	34,1	N=1524
	55-64	27,7	36,3	N=407
BR Brasil	16-24	23,2	22,5	N=4567
	25-34	31,1	34,3	N=10791
	35-44	31,7	40,7	N=3874
	45-54	37,1	44,8	N=1355
	55-64	35,7	44,0	N=230
KR Corea, Rep.	16-24	-0,9	2,1	N=281
	25-34	11,9	10,0	N=1404
	35-44	9,6	32,6	N=512
	45-54	40,1	51,3	N=101
	55-64	Sin datos	Sin datos	Sin datos
DK Dinamarca	16-24	27,9	15,2	N=65
	25-34	10,5	13,7	N=271
	35-44	9,1	13,5	N=256
	45-54	5,9	3,7	N=191
	55-64	12,6	11,5	N=55
ES España	16-24	20,9	16,1	N=830
	25-34	21,7	21,5	N=5109
	35-44	23,6	25,7	N=2287
	45-54	29,7	30,1	N=695
	55-64	41,4	39,9	N=105
US Estados Unidos	16-24	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	25-34	11,0	23,0	N=140
	35-44	25,6	39,3	N=102
	45-54	29,5	36,7	N=85
	55-64	Sin datos	Sin datos	Sin datos
RU Federación Rusa	16-24	10,7	11,0	N=1222
	25-34	16,0	15,3	N=2619
	35-44	13,6	10,3	N=797
	45-54	-4,4	-5,7	N=275
	55-64	Sin datos	Sin datos	Sin datos

FI Finlandia	16-24	10,8	9,7	N=836
	25-34	16,7	18,2	N=4424
	35-44	21,0	23,8	N=3087
	45-54	25,3	27,6	N=1773
	55-64	27,1	29,1	N=580
HU Hungría	16-24	23,0	2,5	N=121
	25-34	15,6	10,8	N=699
	35-44	24,9	28,7	N=377
	45-54	24,1	11,1	N=289
	55-64	23,6	25,8	N=121
IN India	16-24	31,9	38,0	N=327
	25-34	3,1	20,8	N=2226
	35-44	6,0	40,9	N=461
	45-54	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	55-64	Sin datos	Sin datos	Sin datos
IT Italia	16-24	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	25-34	30,9	15,8	N=153
	35-44	23,2	14,8	N=128
	45-54	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	55-64	Sin datos	Sin datos	Sin datos
MX México	16-24	9,9	15,8	N=834
	25-34	24,7	30,7	N=2428
	35-44	36,7	49,8	N=974
	45-54	30,4	36,3	N=297
	55-64	56,5	55,6	N=55
NL Países Bajos	16-24	3,2	-0,5	N=6333
	25-34	9,4	8,0	N=19354
	35-44	16,9	18,6	N=16879
	45-54	24,5	24,3	N=10477
	55-64	25,7	27,2	N=3244
PL Polonia	16-24	18,6	15,7	N=313
	25-34	20,8	20,9	N=2710
	35-44	23,8	24,1	N=1126
	45-54	23,3	20,5	N=957
	55-64	21,1	18,8	N=423
UK Reino Unido	16-24	12,4	10,6	N=1776
	25-34	8,1	15,0	N=4640
	35-44	8,4	23,9	N=2979
	45-54	9,6	20,1	N=1913
	55-64	16,1	25,5	N=701

ZA Sudáfrica	16-24	38,6	24,1	N=859
	25-34	25,7	27,8	N=3862
	35-44	32,0	30,1	N=1750
	45-54	44,3	43,9	N=627
	55-64	39,1	58,8	N=103
SE Suecia	16-24	9,2	10,8	N=65
	25-34	8,0	9,9	N=802
	35-44	10,8	15,1	N=702
	45-54	20,9	22,4	N=233
	55-64	17,6	27,6	N=45

Brecha salarial de género en función de la edad

El análisis de la brecha salarial de género en función de la edad indica que, por lo general, la brecha aumenta con la edad tal y como lo muestran los datos de Alemania, Argentina, Brasil, España, EEUU, República de Corea, Finlandia, México, los Países Bajos y Suecia.

Se suele asumir que la brecha entre las remuneraciones de hombres y mujeres tiene que aumentar con la edad, ya que los puestos con más antigüedad están vinculados a una mayor experiencia y competencias, lo cual está a su vez vinculado a una mayor duración del servicio. Y son los hombres los que suelen contar con un mayor número de años de servicio que las mujeres porque éstas tienden a desempeñar el papel principal en el cuidado de la familia y, en consecuencia, durante una serie de años no tienen un trabajo remunerado. Sin embargo, en Dinamarca, India y la Federación Rusa el cuadro es al revés: la brecha salarial entre hombres y mujeres disminuye con la edad.

Los datos de Hungría y Polonia indican una brecha bastante constante en los salarios de los diversos grupos de edad. Los datos de Sudáfrica y el Reino Unido muestran brechas mayores en los extremos del espectro, es decir entre los trabajadores/as más jóvenes y en la categoría de trabajadores/as más mayores. En Italia no se han obtenido datos suficientes como para analizar la brecha salarial de género en función de la edad.

Brecha salarial de género desglosada en función del nivel educativo

País encuestado	Nivel educativo	Media de la brecha salarial (%)	Mediana de la brecha salarial (%)	N válido
DE Alemania	"Sin educación"	-13,7	3,5	N=260
	"Educación básica"	17,1	21,7	N=5377
	"Secundaria inferior o segundo ciclo de educación básica"	14,4	12,9	N=12335
	"Educación secundaria superior"	21,4	21,6	N=4947
	"Educación post-secundaria no terciaria"	18,2	16,4	N=4920
	"Primer ciclo de educación terciaria"	20,4	20,4	N=5101
	"Segundo ciclo de educación terciaria"	16,3	20,6	N=900
DK Dinamarca	"Educación básica"	11,2	15,2	N=217
	"Educación post-secundaria no terciaria"	10,3	13,2	N=337
	"Primer ciclo de educación terciaria"	14,9	16,1	N=278
	"Segundo ciclo de educación terciaria"	Sin datos	Sin datos	Sin datos
ES España	"Sin educación"	55,5	39,7	N=35
	"Educación básica"	24,2	27,0	N=731
	"Secundaria inferior o segundo ciclo de educación básica"	17,8	20,5	N=406
	"Educación secundaria superior"	26,2	22,8	N=1783
	"Primer ciclo de educación terciaria"	26,2	26,5	N=3068
	"Segundo ciclo de educación terciaria"	24,9	17,8	N=305

RU Federación Rusa	"Sin educación"	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	"Educación básica"	19,4	20,2	N=111
	"Secundaria inferior o segundo ciclo de educación básica"	12,4	12,7	N=1636
	"Educación secundaria superior"	14,4	10,5	N=2391
	"Educación post-secundaria no terciaria"	16,6	17,7	N=764
	"Primer ciclo de educación terciaria"	20,9	25,1	N=144
FI Finlandia	"Sin educación"	13,9	13,1	N=68
	"Educación básica"	19,2	14,5	N=479
	"Secundaria inferior o segundo ciclo de educación básica"	17,9	17,1	N=2468
	"Educación post-secundaria no terciaria"	22,4	22,6	N=5370
	"Primer ciclo de educación terciaria"	17,8	20,9	N=2179
	"Segundo ciclo de educación terciaria"	11,5	10,3	N=144
IT Italia	"Educación básica"	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	"Secundaria inferior o segundo ciclo de educación básica"	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	"Educación post-secundaria no terciaria"	42,8	26,2	N=132
	"Primer ciclo de educación terciaria"	13,4	12,2	N=143
	"Segundo ciclo de educación terciaria"	Sin datos	Sin datos	Sin datos

NL Países Bajos	"Sin educación"	-11,3	12,2	N=95
	"Educación básica"	22,7	17,2	N=788
	"Secundaria inferior o segundo ciclo de educación básica"	17,0	19,1	N=10570
	"Educación secundaria superior"	18,7	18,2	N=3009
	"Educación post-secundaria no terciaria"	17,0	16,7	N=19655
	"Primer ciclo de educación terciaria"	20,2	22,7	N=21663
	"Segundo ciclo de educación terciaria"	18,8	22,3	N=583
PL Polonia	"Educación básica"	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	"Secundaria inferior o segundo ciclo de educación básica"	-13,1	24,5	N=135
	"Educación post-secundaria no terciaria"	11,4	10,5	N=561
	"Primer ciclo de educación terciaria"	22,7	24,5	N=3860
	"Segundo ciclo de educación terciaria"	34,3	38,0	N=181
UK Reino Unido	"Sin educación"	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	"Educación básica"	-17,6	15,5	N=87
	"Secundaria inferior o segundo ciclo de educación básica"	14,1	24,1	N=687
	"Educación post-secundaria no terciaria"	19,2	19,0	N=589
	"Primer ciclo de educación terciaria"	12,7	20,6	N=1037

Brecha salarial de género en función del nivel educativo

Al examinar la relación entre los niveles educativos y la brecha salarial de género, los datos indican, contrario a lo que se pudiera asumir, que cuanto más alto es el nivel de educación más negativo parece ser el impacto sobre la brecha salarial. Polonia, España, Alemania y Dinamarca son ejemplos de esta tendencia, la cual podría estar indicando un cierto grado de discriminación en el lugar de trabajo; también podría estar relacionado con el tipo de trabajo que realizan hombres y mujeres (segregación profesional). Asimismo, parte de las mujeres con un alto nivel educativo podrían estar desempeñando un trabajo

menos cualificado a causa de sus compromisos familiares. Y también hay que tener en cuenta que en los datos se están incluyendo trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial, lo cual puede influir en los cálculos de la brecha salarial de género, ya que el trabajo a tiempo parcial suele estar peor pagado.

En los casos del Reino Unido, la Federación Rusa y los Países Bajos, no se ha podido llegar a ninguna conclusión firme en cuanto a la relación entre el nivel educativo y la brecha salarial de género.

Brecha salarial de género desglosada en función del tipo de sector (público/privado/sin fines lucrativos)

País encuestado	Sector público/privado/SFL	Media de la brecha salarial (%)	Mediana de la brecha salarial (%)	N válido
DE Alemania	Sector privado	19,7	19,9	N=30372
	Sector público	14,3	13,2	N=4266
	Sin fines lucrativos	14,6	12,7	N=2092
AR Argentina	Sector privado	27,4	31,6	N=12704
	Sector público	16,3	15,9	N=1878
	Sin fines lucrativos	23,2	20,8	N=337
BR Brasil	Sector privado	33,8	36,9	N=16450
	Sector público	32,0	37,8	N=2361
	Sin fines lucrativos	22,8	25,2	N=797
KR Corea, Rep.	Sector privado	17,3	24,7	N=1635
	Sector público	18,7	16,4	N=164
	Sin fines lucrativos	-23,8	17,6	N=120
	Sector del gobierno	20,9	16,5	N=72
	Corporación pública	-12,2	23,8	N=94
DK Dinamarca	Sector privado	10,2	13,2	N=562
	Sector público	6,1	5,5	N=158
ES España	Sector privado	25,5	24,2	N=7360
	Sector público	22,4	26,8	N=1294
	Sin fines lucrativos	10,6	17,9	N=180
RU Federación Rusa	Sector privado	15,5	13,3	N=3568
	Sector público	14,0	10,0	N=636
	Sin fines lucrativos	-7,4	-20,1	N=128
FI Finlandia	Sector privado	15,0	15,6	N=6844
	Sector público	20,3	19,5	N=3253
	Sin fines lucrativos	15,3	13,6	N=496

HU Hungría	Sector privado	27,1	27,0	N=802
	Sector público	11,4	9,6	N=403
	Sin fines lucrativos	-25,9	7,8	N=84
IN India	Sector privado	3,6	25,2	N=2583
	Sector público	17,0	44,0	N=175
	Sin fines lucrativos	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	Sector del gobierno	Sin datos	Sin datos	Sin datos
IT Italia	Sector privado	30,6	20,8	N=264
	Sector público	3,1	-3,9	N=57
	Sin fines lucrativos	Sin datos	Sin datos	Sin datos
MX México	Sector privado	29,9	36,2	N=3268
	Sector público	28,1	35,1	N=977
	Sin fines lucrativos	18,3	20,4	N=184
NL Países Bajos	Sector privado	19,5	19,0	N=35551
	Sector público	17,0	19,1	N=6020
	Sin fines lucrativos	17,4	17,8	N=2999
PL Polonia	Sector privado	21,2	23,9	N=3117
	Sector público	19,9	16,1	N=2200
	Sin fines lucrativos	20,2	12,8	N=99
UK Reino Unido	Sector privado	10,7	22,0	N=7420
	Sector público	7,8	13,7	N=3439
	Sin fines lucrativos	4,8	14,0	N=708
ZA Sudáfrica	Sector privado	35,5	34,0	N=3780
	Sector público	27,2	30,3	N=666
	Sin fines lucrativos	5,0	16,8	N=193
SE Suecia	Sector privado	11,5	12,5	N=1179
	Sector público	9,0	7,4	N=234
	Sin fines lucrativos	4,1	11,7	N=20

Brecha salarial de género por sector

Los datos indican que la brecha salarial de género es por lo general más amplia en el sector privado que en el sector público, aunque no siempre – en el caso de Sudáfrica, India y Finlandia, la brecha es mayor en el sector público. En los datos de México y la República de Corea se observa poca diferencia entre la brecha salarial de género de los sectores privado y público. El promedio de las brechas salariales más estrechas o incluso positivas se encuentran por lo general en el sector sin fines lucrativos, como es el caso de Hungría, la República de Corea y la Federación Rusa.

Brecha salarial de género desglosada en función del trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial

País encuestado	Trabajo a tiempo completo	Media de la brecha salarial (%)	Mediana de la brecha salarial (%)	N válido
DE Alemania	No	7,0	3,6	N=3973
	Sí	18,6	18,1	N=36092
AR Argentina	No	20,4	21,8	N=2124
	Sí	26,6	29,9	N=13075
BR Brasil	No	25,9	23,1	N=1623
	Sí	36,3	39,7	N=16581
KR Corea, Rep.	No	8,8	11,8	N=515
	Sí	15,2	24,1	N=1801
DK Dinamarca	Sí	10,5	12,5	N=740
	No	14,3	10,8	N=99
ES España	No	26,8	12,2	N=724
	Sí	23,7	21,8	N=8307
US Estados Unidos	No	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	Sí	22,4	31,7	N=383
RU Federación Rusa	No	-6,5	3,0	N=182
	Sí	15,2	14,1	N=4886
FI Finlandia	No	16,5	13,2	N=475
	Sí	18,2	19,3	N=1234
HU Hungría	No	-2,0	29,5	N=48
	Sí	21,6	17,3	N=1561
IN India	No	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	Sí	7,4	29,8	N=3077
IT Italia	No	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	Sí	24,4	17,0	N=324
MX México	Sí	30,2	37,2	N=4205
	No	13,5	7,6	N=390
NL Países Bajos	No	23,3	24,6	N=11860
	Sí	20,9	18,2	N=44502
PL Polonia	No	-2,7	6,6	N=176
	Sí	22,9	22,1	N=5390
UK Reino Unido	No	26,0	10,3	N=976
	Sí	6,6	18,0	N=11073
ZA Sudáfrica	No	42,1	29,2	N=190
	Sí	32,8	33,4	N=7021
SE Suecia	No	5,4	2,4	N=92
	Sí	13,0	12,8	N=1756

Brecha salarial de género según el tipo de trabajo (a tiempo completo o parcial)

Al observar la brecha salarial entre hombres y mujeres que trabajan a tiempo completo y hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial, se ve que, por lo

general, la brecha es más amplia en el sector de los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo.

El trabajo a tiempo parcial repercute sobre la brecha salarial de género debido a que las mujeres son normalmente más propensas a trabajar a tiempo parcial y que el trabajo a tiempo parcial suele estar peor pagado. Sin embargo, la brecha en las remuneraciones entre hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial es por lo general menor que la existente entre hombres y mujeres que trabajan a tiempo completo. Una posible explicación podría ser que los hombres progresan más rápidamente que las mujeres, sobre todo si éstas tienen que dejar de trabajar por un tiempo para tener o cuidar niños. Otra explicación es la segregación profesional: más mujeres que hombres trabajan a tiempo completo cobrando menos.

Dinamarca, los Países Bajos y el Reino Unido – donde hay una elevada incidencia de trabajo a tiempo parcial – son las excepciones a esta regla: la brecha salarial en estos países es mayor entre los trabajadores a tiempo parcial.

En Sudáfrica la brecha salarial es también mayor entre los trabajadores a tiempo parcial que entre los que trabajan a tiempo completo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la muestra de este país está sesgada a favor de las mujeres (60:40) y que los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial son pocos.

Brecha salarial de género por categorías de sectores más amplios de la industria

País encuestado	Sector industrial de la NACE	Media de la brecha salarial (%)	Mediana de la brecha salarial (%)	N válido
DE Alemania	Agricultura, manufactura, construcción	16,7	14,9	N=16331
	Comercio, transporte, hostelería	17,5	16,4	N=8215
	Servicios comerciales	21,7	24,5	N=9024
	Sector público, sanidad, educación	20,0	19,0	N=6491

AR Argentina	Agricultura, manufactura, construcción	25,7	29,8	N=3234
	Comercio, transporte, hostelería	29,0	29,7	N=3221
	Servicios comerciales	25,4	28,9	N=5253
	Sector público, sanidad, educación	16,2	15,6	N=2212
BR Brasil	Agricultura, manufactura, construcción	30,5	35,2	N=4422
	Comercio, transporte, hostelería	33,0	33,6	N=4475
	Servicios comerciales	34,4	38,2	N=6019
	Sector público, sanidad, educación	30,0	31,2	N=4554
KR Corea, Rep.	Agricultura, manufactura, construcción	7,6	24,2	N=690
	Comercio, transporte, hostelería	18,1	16,4	N=318
	Servicios comerciales	15,1	19,5	N=979
	Sector público, sanidad, educación	18,7	30,0	N=319

DK Dinamarca	Agricultura, manufactura, construcción	-0,1	-0,8	N=268
	Comercio, transporte, hostelería	14,0	11,6	N=280
	Servicios comerciales	20,9	28,3	N=176
	Sector público, sanidad, educación	11,0	9,2	N=112
ES España	Agricultura, manufactura, construcción	22,2	17,0	N=2374
	Comercio, transporte, hostelería	25,5	21,2	N=2177
	Servicios comerciales	24,4	26,2	N=2954
	Sector público, sanidad, educación	26,5	27,8	N=1369
US Estados Unidos	Agricultura, manufactura, construcción	14,0	34,4	N=73
	Comercio, transporte, hostelería	4,1	31,6	N=66
	Servicios comerciales	22,8	31,8	N=164
	Sector público, sanidad, educación	32,9	44,7	N=92
RU Federación Rusa	Agricultura, manufactura, construcción	11,2	9,1	N=1194
	Comercio, transporte, hostelería	14,9	12,1	N=1312
	Servicios comerciales	15,1	16,2	N=1618
	Sector público, sanidad, educación	9,4	9,3	N=428

FI Finlandia	Agricultura, manufactura, construcción	11,8	9,9	N=2852
	Comercio, transporte, hostelería	11,1	9,0	N=1758
	Servicios comerciales	18,8	21,6	N=2998
	Sector público, sanidad, educación	20,9	21,7	N=3053
HU Hungría	Agricultura, manufactura, construcción	16,5	22,4	N=450
	Comercio, transporte, hostelería	15,0	-4,0	N=366
	Servicios comerciales	25,4	20,1	N=472
	Sector público, sanidad, educación	8,5	13,0	N=276
IN India	Agricultura, manufactura, construcción	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	Comercio, transporte, hostelería	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	Servicios comerciales	-1,6	25,7	N=2263
	Sector público, sanidad, educación	21,7	2,0	N=111
IT Italia	Agricultura, manufactura, construcción	30,1	23,9	N=108
	Comercio, transporte, hostelería	42,2	30,1	N=67
	Servicios comerciales	14,3	18,1	N=108
	Sector público, sanidad, educación	6,4	2,1	N=50

MX México	Agricultura, manufactura, construcción	33,6	40,0	N=946
	Comercio, transporte, hostelería	30,2	27,7	N=1039
	Servicios comerciales	29,7	36,8	N=1425
	Sector público, sanidad, educación	25,9	34,0	N=813
NL Países Bajos	Agricultura, manufactura, construcción	16,9	14,6	N=16369
	Comercio, transporte, hostelería	21,0	20,0	N=12831
	Servicios comerciales	22,9	22,8	N=15938
	Sector público, sanidad, educación	20,7	22,9	N=11225
PL Polonia	Agricultura, manufactura, construcción	16,1	15,7	N=1264
	Comercio, transporte, hostelería	19,6	17,8	N=806
	Servicios comerciales	25,4	28,6	N=1677
	Sector público, sanidad, educación	16,7	14,8	N=1751
UK Reino Unido	Agricultura, manufactura, construcción	5,2	22,8	N=2876
	Comercio, transporte, hostelería	6,5	18,7	N=2604
	Servicios comerciales	13,0	21,6	N=3846
	Sector público, sanidad, educación	17,8	22,4	N=2403

ZA Sudáfrica	Agricultura, manufactura, construcción	35,8	39,4	N=1343
	Comercio, transporte, hostelería	23,9	27,3	N=1140
	Servicios comerciales	34,5	33,3	N=3491
	Sector público, sanidad, educación	30,7	28,3	N=920
SE Suecia	Agricultura, manufactura, construcción	9,5	9,6	N=357
	Comercio, transporte, hostelería	8,6	6,6	N=362
	Servicios comerciales	10,2	12,7	N=898
	Sector público, sanidad, educación	11,3	11,3	N=231

Brecha salarial de género según la categoría de sectores más amplios de la industria

El análisis de la brecha salarial de género en relación a cuatro agrupaciones de los sectores más amplios de la industria indica que, aunque se pudiera esperar que la brecha salarial debería ser menor en el sector público que en el agrícola y manufacturero, ya que en la primera categoría hay una mayor proporción de empleadas mujeres, los datos en la mayoría de los países indican justo lo contrario. En Argentina, Finlandia, la República de Corea, México, España, Suecia, el Reino Unido y EEUU la brecha salarial de género es más amplia en el sector público que en el manufacturero, agrícola y de la construcción. Además, los datos de Brasil y Polonia indican una varianza pequeña en la brecha salarial de género entre estas dos clasificaciones de sectores industriales.

Por lo general, las mayores brechas salariales se ven reflejadas en el sector de los servicios comerciales, en el que se incluyen bancos, marketing y otros sectores donde normalmente trabajan más hombres que mujeres.

Brecha salarial de género desglosada en función de la afiliación sindical

País encuestado	Miembro de un sindicato	Media de la brecha salarial (%)	Mediana de la brecha salarial (%)	N válido
DE Alemania	No	21,6	20,6	N=9638
	Sí	12,7	10,8	N=6498

AR Argentina	No	27,9	30,0	N=3949
	Sí	17,0	21,0	N=2201
BR Brasil	No	34,6	40,2	N=4556
	Sí	33,6	35,6	N=8654
KR Corea, Rep.	No	16,0	24,2	N=2112
	Sí	-10,0	24,2	N=204
DK Dinamarca	No	9,5	11,9	N=215
	Sí	2,9	1,1	N=138
ES España	No	22,7	26,2	N=1906
	Sí	20,2	22,5	N=1745
FI Finlandia	No	12,9	14,8	N=929
	Sí	19,0	19,3	N=7037
HU Hungría	No	24,5	23,5	N=334
	Sí	2,5	12,5	N=249
IT Italia	No	23,3	20,8	N=106
	Sí	20,3	10,7	N=41
MX México	No	32,3	38,5	N=772
	Sí	20,2	28,0	N=312
NL Países Bajos	No	22,7	21,6	N=18184
	Sí	14,2	10,9	N=11218
PL Polonia	No	26,3	25,2	N=1964
	Sí	16,3	17,8	N=578
UK Reino Unido	No	11,0	21,5	N=4490
	Sí	6,5	6,8	N=2131
ZA Sudáfrica	No	31,4	32,2	N=4252
	Sí	23,0	18,4	N=277

Influencia de la afiliación sindical

Los datos indican que la afiliación sindical tiene una influencia positiva sobre la brecha salarial de género, a excepción de Finlandia, donde la brecha salarial media entre los no miembros sindicales es menor que la que existe entre los miembros sindicales. La relación positiva más fuerte entre la afiliación sindical y la igualdad salarial se da en la República de Corea y Hungría, y la relación más débil, en Brasil.

Brecha salarial de género desglosada según si el lugar de trabajo cuenta o no con un convenio colectivo

País encuestado	Lugar de trabajo cubierto por un convenio colectivo	Media de la brecha salarial (%)	Mediana de la brecha salarial (%)	N válido
DE Alemania	No	18,3	17,8	N=17864
	Sí	19,0	19,4	N=17051
AR Argentina	No	29,0	30,9	N=6151
	Sí	22,7	25,0	N=3514
BR Brasil	No	32,9	35,1	N=4214
	Sí	32,6	35,7	N=7426
DK Dinamarca	No	10,5	5,9	N=182
	Sí	9,1	10,9	N=514
ES España	No	21,4	21,3	N=2213
	Sí	24,6	23,5	N=4675
US Estados Unidos	No	25,8	27,8	N=143
	Sí	41,7	31,9	N=90
HU Hungría	No	26,5	18,1	N=921
	Sí	8,7	14,9	N=492
NL Países Bajos	No	24,3	23,6	N=14282
	Sí	16,2	14,9	N=37532
	Sí, pero yo no estoy cubierto/a	21,3	30,5	N=276
UK Reino Unido	No	13,0	23,9	N=7132
	Sí	-0,1	8,8	N=2535
ZA Sudáfrica	No	36,3	30,9	N=2358
	Sí	27,0	29,8	N=1951

Influencia de los acuerdos de negociación colectiva

Los datos demuestran que en la mayoría de los países la brecha salarial disminuye cuando el lugar de trabajo está cubierto por un convenio colectivo. Esto es más evidente en Hungría y el Reino Unido, donde la brecha salarial disminuye considerablemente entre los lugares de trabajo con convenios colectivos y los lugares de trabajo que carecen de ellos. En el caso de Alemania y España la brecha salarial es sólo ligeramente mayor en los lugares de trabajo con convenios colectivos. En Estados Unidos los resultados indican un crecimiento de la brecha salarial en lugares de trabajo cubiertos por un convenio colectivo, aunque cabe señalar que la muestra de EEUU es más bien pequeña en relación a la población en edad de trabajar, y que incluye una proporción relativamente alta de personal profesional y directivo así como un alto nivel de segregación de género entre los que están afiliados a un sindicato, por lo que no es fácil sacar conclusiones firmes. Otras investigaciones de EEUU

en este campo muestran un cuadro distinto, con ventajas considerables en cuanto a salarios y condiciones de trabajo para las mujeres sindicalizadas y cubiertas por convenios colectivos.

Brecha salarial de género desglosada según la presencia/ausencia de un representante sindical en el lugar de trabajo

País encuestado	Representante sindical en el lugar de trabajo	Media de la brecha salarial (%)	Mediana de la brecha salarial (%)	N válido
AR Argentina	No	24,5	24,3	N=8260
	Sí	25,1	28,0	N=5393
DK Dinamarca	No	5,5	10,2	N=54
	Sí	-2,3	-10,1	N=96
ES España	No	21,8	17,9	N=3786
	Sí	21,2	21,7	N=3782
IT Italia	No	32,9	20,5	N=106
	Sí	1,3	-0,6	N=138
PL Polonia	No	24,6	29,9	N=2121
	Sí	21,4	17,5	N=1945
UK Reino Unido	No	10,8	21,2	N=7339
	Sí	1,5	12,6	N=3198

Influencia de la representación sindical en el lugar de trabajo

El análisis de la brecha salarial de género desglosada según la presencia o ausencia de un representante sindical en el lugar de trabajo indica una relación positiva: la brecha entre las remuneraciones de hombres y mujeres es menor en los lugares de trabajo que cuentan con un representante sindical, en comparación con los lugares de trabajo sin representante sindical. La excepción a esta tendencia es Argentina, donde la brecha salarial es ligeramente mayor en los lugares de trabajo con representante sindical. En España los resultados son ambiguos: la media de la brecha salarial es ligeramente inferior en los lugares de trabajo con representante sindical, pero la brecha es ligeramente superior si se observa la cifra de la mediana.

Capítulo 2. Impacto de la recesión en el empleo femenino

Para entender la crisis económica actual y su influencia en la situación de la mujer en el mercado de trabajo es clave examinar detenidamente las crisis económicas anteriores y las implicaciones que tuvieron. Pero antes vamos a hablar brevemente de las diversas consecuencias de la recesión en el empleo femenino, comparando las de los países en desarrollo frente a las de los países desarrollados.

En este campo de la investigación sólo existen pruebas aisladas, por lo que es difícil sacar conclusiones generales. Así que hemos optado por abordar el tema examinando estudios de casos de varios países.

El mundo en desarrollo frente al desarrollado

El impacto que la crisis económica supone para la situación de las mujeres en el mercado de trabajo suele ser mayor en los países en desarrollo que en las zonas del mundo económicamente más desarrolladas. Es bien sabido que en los países desarrollados las consecuencias negativas de las recesiones son mayores en los niveles de empleo de los hombres que en los de las mujeres, mientras que en los países en desarrollo las mujeres trabajadoras son más propensas a ser despedidas que los hombres. Según los investigadores esto es en parte debido a las estructuras de empleo de género y producción y, en parte, a los valores socio-culturales que predominan en cada país.

Las investigaciones indican que “en los países más avanzados, los hombres están a menudo contratados en sectores industriales cíclicamente inestables o en declive a largo plazo (des-industrialización), mientras que las mujeres tienden a estar contratadas en sectores más estables de la industria de servicios. En muchos países semi-industrializados, sin embargo, las mujeres tienden a trabajar en la industria manufacturera para la exportación y con mano de obra intensiva, sector más propenso a las fluctuaciones”⁷.

Los sistemas económicos y financieros de los países en desarrollo son especialmente vulnerables a las crisis económicas globales. En primer lugar están los ‘efectos de contagio’ con relación a la caída de los tipos de cambio de la moneda utilizada en estos países, y que difícilmente se pueden influenciar siquiera estableciendo un marco macro-económico adecuado. En segundo lugar, los países en desarrollo se ven muy afectados por las recesiones mundiales, debido, entre otras cosas, a la caída de los precios de los productos básicos, a la reducción de la ayuda al desarrollo y del valor de las remesas provenientes de familiares en el extranjero, y a la contracción de las exportaciones⁸. Un ejemplo de recortes de las exportaciones que afectan especialmente a las mujeres es el sector textil africano, donde el 90% de los puestos de trabajo lo ocupan mujeres con un nivel educativo bajo y pocas cualificaciones. Otro ejemplo es el de los sectores asiáticos del textil, procesamiento de alimentos y fabricación de artículos de electrónica. Y tanto en Asia como en África, una gran proporción de mujeres trabajan en la agricultura y la producción de alimentos.

Por eso la subida de los precios de la comida (como viene sucediendo a lo largo de los últimos años) y la disminución de las exportaciones de alimentos afectan considerablemente el empleo femenino en países donde gran parte de la población (y sobre todo una proporción especialmente elevada de mujeres) trabaja en este sector⁹. Todas estas transformaciones pueden tener efectivamente un profundo impacto en los niveles de empleo femenino y los ingresos del hogar.

La diversidad mundial de los valores socioculturales en relación al género juega también un papel importante a la hora de entender cómo una recesión afecta de manera distinta la situación de las mujeres en el mercado laboral. La creencia de que el hombre es el que mantiene a la familia sigue siendo un estereotipo generalizado, más en los países en desarrollo que en los países desarrollados, y la actitud de los empleadores de considerar a las mujeres como “asalariadas secundarias” se utiliza a menudo en tiempos de dificultades económicas para despedirlas a ellas primero¹⁰. Además, el hecho de que las mujeres en países en desarrollo tengan muchas menos posibilidades de afiliarse a un sindicato y, por tanto, una posición más débil en el lugar de trabajo, no hace más que reforzar esta tendencia¹¹.

Datos sobre recesiones anteriores

Los sectores con mayor mano de obra femenina son más sensibles a las fluctuaciones

Las investigaciones indican que durante la crisis asiática de 1997-1999, una mayor proporción de mujeres (principalmente con un nivel educativo bajo) que de hombres perdieron sus trabajos. Muchos de los despidos se llevaron a cabo en los sectores industriales sensibles a las exportaciones, como el de la fabricación de ropa, procesamiento de alimentos y minorista, en los que predominan las mujeres¹². En los sectores del trabajo del hogar y el trabajo informal – ambos mal pagados y en los que a menudo trabajan más mujeres que hombres – aparecen más indicios de la segregación laboral en el contexto del género. El elevado índice de mujeres empleadas en estos sectores constituye otro factor explicativo a la pronunciada y desproporcionada disminución del salario real de la mujer trabajadora en tiempos económicamente difíciles. Durante una crisis económica, más gente se ve forzada a realizar trabajos informales y del cuidado del hogar, lo que resulta en una mayor competitividad por este tipo de trabajo. Y esto implica, a su vez, una bajada de los salarios. Por otro lado, en estos sectores apenas existen beneficios u otras formas de apoyo por parte del gobierno, lo cual repercute inevitablemente de manera negativa en los ingresos de la mujer cuando ésta pierde su trabajo.

Este fenómeno se da, por ejemplo, en Tailandia, Malasia e Indonesia, donde existen pruebas de que durante la crisis de los 90 los ingresos de las mujeres disminuyeron de manera más drástica que los de los hombres, debido a fuertes contracciones en sectores donde las mujeres estaban supra-representadas, como los del trabajo informal y del hogar. Asimismo, la mayoría de los emigrantes de Asia que se vieron obligados abandonar algunos de los países afectados por la crisis, fueron mujeres¹³.

El cuidado de personas y los sistemas de seguridad social inadecuados

Ante la falta de un sistema de seguridad social, las mujeres se ven a menudo obligadas a asumir las responsabilidades de cuidar de alguien. En los países en desarrollo los sistemas de seguridad social suelen ser flojos o incluso inexistentes¹⁴, así que además de ganar un sueldo y encargarse de la comida, las mujeres tienen que cuidar de sus familiares, lo cual las estresa no sólo a ellas sino a todos los miembros, en especial a los niños¹⁵. Según un artículo: "(...) se observa que las mujeres tienen que aguantar el estrés de verse atrapadas en un movimiento de tenazas: por un lado, las tareas (no remuneradas) del hogar y de cuidar de alguien aumentan cuando algún miembro de la familia pierde su trabajo o enferma; y por otro lado, la presión económica les supone una mayor necesidad de ejercer un trabajo remunerado a fin de contribuir a los ingresos del hogar, sin importar lo pobre que sea la remuneración ni lo desagradable o degradante que resulte la actividad"¹⁶.

Contraejemplos de recesiones anteriores: Argentina y Reino Unido

En el Reino Unido, las investigaciones sobre la recesión que tuvo lugar entre 1990 y 1993 indican que las profesiones que se vieron afectadas por el deterioro económico fueron sobre todo aquellas en las que predominan los hombres, como los sectores de la manufactura y la construcción. En los sectores que tienden a emplear principalmente mano de obra femenina, como el sector minorista, de la comida rápida, bares y restaurantes, peluquería, limpieza y hostelería, se observaron unos niveles de empleo relativamente estables. Para ser más precisos, entre 1990 y 1993, el nivel de empleo de los hombres disminuyó un 8,8%, frente a una disminución de tan sólo el 2,5% en el empleo femenino a lo largo del mismo período de tiempo. Igualmente, el índice de desempleo de la OIT, durante el tercer trimestre de 1993, para mujeres con edad de trabajar, aumentó un 1% (del 7 al 8%) a partir de 1990, mientras que el índice de desempleo de los hombres aumentó un 5% (del 7 al 12%) durante esos tres años¹⁷.

En el caso de la crisis económica de Argentina (1999-2002) los hogares más pobres fueron los que más sufrieron: los ingresos del 10% de las familias más pobres disminuyeron un 41%, frente a una disminución del 23% en los ingresos del 10% de las familias más ricas¹⁸. Resulta interesante observar que las investigaciones sobre la crisis de Argentina indican que los más afectados fueron principalmente los hogares donde el hombre es cabeza de familia, en los que la disminución de los ingresos del hogar fue un 6% mayor al de los hogares en los que la mujer es cabeza de familia. Esto podría estar de nuevo relacionado con el hecho de que los sectores más afectados por la crisis fueron sobre todo aquellos con una mayor mano de obra masculina, como el de la construcción y los negocios, mientras que el impacto de la crisis fue menos severo en los sectores públicos donde trabajaban sobre todo mujeres.

Teniendo esto en consideración podemos concluir que hay pruebas parciales de que las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada en tiempos de crisis económica y financiera, sobre todo en países en desarrollo. Pero resulta difícil, si no imposible, establecer una serie definitiva de causas, consecuencias

y soluciones. Tal y como se menciona en un texto, esto es debido en parte a las limitadas pruebas disponibles, y en parte a las diferencias regionales en la manera de experimentarse las crisis en diversos países a lo largo de las últimas décadas¹⁹.

La recesión actual

Un reciente informe de Naciones Unidas, sobre la actual crisis económica²⁰, reitera algunas de las conclusiones que se sacaron en recesiones anteriores acerca de los valores socioculturales y las suposiciones con relación a la situación de la mujer en el mercado laboral, tal y como se ha descrito más arriba. El informe señala que las lecciones aprendidas en el pasado siguen siendo, por desgracia, relevantes en el análisis del impacto del género en la actual crisis económica mundial. Los autores del informe apuntan, por ejemplo, que “las mujeres son las más perjudicadas por la crisis a causa de la teoría de que el hombre es el que mantiene a la familia, prevaleciente en todo el mundo a través de diversidad de culturas (...). Cuando se reduce el número de puestos de trabajo, se tiende a proteger el empleo de los hombres y comprometer los puestos de trabajo de las mujeres. Pero los ingresos de las mujeres son esenciales para la supervivencia de la familia, sobre todo cuando son ellas las que la mantienen y/o la familia es pobre; como no pueden permitirse dejar de trabajar, terminan realizando trabajos en condiciones mucho peores y a menudo inaceptables”²¹. El informe también señala que en muchos países las mujeres siguen siendo responsables de la mayor parte, si no de todas, las responsabilidades del cuidado del hogar, lo que quiere decir que disponen de menos tiempo para implicarse en trabajos remunerados en la economía de mercado.

El resto de esta sección se centra en ejemplos específicos del impacto que la crisis económica supone para la posición de la mujer en los mercados de trabajo en regiones de todo el planeta.

América Latina y el Caribe

En la conferencia celebrada en diciembre de 2008, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de la ONU comentaba que es probable que el desempleo en el sector femenino de estas regiones aumente debido a la crisis financiera, sobre todo porque muchas de las mujeres trabajan en sectores industriales sensibles a las fluctuaciones económicas, como el comercio, la manufactura, los servicios financieros, el turismo y los servicios de cuidado del hogar. La Comisión también prevé un aumento en la desigualdad social, el trabajo informal y la falta de protección social²².

Estados Unidos

En EEUU las mujeres representan la mayor parte de los trabajadores con salarios bajos, y son más propensas que los hombres a vivir en la pobreza (el 36% frente al 26%, respectivamente). El índice de pobreza más alto de todos los grupos demográficos se da en los hogares mantenidos por mujeres solteras. Más mujeres que hombres tienen hipotecas de alto riesgo, y son ellas las más propensas a caer en la “trampa de la pobreza” – que se está agrandando con la

actual crisis económica. Las cifras señalan que es difícil salir de esta situación: efectivamente, una década después, cerca del 60% de las familias situadas en el segmento de salarios más bajos no han sido capaces de salir de esta situación, lo cual acentúa la ausencia de movilidad económica²³.

Reino Unido

Los efectos de la actual crisis económica para las mujeres trabajadoras del Reino Unido son tema de debate. Unos dicen que la caída de los niveles de empleo de los hombres trabajadores a tiempo completo ha sido mucho más pronunciada que en el caso de las mujeres trabajadoras a tiempo completo (1,2% para los hombres y 0,5% para las mujeres durante el segundo y tercer semestre de 2008²⁴). Otros dicen que el Reino Unido se va a ver más afectado por esta recesión que por las anteriores, dando varias razones, a saber: que se están perdiendo puestos de trabajo en todo el sector económico (sobre todo en los sectores minoristas y de hostelería) en vez de solamente en los sectores de la manufactura y la construcción; que en comparación con los casos de recesiones anteriores, hoy en día un mayor número de mujeres cuentan con un trabajo remunerado; y que más hogares que nunca están ahora mantenidos por una mujer que es además la principal asalariada de su casa. Asimismo, en más de un quinto de las parejas²⁵, las mujeres ganan más que los hombres, lo cual acentúa la importancia de la caída de los ingresos en el hogar si la mujer es despedida.

El camino a seguir

Medidas políticas

Poder disponer de oportunidades laborales más flexibles que permitan combinar con mayor facilidad las responsabilidades de estar al cuidado de alguien con las responsabilidades de un trabajo remunerado; poder contar con un sistema de beneficios más accesible; el establecimiento de políticas macro-económicas, fiscales y monetarias estimulantes; y que haya una mejor representación de mujeres en puestos clave a fin de que también ellas puedan influenciar y dar forma a las políticas locales, nacionales e internacionales. Éstas son sólo varias de las muchas iniciativas de políticas sugeridas en la documentación. A continuación analizaremos más a fondo algunas de estas propuestas.

En primer lugar, al examinar más de cerca la situación en los países en desarrollo, una de las repercusiones del incremento del desempleo y de la menor afluencia de capitales de inversores, es que los gobiernos disponen de menos rentas públicas. Esto conduce a una disminución de los gastos sociales del gobierno, que a su vez puede implicar una reducción de los servicios públicos en el ámbito de la sanidad, la educación y el transporte. La ayuda alimentaria y otras formas de ayuda internacional al desarrollo por parte de los gobiernos también pueden verse comprometidas, ya que el dinero se utiliza para reanimar las economías de los países donantes. Y lo mismo sucede con los grupos humanitarios privados. Sin embargo, la consolidación de la asistencia oficial al desarrollo, como la disposición de préstamos para instituciones financieras multilaterales, tendrá a largo plazo un impacto positivo sobre el desarrollo de estas economías menos desarrolladas, y en particular sobre el bienestar de las mujeres. Un artículo

aportado por la Mesa Redonda de la ONU sobre la crisis financiera mundial ilustra este punto al hacer hincapié en la necesidad de seguir apoyando los objetivos de desarrollo a largo plazo de los servicios sociales, como por ejemplo el sector de la atención médica, a fin de reducir la presión sobre el trabajo no remunerado, realizado principalmente por mujeres.

Tenemos una segunda serie de sugerencias procedentes del Fondo Monetario Internacional. En un documento que se publicó poco después de la crisis macroeconómica de Argentina en los años 90, la organización propone intervenciones sociales para ayudar a las familias a sobrellevar una crisis económica. Se proponen también como posibles soluciones invertir en redes de protección social y programas de obras públicas), así como contar con una mayor flexibilidad en los mercados de trabajo que, según los partidarios de estas propuestas, permite un acceso mejor y más fácil a puestos de trabajo, especialmente para las mujeres. Otros, sin embargo, dirían que tales medidas de flexibilidad han sido a menudo inducidas por el FMI y el Banco mundial, principalmente a fin de incrementar la capacidad de los empleadores para contratar y despedir trabajadores, y que estas políticas no resultarían necesariamente interesantes para los trabajadores y trabajadoras. En todo caso, cualquier propuesta de flexibilidad debería considerarse con sumo cuidado. La primera prioridad tiene que ser establecer un aparato de la administración pública que sea eficiente, transparente y bien coordinado, capaz de promover y apoyar las demás intervenciones²⁶.

En tercer lugar, parte de la solución también sería un “programa de mujeres” específico que influyera en la reforma financiera. Desde la perspectiva de género, resultaría conveniente establecer políticas fiscales del gobierno que fueran favorables a las mujeres, así como medidas para evitar fluctuaciones profundas en la actividad económica. En países en desarrollo, la entrada y salida controlada de capitales se podría integrar a una política económica normal a fin de atraer capitales de inversores comprometidos a apoyar las estrategias de desarrollo de los países a largo plazo, como determinadas Inversiones Extranjeras Directas (IED). Al mismo tiempo, esto significaría resistirse a las inyecciones de capitales altamente volátiles (aunque puedan resultar rentables a corto plazo) que caracterizan muchas de las inversiones extranjeras en países en desarrollo²⁷. Algunos investigadores sugieren que, aparte de las medidas a nivel nacional, la comunidad internacional debería intentar lograr un “incremento de la tasa de crecimiento de la demanda global, de la producción y del empleo, a nivel mundial y sobre una base sostenible. (...) Estas políticas beneficiarían a hombres y mujeres, pero las mujeres obtendrían mayores ventajas a raíz de la mayor estabilidad que generarían estas políticas”²⁸. Los mismos autores recomiendan que también se podrían abordar otras formas de discriminación salarial y laboral contra las mujeres (por ejemplo, la discriminación de género basada en razones culturales) a través de políticas complementarias (inter) nacionales. Las mismas mujeres – añaden – deben desempeñar un papel activo en la formulación de estos marcos de políticas.

Por último, entre las recomendaciones de la CEPAL de la ONU aparecen sugerencias para redefinir pactos fiscales a fin de afianzar recursos para

políticas públicas; la implementación de nuevas políticas para prevenir la pérdida de trabajos remunerados; así como mayores esfuerzos para evitar la reducción de gastos en políticas sociales, sobre todo en políticas relacionadas a la consolidación de la igualdad de género. Otras propuestas presentadas por la CEPAL son reforzar la ayuda oficial al desarrollo y fortalecer los procesos de integración regional “como una oportunidad a la luz de la actual crisis”²⁹.

Más mujeres en las reuniones

Contar con equipos de gestión experimentados y equilibrados a nivel del género podría resultar beneficioso para el rendimiento de una organización³⁰. En el presente clima económico, la representación femenina en puestos de altos cargos se ha convertido de nuevo en una cuestión muy discutida, tal como lo sugieren varios artículos publicados recientemente sobre este tema.

Una de estas publicaciones es el informe *Female FTSE Report 2008*, en el que se examina el índice de mujeres presentes en las juntas de las empresas del Reino Unido que aparecen en la lista del FTSE, y donde se señala que la crisis financiera global es una oportunidad para nombrar más mujeres en las juntas de las organizaciones que operan en el sector financiero (por lo general compuestas en su mayoría por hombres), a fin de equilibrar dichas juntas desde el punto de vista del género. Los autores también mencionan el ejemplo de Noruega, donde se ha establecido una cifra obligatoria: el 40% de los puestos de las juntas corporativas han de estar ocupados por mujeres. Esta regla entró en vigor el 31 de enero de 2008³¹. Por toda Europa se están llevando a cabo iniciativas parecidas. En España se ha establecido el año 2015 como límite para que las empresas implementen una política por la que las mujeres deberán ocupar entre el 40 y el 60% de todos los puestos de las juntas y a nivel ejecutivo. Alemania ha introducido “cifras suaves” a fin de promover la igualdad de género³². Islandia, que se ha visto especialmente afectada por la crisis, acaba de nombrar a una mujer presidenta para dirigir los dos nuevos bancos nacionalizados, el *New Landsbanki* y el *New Glitnir*.

Afiliación sindical

Un estudio de EEUU llevado a cabo por el Centro para la Investigación Económica y Política (CEPR, por sus siglas en inglés) indica que, controlados por otras variables, la representación sindical mejora significativamente los beneficios y salarios de las mujeres, que disfrutaron de sueldos un 11,2% más altos de media que los de sus homólogas no sindicalizadas³³. Este caso se da todavía más entre mujeres que trabajan en las denominadas ocupaciones de bajos salarios (como las de cajero, trabajador de la preparación de comidas, de cuidados infantiles, de la limpieza, enfermero y maestro auxiliar) en EEUU³⁴: las mujeres sindicalizadas en estos trabajos ganan un salario medio cerca del 30% superior al salario medio de sus colegas no sindicalizadas. El estudio concluye que las mujeres se benefician visiblemente con las negociaciones colectivas, siendo este el caso en todo el espectro de ocupaciones. Los resultados de WageIndicator en este informe confirman esta declaración: la brecha salarial de género en muchos países es considerablemente inferior en los casos en que las mujeres son miembros de un sindicato y/o están cubiertas por un convenio colectivo.

Capítulo 3. Normalización de la definición de brecha salarial de género

En el informe que la CSI publicó el año pasado sobre la brecha salarial de género en el mundo, se examinaron las dificultades y obstáculos que surgen a la hora de calcular la brecha salarial de género a nivel internacional y de comparar los resultados entre países³⁵. El informe dedicó especial atención a cuestiones como las diferentes maneras de evaluar y calcular las remuneraciones en diversas partes del mundo, la (falta de) disponibilidad de datos salariales y muestras lo suficientemente grandes, el tipo de muestra que se utiliza (es decir, si el empleado trabaja a tiempo parcial o tiempo completo, y cómo se definen estos conceptos en cada país), y la amplia variedad de métodos de recopilación de datos salariales. En el informe se solicita establecer una definición de brecha salarial de género aceptada internacionalmente, así como metodologías de investigación armonizadas para los cálculos, a fin de favorecer y apoyar medidas coordinadas a nivel internacional que permitan cerrar la brecha.

Estas recomendaciones del informe del año pasado se ven reforzadas gracias a un estudio internacional de datos laborales publicado hace poco, elaborado en 2007 por la Oficina Nacional de Estadística del Reino Unido para la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas (CENU). Este Boletín de Estadísticas Laborales de la ONU examina, entre otras cosas, los indicadores de las estadísticas del mercado laboral y menciona en sus conclusiones “cuestiones de superposición, falta de coherencia y comparabilidad”³⁶, debido, entre otras razones, a la amplia gama de organizaciones implicadas en el establecimiento de estadísticas laborales a nivel internacional, como la OCDE, Eurostat, el FMI, la CENU, el Banco Mundial y la OIT. Los autores del informe señalan que estas agencias “obtienen indicadores de estadísticas laborales en diversos países, pero cada una en base a definiciones, períodos de tiempo, coberturas y atribuciones ligeramente distintos”³⁷.

Elaborada por la Organización Internacional del Trabajo, la base de datos de los ICMT (Indicadores Clave del Mercado de Trabajo), ampliamente utilizada, está considerada la fuente más completa (a pesar de que la encuesta enviada a 232 países obtuvo un índice de respuestas de tan sólo el 50%). Sin embargo, hace falta actualizarla y contiene metadatos incompletos con respecto a las fuentes y métodos de recopilación, lo cual es debido a que algunos países no son capaces de proporcionar los datos en el formato y período de tiempo requerido. La recopilación de datos y la elaboración de estadísticas fiables en países con economías menos desarrolladas también suponen un problema. En realidad, incluso en los países desarrollados resulta complicado llevar a cabo un análisis de las estadísticas del mercado laboral a nivel nacional, a causa de “una cobertura incompleta, resultados contradictorios, dificultades y limitaciones para describir las dinámicas del mercado laboral, y la ausencia de vínculos entre las estadísticas del mercado laboral y otras estadísticas sociales y económicas”³⁸.

El estudio indica por otro lado que, aunque generalmente se utilizan definiciones aceptadas a nivel internacional, la interpretación de estas definiciones varía de un país a otro y de una organización a otra.

A fin de abordar estas cuestiones, en el Boletín se establecen las siguientes recomendaciones:

- armonizar conceptos y métodos (por ejemplo, las definiciones de empleo y de trabajo a tiempo completo y tiempo parcial);
- establecer un sistema coordinado para proporcionar asistencia técnica (por ejemplo, formación en estadística como parte íntegra del desarrollo de capacidades en dicha materia);
- mejorar el actual sistema de establecimiento de normas internacionales;
- establecer grupos de trabajo para discutir las cinco áreas prioritarias del trabajo de desarrollo, a saber: 1) los cambios de estructura de la mano de obra, 2) la economía no observada y el trabajo informal, 3) la medida de la productividad, 4) el trabajo infantil y el trabajo forzoso y 5) la globalización;
- desarrollar una versión actualizada del marco conceptual de estadísticas laborales (es decir, desarrollar una serie de indicadores clave de estadística laboral comunes a la OCDE, la OIT y Eurostat).

Es interesante que el Boletín de la ONU señale que uno de los retos reside en establecer una definición coherente y exhaustiva del término empleo. La definición de empleo se basa principalmente en la noción (en gran parte económica) de que las actividades que lleve a cabo la persona empleada contribuyan a la producción de bienes y servicios. Pero esto excluye las estadísticas relacionadas con los servicios no remunerados que no pertenecen al mercado, como la economía no observada y el trabajo informal. El Boletín propone por tanto incluir el nuevo concepto de estadísticas de trabajo, que incluiría el “trabajo no remunerado del hogar y de la comunidad en general” (además de las estadísticas de empleo), y que se podría utilizar para propósitos de análisis social. Tal y como lo expresan los autores del Boletín: “La relación entre el trabajo familiar no remunerado y el empleo remunerado, en particular en el caso de las mujeres, es fundamental para entender cómo se encuentra la persona adecuada para cada puesto de trabajo”³⁹. Además, ampliar el uso de estadísticas de la familia y el hogar, y vincularlas a temas de empleo y mercados de trabajo permitiría, por ejemplo, a investigadores y políticos comparar las relaciones a nivel nacional entre el empleo femenino y la pobreza en el hogar. Según los autores: “La incorporación del análisis de los hogares y las familias daría lugar a una panorámica más completa acerca de cómo mejorar los niveles de empleo femenino, contribuiría a entender mejor el trabajo no remunerado y no estructurado, y facilitaría la medición de la pobreza por medio de la evaluación de los vínculos entre el empleo femenino y la pobreza de los hogares”⁴⁰.

PARTE II

¿Quién corre con los gastos? La violencia contra las mujeres y su impacto en la sociedad

¿El precio de la violencia contra las mujeres – revisión bibliográfica

La violencia contra las mujeres se da, en mayor o menor grado, en todos los países del mundo, y tiene graves repercusiones tanto para las propias mujeres como para la sociedad en general. Constituye la violación de los derechos humanos más generalizada y socialmente tolerada, y refleja y reafirma las desigualdades que existen entre hombres y mujeres. La violencia contra las mujeres daña la salud, la dignidad, la seguridad y la autonomía de las víctimas, al tiempo que inhibe gravemente sus oportunidades de tener una vida normal y participar plenamente en el mercado laboral. Desde la perspectiva sindical, la violencia contra las mujeres no es sólo una violación de los derechos humanos sino también un tipo de violencia que afecta de manera directa y perjudicial las posibilidades de la mujer de acceder a un trabajo remunerado – por ejemplo, a causa de las secuelas mentales y físicas causadas por los abusos – y que, por lo tanto, repercute también en sus ingresos y en la sociedad en general.

A pesar de la prevalencia del problema, la violencia contra las mujeres constituye un área de investigación relativamente nueva a la que sólo se le ha prestado verdadera atención en estas últimas décadas. Esto se debe a múltiples razones, pero quizás la más importante sea que, como la mayoría de la violencia se da en el entorno doméstico, la sociedad la ha venido considerando a lo largo de la historia como un asunto personal, es decir como algo en lo que resultaba inapropiado entrometerse o intervenir. Sin embargo, hace poco, esta percepción se ha transformado, o al menos ha disminuido en muchos países. Los principales estudios realizados a nivel mundial provienen de organismos como la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Banco Mundial, Amnistía Internacional y Naciones Unidas.

Qué impulsa las investigaciones sobre la violencia contra las mujeres

Si se tiene en cuenta que la Primera Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer se celebró tan sólo en 1975, se entenderá por qué no se le había prestado atención al tema hasta hace relativamente poco. De hecho, hasta 1993 no se estableció una definición generalmente aceptada: la que se presentó en la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (resolución 48/104, 1993)⁴¹. El impulso para seguir

tomando medidas contra este tipo de violencia se mantuvo con la Declaración de Beijing de 1995⁴² presentada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, de las Naciones Unidas. Y este impulso sigue creciendo.

Definición

Según la definición de 1993:

La “violencia contra las mujeres” es cualquier acto de violencia basado en el género, que tenga o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico o un sufrimiento para la mujer; así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

El conjunto de la resolución es un desarrollo de esta declaración. La definición volvió a ser mencionada por las Naciones Unidas en su resolución de 2003 para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (2003/45)⁴³, a fin de incluir el aspecto de la explotación económica.

Enfoque económico

Al igual que la definición, la mayor parte de las investigaciones se centraron en un principio en la prevalencia de la violencia contra las mujeres y las consecuencias directas que suponen para las víctimas. Sólo durante los últimos 20 años ha ido surgiendo como campo específico de investigación la consideración de los efectos económicos más generales. Y a pesar de la atención relativamente reciente que se les ha prestado, las repercusiones económicas constituyen un área de creciente interés e importancia, con un número cada vez mayor de estudios breves centrados en el problema desde este ángulo. Sin embargo, cualquiera que sea el enfoque que se le dé, todas las investigaciones sobre la violencia contra las mujeres reconocen las numerosas dificultades implicadas en la investigación de una cuestión tan sensible y delicada.

Complejidad de la violencia contra las mujeres

Según las investigaciones han ido surgiendo y evolucionando, se han seguido reconociendo los numerosos obstáculos con que se encuentran. La mayor parte de los primeros estudios efectuados se plantearon en particular qué es lo que constituye exactamente la violencia contra las mujeres – ¿incluye, por ejemplo, violencia psicológica además de física y sexual? Después se han identificado otros retos, como por ejemplo cuál es la mejor manera de animar a las mujeres a que hablen de sus experiencias, a menudo traumáticas, y cómo explicar las diferencias entre lo que ellas mismas consideran comportamiento apropiado e inapropiado en los hombres, ya que, sobre todo en el caso de los estudios globales, las diferencias culturales y contextuales entre diversos países pueden ser considerables, y algunas culturas llegan a considerar determinados tipos de violencia como parte normal de la vida cotidiana.

La siguiente tabla, adaptada a partir del informe *The Hidden Health Burden*, que el Banco Mundial publicó en 1994, resulta útil a la hora de abordar algunas de estas cuestiones. En ella se resume cómo la violencia de género afecta a la mujer a lo largo de su ciclo de vida.

Violencia de género a lo largo del ciclo de vida (fuente: Banco Mundial, 1994)⁴⁴

Fase	Tipo de violencia
Prenatal:	Paliza durante el embarazo; embarazo forzado; privación de comida y bebida; abortos selectivos en función del sexo.
Primera infancia:	Infanticidio de niñas; abuso emocional y físico; acceso diferencial a comida y cuidados médicos para las niñas.
Infancia:	Matrimonio infantil; mutilación genital; abuso sexual por parte de familiares o extraños; acceso diferencial a comida y cuidados médicos; prostitución infantil.
Adolescencia:	Violación y violación conyugal; abuso sexual; prostitución forzosa; trata de mujeres; violencia durante el noviazgo; sexo coaccionado económicamente; abuso sexual en el lugar de trabajo.
Edad de reproducción:	Abuso por parte de la pareja; violación conyugal; abuso de la dote y asesinatos; homicidio por parte de la pareja; abuso psicológico; abuso sexual en el lugar de trabajo; acoso sexual; violación; abuso de mujeres discapacitadas; discriminación legal.
Vejez:	Abuso y explotación de viudas.

Esta tabla muestra que las mujeres pueden ser víctimas de la violencia a lo largo de todo su ciclo de vida, pero lo que no muestra es otro ciclo importante: aquel en el que la violencia se transmite a través de generaciones.

Problemas a la hora de medir

Incluso teniendo una definición aceptada, la naturaleza del problema hace que los estudios sobre la violencia contra las mujeres se encuentren con otras muchas dificultades. Éstas aparecen resumidas en un estudio realizado por la OMS en 2005 en varios países: "(...) en estudios anteriores se utilizaban las diferencias en la manera de definir, medir y presentar la violencia. Por ejemplo, en algunos estudios sobre la violencia de pareja se incluye únicamente la violencia física, mientras que otros incluyen también la violencia sexual o emocional. Algunos estudios examinan experiencias de violencia de toda una vida, mientras que otros sólo incluyen experiencias en la relación actual, o dentro de un período de tiempo determinado. Los estudios también difieren en otros aspectos importantes, como la definición de la población a estudiar (por ejemplo, en términos de la edad o del tipo de relación en la que se encuentran las mujeres), las formas de violencia consideradas, la gama de preguntas que se plantean, y si se tomaron o no medidas para garantizar la privacidad y confidencialidad de las entrevistas. Desde entonces, estos factores han tenido efectos considerables en las estimaciones de la prevalencia al influir en la voluntad de la mujer para revelar los abusos. Estas diferencias metodológicas entre estudios han dificultado la posibilidad de establecer comparaciones significativas y de entender las similitudes y diferencias en el grado, tendencias y factores asociados a la violencia en diversos escenarios"⁴⁵.

Además de estos problemas, otros estudios destacan cuestiones como:

- La falta de datos en relación a determinados tipos de violencia contra las mujeres, como el abuso sexual de niñas en el hogar, la violencia relacionada a la dote y otras prácticas tradicionales perjudiciales para las mujeres; la violencia no conyugal; la violencia relacionada con la explotación; los matrimonios forzados; y el trabajo forzoso.
- La importancia de la formulación y diseño de las preguntas, y su efecto en los índices de cobertura.
- La garantía de que la seguridad de las víctimas encuestadas no se vea todavía más comprometida por el hecho de que hablen de sus experiencias en una entrevista, y la inquietud respecto a la confidencialidad de los datos tanto durante la entrevista como al archivarlos.

Las encuestas más efectivas son las basadas en la población

Teniendo en consideración todas estas cuestiones, el consenso es que el método más efectivo de examinar el problema es mediante encuestas basadas en la población, ya que este tipo de encuestas tiene la ventaja de contar con muestras bastante grandes, la eficacia en la recopilación de datos, la normalización de los instrumentos de medida y la posibilidad de generalizar a la población nacional. El precio es, no obstante, una desventaja y algo que ha obligado a organizaciones como Oxfam a proponer compartir los gastos, llevando a cabo proyectos en conjunto con otras organizaciones centradas en el mismo problema. Muchos de los grandes estudios realizados en varios países han adoptado efectivamente este enfoque.

Estudios previos y prevalencia de la violencia contra las mujeres

Los informes más recientes son conscientes de estos problemas y procuran abordarlos aprendiendo de los obstáculos detectados en investigaciones anteriores. Pero ¿qué conclusión sacamos a partir de toda la información de estudios previos, respecto a la prevalencia de la violencia contra las mujeres? Antes de considerar este aspecto, es preciso señalar que, tal y como reconoce Oxfam en su libro *Ending Violence Against Women*⁴⁶ de 2006, la verdadera frecuencia de la violencia contra las mujeres sigue siendo una incógnita. Pero a pesar de esto, los diversos estudios centrados en este problema consiguen dar pruebas significativas que ilustran la dimensión del problema. Entre las diversas encuestas, los informes de investigaciones realizadas en múltiples países son, en particular, los más útiles a la hora de considerar el problema desde una perspectiva internacional.

Uno de los estudios más completos de este tipo es la encuesta realizada en 2005 por la OMS, en la que se examina la violencia contra las mujeres en 10 países distintos⁴⁷. En la siguiente tabla se ilustran los resultados obtenidos respecto a la incidencia de la violencia física y sexual por parte de la pareja, en función de la ubicación:

Prevalencia de la violencia física y sexual contra mujeres, por parte de la pareja y según la ubicación* (fuente: OMS)

Lugar	Violencia física		Violencia sexual		Violencia física y/o sexual		Total de mujeres emparejadas alguna vez
	Alguna vez (%)	Actualmente (%)	Alguna vez (%)	Actualmente (%)	Alguna vez (%)	Actualmente (%)	
Ciudad Bangladesh	39,7	19,0	37,4	20,2	53,4	30,2	1.373
Provincia Bangladesh	41,7	15,8	49,7	24,2	61,7	31,9	1.329
Ciudad Brasil	27,2	8,3	10,1	2,8	28,9	9,3	940
Provincia Brasil	33,8	12,9	14,3	5,6	36,9	14,8	1.188
Provincia Etiopía	48,7	29,0	58,6	44,4	70,9	53,7	2.261
Ciudad Japón	12,9	3,1	6,2	1,3	15,4	3,8	1.276
Ciudad de Namibia	30,6	15,9	16,5	9,1	35,9	19,5	1.367
Ciudad Perú	48,6	16,9	22,5	7,1	51,2	19,2	1.086
Provincia Perú	61,0	24,8	46,7	22,9	69,0	34,2	1.534
Samoa	40,5	17,9	19,5	11,5	46,1	22,4	1.204
Ciudad Serbia y Montenegro	22,8	3,2	6,3	1,1	23,7	3,7	1.189
Ciudad Tailandia	22,9	7,9	29,9	17,1	41,1	21,3	1.048
Provincia Tailandia	33,8	13,4	28,9	15,6	47,4	22,9	1.024
Ciudad Tanzania	32,9	14,8	23,0	12,8	41,3	21,5	1.442
Provincia Tanzania	46,7	18,7	30,7	18,3	55,9	29,1	1.256

*Al menos un acto de violencia física o sexual en los 12 meses previos a la entrevista

La tabla pone de relieve que la violencia contra las mujeres no sólo difiere entre países sino que en algunos casos varía dentro del mismo país, dependiendo de si se da en una ciudad o en provincia, lo cual pone aún más de manifiesto la complejidad del problema y subraya la necesidad de llevar a cabo encuestas de amplio espectro y a gran escala. Otro estudio – un informe elaborado en 2006 por Naciones Unidas sobre todas las formas de violencia contra las mujeres – refleja esta diversidad al expresar que la prevalencia de las agresiones físicas a mujeres por parte de la pareja (varón) varía del 1% en un estudio realizado en 1995-96 por EEUU, hasta el 19% y el 67% observado en un estudio de 1997 sobre la población árabe en Israel⁴⁸.

Al examinar la extensión del problema en el mundo, el sitio web de Amnistía Internacional informa que al menos una de cada tres mujeres ha sido golpeada, coaccionada a mantener relaciones sexuales o víctima de algún otro tipo de abuso a lo largo de su vida. El UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas) explica igualmente que “casi todos los conflictos armados recientes se dan por la violencia sexual sistemática contra la mujer, la cual se utiliza como instrumento para aterrorizar y para la ‘depuración étnica’”⁴⁹.

¿Por qué costes económicos?

Está claro que la violencia contra las mujeres es un problema importante a escala mundial, pero ¿por qué se considera también específicamente desde una perspectiva económica? “El análisis de los costos de la violencia contra la mujer es útil para comprender su incidencia económica en las empresas, el Estado, los grupos comunitarios y las personas. No sólo pone de relieve la ubicuidad de dicha violencia sino que puede brindar información importante para las cuotas presupuestarias específicamente destinadas a programas de prevención y reparación de la violencia contra las mujeres y demuestra que se debería invertir mucho más en estrategias de prevención y rápida intervención, en vez de dejar que esta violencia siga sin amainar”⁵⁰.

El argumento económico no discrepa con las perspectivas anteriores, sino que más bien proporciona otra dimensión desde la cual se pueden observar las repercusiones de la violencia masculina⁵¹. Por otro lado, al definir el problema en términos financieros, se espera que las contrariedades económicas ejerzan mayor efecto en los responsables de tomar decisiones políticas. Después de todo, además del deseo de acabar con la violencia contra las mujeres y mejorar la justicia social, no se puede negar que las consideraciones financieras juegan un papel importante en las decisiones que toman los gobiernos y demás organismos como las ONG.

Métodos para medir los costos

En un seminario dado en 1999 en la conferencia del Consejo de Europa se revisaron los métodos utilizados para calcular los costes de la violencia contra las mujeres, explicando que los primeros estudios examinaban principalmente los costes de los cuidados médicos relacionados con las agresiones y homicidios en el seno de la familia. Más tarde, otras investigaciones más ambiciosas han empezado a combinar los índices de prevalencia de la violencia y los resultados posteriores con estimaciones de los costes relacionados⁵². Muchos de estos costes aparecen en la siguiente tabla, basada en investigaciones realizadas por el Reino Unido en 2004. La tabla resulta útil porque destaca las diversas maneras en que la violencia contra las mujeres representa un coste para la sociedad.

¿Quién corre con los gastos? Ejemplo en el Reino Unido (fuente: Walby, 2004)⁵³

Tipo de coste	El Estado	La víctima	Empleadores	Total (millones de £)
Sistema de justicia criminal	1.017			1.017
Asistencia sanitaria:				
Reconocimiento médico	1.208	12		1.220
Salud mental	176			176
Servicios sociales	228			228
Vivienda y refugios	130	28		158
Costes administrativos legales	159	152		312
Totalidad de servicios	2.918	192		3.111
Empleo		1.336	1.336	2.672
Sub-total	2.918	1.528	1.336	5.783
Costes humanos		17.082		17.086
Total (millones de libras)	2.918	18.610	1.336	22.869

Otras conclusiones en relación a los costes económicos

En la tabla anterior se ve que los costes son significativos. Y existen otros estudios que consolidan estas conclusiones. Por ejemplo, un informe de EEUU estima que los costes de la violencia contra las mujeres asciende a US\$900 millones anuales, exclusivamente en pérdidas de productividad⁵⁴, mientras que en Suecia la estimación de los costes oscila entre SEK2.695 y 3.300 millones (US\$323 y 395 millones) cada año⁵⁵. Uno de los problemas, no obstante, es que muchas de estas cifras son el resultado de cálculos financieros, a su vez basados en estimaciones de la prevalencia de la violencia contra las mujeres, y por tanto nunca podrán ser completamente precisos. En cualquier caso, al menos proporcionan una indicación de la magnitud del problema en términos financieros y constituyen una poderosa herramienta para seguir insistiendo en la necesidad de adoptar medidas que frenen el problema.

En la siguiente tabla se ofrecen más pruebas de la magnitud de la violencia contra las mujeres en términos económicos en diferentes países⁵⁶. Esta tabla ilustra, como era de esperar, que el valor de las estimaciones depende de los tipos de violencia que se esté midiendo y de los tipos de costes que se incluyan, y ofrece de nuevo algunas cifras significativas.

Resumen de los costes económicos – estudios sobre la violencia contra las mujeres, 1991-98

País/región e investigador(es)	Estimación del coste total (US\$)	Año	Tipo de violencia	Tipos de costes incluidos en los cálculos
Nueva Gales del Sur, Australia, NSW Women's Co-ordination Unit	\$1.000.000.000	1991	Violencia doméstica contra mujeres en diversas fases	Individuales, del gobierno, del empleador y terceros – atención médica, legales, judiciales criminales, asistencia social, empleo, cuidados infantiles y vivienda.
Queensland, Australia, Sunshine Coast Interagency Research Group	\$40.000.000	1993	Abuso físico, abuso psicológico, violación, agresión sexual de mujeres	De víctimas, públicos/ comunitarios y otras personas – vivienda y refugio, seguridad social, atención médica y justicia criminal.
Nueva Zelanda, S. Snively	\$625.000.000	1994	Violencia familiar, y amenazas de violencia a mujeres y niñas	Individuales, del gobierno, terceros y empleador – atención médica, asistencia y bienestar social, justicia legal y criminal y empleo.
Canadá, T. Day	\$1.000.000.000	1995	Abuso físico y sexual de mujeres	Médicos – atención médica, dental y psiquiátrica, pérdida de trabajo remunerado y no remunerado, vivienda y refugio, costes a largo plazo.
Canadá, Greaves, Hankivsky & Kingston-Riechers	\$2.750.000.000	1995	Violencia física, agresión sexual, violación, incesto, abuso sexual infantil	Individuales, del gobierno y terceros – servicios sociales y educación, justicia criminal, laborales y trabajo, sanitarios y médicos.

Canadá, Northern Territory, Office of Women's Policy	\$6.500.000	1996	Violencia doméstica física, sexual y psicológica – efectos en mujeres y niñas	Individuales, de la comunidad y otros costes – apoyo en caso de crisis, policía, vivienda, financiación, médicos, cuidados infantiles, servicios legales, empleo.
Países Bajos, Korf, Meulenbeek, Mot & Van Den Brandt	\$194.000.000	1997	Violencia doméstica física y sexual contra mujeres	Policía y justicia, médicos, cuidados psicosociales, laborales y seguridad social.
Hackney, Reino Unido, Stanko, Crisp, Hale & Lucraft	\$8.000.000	1997	Abuso físico y sexual de mujeres y niñas	Policía, justicia civil, vivienda, refugio, servicios sociales y atención médica.
Suiza, Godenzi & Yodanis	\$290.000.000	1998	Abuso físico, sexual y psicológico de mujeres y niñas	Costes estatales, de tratamiento médico, policía y justicia, apoyo a la víctima, asesoramiento psicológico, investigación.

Las investigaciones en países menos desarrollados no están tan generalizadas, pero existen. Por ejemplo, una encuesta realizada en la India indica que por cada incidencia de violencia, las mujeres pierden una media de 7 días laborales⁵⁷, mientras que en Managua (Nicaragua) y Santiago (Chile) todos los tipos de violencia reducen las remuneraciones de las mujeres en US\$29,5 millones (que representa un 1,6% del PBI de 1996) y US\$1.560 millones respectivamente (más del 2% del PBI de 1996)⁵⁸.

Implicaciones para el trabajo y los ingresos

La violencia contra las mujeres repercute seriamente en el acceso de las mujeres a un trabajo remunerado y, como consecuencia, en sus oportunidades de disponer de ingresos. La violencia puede darse en el mismo lugar de trabajo o en casa, pero ambos tipos afectan la situación de la mujer en el mercado de trabajo. La central sindical estadounidense AFL-CIO presenta varias sugerencias para prevenir la violencia contra las mujeres. Aparte de las leyes y regulaciones, se pueden tomar medidas específicas para prevenir la violencia en el lugar de trabajo, a saber:

- El enfoque medioambiental (por ejemplo, ajustar la iluminación, las cámaras de televisión y los teléfonos móviles para el personal relevante).
- El enfoque de organización/comportamiento (por ejemplo, desarrollando

programas, políticas y prácticas de trabajo y formación).

- El enfoque de comportamiento (por ejemplo, entrenando personal para anticipar, reconocer y responder a conflictos y situaciones de violencia potencial contra las mujeres)⁵⁹.

Avanzar

Cualquiera que sea la ubicación, lo que está claro es que los costes asociados con la violencia contra las mujeres son significativos, y aunque se han logrado progresos importantes, sigue quedando mucho camino por recorrer. Entonces, ¿Cuál es el siguiente paso a dar en el campo de la investigación y políticas asociadas a la violencia contra las mujeres? El consenso entre organizaciones como la OMS, Naciones Unidas y Amnistía Internacional se divide en las siguientes áreas:

- Trabajar en base a las pruebas que ya se tienen.
- Mejorar los métodos de investigación y normas de medición acordadas.
- Contar con una mayor colaboración por parte de las partes interesadas
- Ejercer presión sobre los gobiernos para que incorporen en sus marcos nacionales una legislación sobre la violencia contra las mujeres.
- Evaluar la eficacia de los actuales métodos preventivos.

Trabajar en base a las pruebas que ya se tienen

La violencia contra las mujeres es una cuestión lejos de haberse comprendido completamente, por lo que es importante desarrollar las pruebas que ya se tienen en relación con el alcance y los tipos de violencia que se dan en diversos escenarios, sobre todo en países en desarrollo. En muchos países, los registros y documentos de la policía y los juzgados son a menudo flojos e irregulares. Es necesario reforzar estos sistemas de registro y procesamiento a fin de elaborar estadísticas fiables, con una cobertura nacional completa. El mejor camino es a través del Estado, para que así todos los actores – del orden público, la educación, el poder judicial, la sanidad y servicios sociales, la comunidad y los servicios de las mujeres – recopilen datos de la misma manera.

Mejor aún es utilizar encuestas basadas en la población con muestras ampliamente definidas, preguntas relacionadas a un comportamiento determinado, plazos específicos detallados y múltiples oportunidades para que las mujeres puedan expresarse. Asimismo, para asegurar la comparabilidad con otros estudios, las nuevas investigaciones que se realicen deberán consultar las directrices de organizaciones como la Red Internacional de Investigación sobre la violencia contra las mujeres (IRNVAW) que proporciona recomendaciones nacionales e internacionales para hacer uso de las mejores prácticas. Si se llevan a cabo investigaciones apropiadas sobre la incidencia de la violencia contra las mujeres será más fácil estimar los costes asociados y disponer de más pruebas para argumentar a favor del establecimiento de nuevas medidas.

También es importante garantizar la seguridad de las mujeres encuestadas, y es preciso que los estudios sigan las directrices éticas y de seguridad de la OMS para la investigación de la violencia doméstica contra las mujeres⁶⁰, concernientes a la confidencialidad de los datos durante la entrevista y los datos archivados, proporcionando a los entrevistadores orientación sobre formación especializada e información sobre fuentes de apoyo disponibles para las mujeres.

En última instancia, el mejor resultado posible sería lograr una situación en la que se incluyan encuestas bien diseñadas sobre la violencia contra las mujeres en sistemas de estadísticas nacionales existentes, a fin de controlar la cuestión con regularidad y mantenerla presente en la conciencia gubernamental y pública. En caso de que los costes impidan a los países más pobres seguir este camino, los expertos recomiendan la inclusión de un determinado número de preguntas o un módulo sobre la violencia contra las mujeres como parte de sus encuestas generales en los hogares, como es el caso en de las actuales Encuestas Demográficas y de Salud (EDS) que se llevan a cabo en numerosos países⁶¹.

Influenciar las políticas

Sería sin duda fabuloso disponer de pruebas mejores y más numerosas, pero en última instancia el objetivo ha de ser lograr influenciar a los gobiernos y organismos internacionales para que el establecimiento de políticas contribuya a erradicar la violencia contra las mujeres. Una manera de conseguirlo es ejerciendo presión sobre los gobiernos para que se incorporen las recomendaciones de la ONU sobre legislaciones relacionadas con la violencia contra las mujeres⁶², y que al mismo tiempo se apoyen las iniciativas para incrementar la educación, el empleo y demás oportunidades para mujeres y niñas. Mejorar la autoestima y las capacidades de negociación, y reducir las desigualdades de género en las comunidades sería también útil para la erradicación de este grave problema.

Recomendaciones

La brecha salarial de género

Las investigaciones realizadas para la elaboración de este informe indican que queda un largo camino por recorrer antes de lograr alcanzar la igualdad salarial entre hombres y mujeres. El informe ha examinado la brecha salarial de género desde diversos ángulos, como la educación, la edad y el sector, y está clarísimo que las diferencias entre las remuneraciones de hombres y mujeres siguen estando presentes en casi todos los casos. Los indicadores y metodologías definidos internacionalmente para calcular la brecha salarial son necesarios a la hora de presentar pruebas estadísticas que puedan compararse de un país a otro. Pero lo que más falta hace es que los políticos y responsables de la formulación de políticas pongan en práctica medidas ambiciosas con el objetivo de erradicar la desigualdad salarial, como por ejemplo mediante auditorías salariales y evaluaciones laborales en el lugar de trabajo, y otras políticas nacionales e internacionales. Conseguir concienciar a las mujeres sobre los beneficios de la afiliación sindical, la representación sindical en el lugar de trabajo y los convenios colectivos, constituyen también herramientas valiosas en los esfuerzos por cerrar la brecha.

Crisis económica

La integración de la perspectiva de género sería beneficiosa para las iniciativas y el diseño de políticas dirigidas a estimular la economía, y se podrían incluir, entre otras cosas, oportunidades laborales más flexibles, mayores y mejores inversiones en servicios sociales e iniciativas de apoyo social, y reformas financieras internacionales dirigidas a un crecimiento sostenible a largo plazo en vez de intentar conseguir beneficios a corto plazo con el riesgo de generar profundas fluctuaciones en la actividad económica. Para contribuir al éxito de tales iniciativas es importante contar con una mejor representación de las mujeres en puestos clave a todos los niveles: sólo así podrán participar activamente y ejercer su influencia en la formulación de nuevas políticas.

Violencia contra las mujeres

A partir de las pruebas disponibles queda claro que las repercusiones económicas de la violencia contra las mujeres son elevadas. Las víctimas tienen que sobrellevar las consecuencias mentales y físicas, que son obstáculos a la hora de intentar participar plenamente en el mercado laboral y ganar un salario. Es preciso investigar este tema a fondo para entender el alcance del problema. Para lograr los objetivos planteados es preciso mejorar los métodos de investigación y acordar normas específicas para las mediciones. Las directrices publicadas por la Red Internacional de Investigación sobre la violencia contra las mujeres pueden utilizarse para asegurar la comparabilidad internacional y el cumplimiento de las normas de calidad. Además, las directrices éticas y de seguridad para la investigación de la violencia doméstica contra las mujeres, de la Organización Mundial de la Salud, permiten proteger a las mujeres encuestadas. Lo ideal sería que en los sistemas nacionales de estadística se incluyeran encuestas bien diseñadas sobre este tema, a fin de disponer de un control regular; y los resultados de estas investigaciones podrían utilizarse

después para influenciar a los gobiernos. Aparte de ejercer presión sobre los gobiernos nacionales y las instituciones internacionales para que se establezcan nuevas legislaciones, deberían tenerse en cuenta otras medidas para reducir las desigualdades de género, como por ejemplo iniciativas para mejorar e incrementar el acceso de las mujeres a la educación, sanidad y empleo. En este sentido, no sólo los gobiernos sino también otros actores, como los sindicatos, las organizaciones representativas de los empleadores y las organizaciones no gubernamentales tienen un papel importante que desempeñar.

Apéndice: Explicación de los niveles de educación de la CINE

La Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) es un instrumento apropiado para la compilación de estadísticas sobre la educación a nivel internacional.

Básica

Este nivel empieza entre los 5 y 7 años de edad, es obligatorio en todos los países y por lo general dura entre cuatro y seis años.

Educación secundaria inferior

La enseñanza está normalmente más enfocada a las asignaturas que en el nivel anterior. Por lo general, con este nivel se completa la educación obligatoria.

Educación secundaria superior

Este nivel empieza generalmente al finalizar la educación obligatoria. La edad de entrada es normalmente de 15 ó 16 años. Se suelen requerir determinadas calificaciones (del nivel de educación obligatoria) y otros requisitos mínimos de entrada. Este nivel educativo suele durar entre dos y cinco años.

Educación post-secundaria no terciaria

Estos programas representan la frontera entre la educación secundaria superior y la terciaria y sirven para ampliar los conocimientos de los graduados en secundaria superior. Una vez completados, los estudiantes pueden pasar al siguiente nivel u optar por la entrada directa al mercado de trabajo.

Educación terciaria (primer ciclo)

La entrada a estos programas requiere normalmente completar con éxito el nivel post-secundario. Este nivel incluye programas de terciaria con orientación académica (tipo A) que están en su mayoría basados en la teoría y tienen orientación profesional; y programas de tipo B, que normalmente son más cortos que los de tipo A y orientados a la entrada en el mercado de trabajo.

Educación terciaria (segundo ciclo)

Este nivel está reservado para los estudios terciarios que conducen a la cualificación de investigación avanzada (doctorado).

Notas

1 URL: www.wageindicator.org

2 URL: <http://www.mec.es/cide/jsp/plantillaAncho.jsp?id=eurydice>

3 Nomenclatura de Actividades Económicas (NACE), basada en la clasificación estadística de las actividades económicas que utilizan las Comunidades Europeas.

4 URL: (ref: http://www.afcio.org/joinaunion/voiceatwork/efca/upload/EFCA_Polling_Summary.pdf).

5 Comisión de las Comunidades Europeas (2007), Comunicación de la Comisión: Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres, p.16. Esta es la brecha no ajustada.

6 La media se obtiene ordenando de menor a mayor todas las observaciones (e.g. todas las cifras salariales para el cuartil superior) y seleccionando el valor medio. Si el número de casos es par, se calcula el promedio de los dos valores centrales. Este enfoque filtra los valores desproporcionados (desviaciones) de los extremos inferior y superior del espectro. El cuartil inferior (también denominado primer cuartil) representa todos los índices salariales por debajo del 25º percentil; y el cuartil superior (también denominado tercer cuartil) es el límite del 75% superior de los datos. El conjunto de datos salariales comprendidos entre el primer y el tercer cuartil, es decir, el 50% central de los puntos de referencia, se denomina el rango intercuartílico.

7 Singh, A. and Zammit, A. (2000), "International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension". En: World Development, Vol. 28, no. 7, p. 1259. La tendencia de las mujeres en países desarrollados a trabajar con mayor frecuencia que los hombres en sectores industriales de los servicios relativamente estables lo confirman también el gobierno belga y federaciones de empleadores y sindicatos belgas, al referirse a la actual recesión (2008-2009). URL: http://www.nieuwsblad.be/Article/Detail.aspx?articleID=nbna23102002_006

8 Fukuda-Parr, S. (2008), The Human Impact of the Financial Crisis on Poor and Disempowered People and Countries. Asamblea General de la ONU: Mesa Redonda interactiva sobre la crisis financiera mundial.

9 Fontana, M. and Wood, A. (2000), "Modeling the Effects of Trade on Women, at Work and at Home". En: World Development, Vol. 28, no. 7, p.1180.

10 Singh, A. and Zammit, A. (2000), "International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension". En: World Development, Vol. 28, no. 7, p. 1259.

11 Pernia, E. and Knowles, J. (1998), Assessing the social impact of the financial crisis in Asia. Asian Development Bank, Economics and Development Resource Center, Briefing Note no. 6, p. 7.

12 Jones, G., Hull, T. and Ahlburg, D. (2000), "The Social and Demographic Impact of the Southeast Asian Crisis of 1997-1999". En: Journal of Population Research, Vol. 17, no. 1, p. 48.

13 Singh, A. and Zammit, A. (2000), "International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension". En: World Development, Vol. 28, no. 7, p. 1261.

14 Singh, A. and Zammit, A. (2000), "International Capital Flows: Identifying the Gender

Dimension". En: World Development, Vol. 28, no. 7, p. 1249.

15 Chavez, J. and Cordero, R. (2001), The Asian Financial Crisis and Filipino Households: Impact on Women and Children, p. 40-41.

16 Singh, A. and Zammit, A. (2000), "International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension". En: World Development, Vol. 28, no. 7, p. 1260. Un estudio sobre la crisis asiática realizado por el Fondo de Población de las Naciones Unidas presenta resultados parecidos al declarar que las madres solteras o las mujeres con grandes compromisos financieros fueron las más afectadas por la crisis de los 90. Véase Southeast Asian Populations in Crisis – Challenges to the Implementation of the ICPD Programme of Action (1999).

17 Incomes Data Services (2006), The Impact of Economic Recession on Pay Increases and the Low Paid. A research report by Incomes Data Services for the Low Pay Commission, p.7-8.

18 Corbacho, A., Garcia-Escribano, M. and G. Inchauste (2003), Argentina: Macroeconomic Crisis and Household Vulnerability: an IMF Working Paper, p. 12.

19 Baden, S. (1993), The Impact of Recession and Structural Adjustment on Women's Work in Selected Developing Countries. Informe preparado para el proyecto interdepartamental sobre la igualdad de las mujeres en materia de empleo, OIT, Ginebra, p. 44.

20 Fukuda-Parr, S. (2008), The Human Impact of the Financial Crisis on Poor and Disempowered People and Countries. Asamblea General de la ONU: mesa redonda interactiva sobre la crisis financiera mundial.

21 Ibid.

22 URL: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/comunicados/5/34725/P34725.xml&xsl=/prensa/tpl-i/p6f.xsl&base=/prensa/tpl-i/top-bottom.xsl>

23 Gould, S. (2008), Igniting Change in 2008 and Beyond: Sara K. Gould on the Economic Crisis and its disproportionate impact on women and families. URL: <http://ignitingchange08.blogspot.com/2008/09/sara-k-gould-on-economic-crisis-and-and.html>. Véase también el informe para la Comisión del Senado de EEUU sobre salud, educación, trabajo y pensiones, preparado por el Senador E.M. Kennedy (2008), Taking a Toll: The Effect of Recession on Women.

24 Comunicado de prensa del CIPD (Instituto de Personal y Desarrollo) (2008), URL: http://www.cipd.co.uk/pressoffice/_articles/260109Womeninrecession.htm?lsRchRes=1

25 IDS Pay Report (2008), "What will happen to women's employment in a recession?". En: IDS Pay Report, no. 1012, p. 2. Véase también la publicación de la UK Trade Union Confederation (TUC), Women and Recession. URL: www.tuc.org.uk/extras/womenandrecession.pdf

26 Corbacho, A., Garcia-Escribano, M. and G. Inchauste (2003), Argentina: Macroeconomic Crisis and Household Vulnerability: an IMF Working Paper, p. 33.

27 Singh, A. and Zammit, A. (2000), "International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension". En: World Development, Vol. 28, no. 7, p. 1263.

28 Singh, A. and Zammit, A. (2000), "International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension". En: World Development, Vol. 28, no. 7, p. 1265.

29 URL: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/>

comunicados/5/34725/P34725.xml&xsl=/prensa/tpl-i/p6f.xsl&base=/prensa/tpl-i/top-bottom.xsl

30 Stacey, K. "Recession dents image of macho management", en The Financial Times, publicado el 5 de noviembre de 2008. URL: http://www.ft.com/cms/s/0ab7ff0e-ab82-11dd-b9e1-000077b07658,Authorised=false.html?_i_location=http%3A%2F%2Fwww.ft.com%2Fcms%2Fs%2F0%2F0ab7ff0e-ab82-11dd-b9e1-000077b07658.html&_i_referer=http%3A%2F%2Fwww.journalisted.com%2Farticle%3Fid%3D970846

31 Sealy, R., Singh, V. and S. Vinnicombe (2008), The Female FTSE Report 2008. A Decade of Delay, p.13.

32 Lewis, R. and Rake, K. (2008), Breaking the Mould for Women Leaders: could boardroom quotas hold the key? A Fawcett Society think piece for the Gender Equality Forum, p.6.

33 Schmitt, J. (2008), Unions and Upward Mobility for Women Workers, p. 1.

34 Para una lista completa y las descripciones de los trabajos, véase Schmitt, J. (2008), Unions and Upward Mobility for Women Workers, p. 3.

35 URL: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES.pdf

36 Barham, C. (2008), International Developments in Labour Market Statistics since the UN Review. Oficina Nacional de Estadística del Reino Unido [presentación]. URL para acceder al boletín completo: <http://unstats.un.org/unsd/statcom/doc08/Report-Spanish.pdf>

37 Barham, C. (2008), "Review of Labour Statistics for the United National Statistical Commission". En: Economic & Labour Market Review, Vol. 2, no. 6, p. 48.

38 Barham, C. (2008), "Review of Labour Statistics for the United National Statistical Commission". En: Economic & Labour Market Review, Vol. 2, no. 6, p. 49.

39 Informe de la Oficina Nacional de Estadística del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte; estadísticas del trabajo (2007), p. 21. Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. URL: <http://unstats.un.org/unsd/statcom/doc08/2008-2-Employment-S.pdf>.

40 Informe de la Oficina Nacional de Estadística del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte; estadísticas del trabajo (2007), p. 21. Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. URL: <http://unstats.un.org/unsd/statcom/doc08/2008-2-Employment-E.pdf>.

41 Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, (1993), resolución 48/104 de 20 de la Asamblea General.

42 Declaración de Beijing: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz (1995), Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.

43 Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (2003), resolución 2003/04 de la Comisión sobre los Derechos Humanos.

44 Heise, L., Pitanguy, J. and Germain, A. (1994), Violence Against Women: The Hidden Health Burden. World Bank Discussion Paper 255.

45 García-Moreno, C., Ellsberg, M., Heise, L. y Watts, C. (2001), Dando prioridad a las mujeres: Recomendaciones para la investigación sobre la violencia doméstica contra las mujeres. Departamento de Género y Salud de la Mujer, Salud de la Familia y Comunidad,

Organización Mundial de la Salud.

46 Pickup, F., Williams, S. and Sweetman, C. (2006), *Ending Violence Against Women: A Challenge for Development and Humanitarian Work*. Publicación de Oxfam.

47 Garcia-Moreno, C., Jansen, A.F.M., Ellsberg, M., Heise, L. y Watts, C. (2005), Estudio multipaís de la OMS sobre salud de la mujer y violencia doméstica contra la mujer. Informe de la Organización Mundial de la Salud.

48 División para el Adelanto de la Mujer, Departamento de Economía y Asuntos Sociales (2006), "Poner fin a la violencia contra la mujer: de las palabras a los hechos". En: Estudio en profundidad sobre las formas de violencia contra la mujer. A/61/122/Add.1, p. 64. (de las Naciones Unidas).

49 UNPFA (2008), Estado de la población mundial, p.29.

50 División para el Adelanto de la Mujer, Departamento de Economía y Asuntos Sociales (2006), "Poner fin a la violencia contra la mujer: de las palabras a los hechos". En: Estudio en profundidad sobre las formas de violencia contra la mujer. A/61/122/Add.1, p. 58 (de las Naciones Unidas).

51 Godenzi, A. and Yodanis, C., (1999), "Male violence: the economic costs, a methodological review". En: *Equality between women and men*, Consejo de Europa, p.1.

52 Godenzi, A. and Yodanis, C., (1999), "Male violence: the economic costs, a methodological review". En: *Equality between women and men*, Consejo de Europa.

53 Walby, S. (2004), *The Cost of Domestic Violence*. Publicación del Departamento de Comercio e Industria del Reino Unido, Unidad de Mujeres e Igualdad.

54 Women's Advocates (2006), Fact sheet, p.1.

55 Envall, E. and Eriksson, A. (2006), "Costs of Violence against Women". En: Reunión de expertos organizada por la División para el Adelanto de la Mujer, de las Naciones Unidas (2008), Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. Este documento forma parte de "Good Practices in Legislation on Violence Against Women. An extensive summary of a report written for the National Board of Health and Welfare, Sweden".

56 Godenzi, A. and Yodanis, C., (1999), "Male violence: the economic costs, a methodological review". En: *Equality between women and men*, Consejo de Europa, p.9.

57 Departamento de Economía y Asuntos Sociales de las Naciones Unidas (2006), *La mujer en el mundo 2005: Progreso en las estadísticas*. (p.55 en la versión inglesa del libro)

58 Morrison, A. and Orlando, M., (1998), *El impacto socio-económico de la violencia doméstica contra la mujer en Chile y Nicaragua*. No publicado.

59 URL: <http://www.aflcio.org/issues/jobseconomy/women/violence.cfm>

60 Ellsberg, M. y Heise, L. (2005), "Investigando la violencia contra las mujeres – Una guía práctica para la investigación y la acción". En: Informe de la Red Internacional de Investigación sobre la violencia contra las mujeres (IRNVAW). Publicación de la OMS.

61 Demographic and Health Surveys, 2008. URL: www.measuredhs.com.

62 UNPFA (2008), Estado de la población mundial, p.31.