

Foro Mundial Bananero - Grupo de Trabajo sobre la Equidad de Género

Propuesta para el CT02 sobre la equidad de género y los salarios dignos

El Grupo de Trabajo sobre la Equidad de Género gustaría ofrecer nuestra experiencia y conocimiento para apoyar al FMB Comisión de Trabajo 02 para asegurar que la equidad de género está totalmente integrado en sus diversas iniciativas sobre la distribución de valor, y en particular los diversos proyectos relacionados con el Salario Digno.

Creemos que el género debe ser considerada en todas las etapas del desarrollo y la implementación de estas iniciativas importantes para asegurar que las realidades que enfrentan las mujeres trabajadoras y productoras de banano pueden ser plenamente abordado. Creemos que eso es una oportunidad importante para el Foro Mundial Bananero para ser líder en el tema de equidad de género dentro de las cadenas de valor globales.

Con este objetivo hemos elaborado algunas notas iniciales sobre los componentes claves que se deben considerar en el análisis de los salarios reales y dignos. Esperamos desarrollar este trabajo y experiencia a través de la investigación y la comunicación con especialistas en género y salariales en otras organizaciones y sectores.

Esperamos poder colaborar con el CT02 para desarrollar este importante trabajo.

Propuesta sobre elementos de género a considerar en las metodologías de salario digno

Brecha salarial de Género – salarios

- 1. Comparación de salarios de hombres y mujeres por el mismo trabajo/rol/horas**
- 2. Comparación y análisis del salario promedio para mujeres y hombres y el por qué pueden haber/hay diferencias, por ejemplo:**
 - a. Asignación de roles/ tareas y diferencia en niveles de pagos
 - Acceso al ascenso, roles de pago más alto y aumentos de salario (relacionados con acceso a capacitación).
 - Diferencias en el sistema de remuneración para roles de hombres y mujeres, por ejemplo, pago relacionado a niveles de producción (individual o colectivo), sistemas de bonificación, etcétera.
 - Sistemas de clasificación de pago en la empresa /criterios de fijación de salarios – cualquier discriminación de género en relación a cómo se establecen los niveles de pago para los distintos roles, qué tareas o habilidades son ‘priorizadas’ al fijar los salarios.

- Acceso a horas extras y pagos por horas extras y la capacidad de trabajar horas extras (por ejemplo, si se da antelación suficiente para coordinar el cuidado de los niños).
- La estabilidad laboral - acceso a contratos permanentes versus contratos temporales – y el impacto en los beneficios sociales como cuotas al seguro social y el pago de cesantía.
- Cualquier política adicional de la empresa sobre género y acceso a roles laborales, por ejemplo restricciones a las mujeres de trabajar con sustancias químicas.

b. Maternidad/rol reproductivo

- Acceso al pago/beneficios por maternidad e impacto en el ingreso durante ese periodo, incluyendo análisis de la falta de productividad, bonificaciones y otros pagos en efectivo durante la licencia por maternidad.
- Niveles salariales /rol en el regreso al trabajo (y acceso futuro a capacitación y ascenso).
- Cualquier impacto en mujeres reubicadas a otras tareas durante etapas avanzadas de embarazo y durante el periodo de lactancia, sin perjudicar su salario.
- Reducción de horas y ausentismo debido a la falta de servicio de cuidado infantil (e impacto desproporcionado de la falta de servicio de cuidado infantil en mujeres versus hombres).
- Las legislaciones laborales en término de cuidado infantil y su impacto en el salario neto de la mujer o hombre que tengan la responsabilidad ese día del cuidado infantil.

3. Analizando las diferencias en el sueldo neto de las mujeres

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

Factores no-salariales

4. Beneficios adicionales y servicios provistos por la empresa (por ejemplo alojamiento, atención médica, educación, cafetería en el lugar de trabajo, tiendas, etc.)

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