

CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO MODERNO



**SUPERAR LA
DIVISIÓN:
COMPRENDER Y
ABORDAR LA
BRECHA SALARIAL
DE GÉNERO**



**Co-funded by
the European Union**

PROYECTO EQUALISER

SOBRE EL PROYECTO

El proyecto EQUALIZER se esfuerza por promover **la igualdad de género** en el **lugar de trabajo moderno** ayudando a empresas privadas a implementar estrategias de incorporación de la perspectiva de género.



SOBRE EL PROYECTO

ECUALIZADOR tiene como objetivo:

1. Crear conciencia sobre las desigualdades de género en el lugar de trabajo
2. Informar sobre las necesidades y brechas en la estructura organizacional, los procesos y las prácticas que contribuyen a este problema.
3. Alentar a los tomadores de decisiones a hacer de la incorporación de la perspectiva de género un proceso organizacional continuo.
4. Integrar un cambio de largo plazo en la cultura empresarial, con menos estereotipos y conductas discriminatorias.
5. Crear un entorno seguro en el que todos los empleados puedan prosperar y crecer



PRESENTACIÓN

El material presentado es parte de **EQUALIZER**. **proyecto** y busca apoyar a los empleados de una empresa en su contexto laboral.

El material se desarrolla para ayudar al grupo objetivo a superar **las brechas de conocimiento y los estereotipos de género** para transformar el entorno de trabajo y cambiar la dinámica de las relaciones en el espacio de trabajo.



MÓDULOS

Módulo 1: Descubriendo conceptos y principios de igualdad de género

Módulo 2 - Más allá de la norma: rompiendo los estereotipos de género

Módulo 3 — Acto de equilibrio: las mujeres como empleadas y cuidadoras

Módulo 4 — Del techo de cristal a los cielos abiertos

Módulo 5 — Respeto y resiliencia: abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo



MÓDULOS

Módulo 6 - Reducir la brecha: comprender y abordar la brecha salarial de género

Módulo 7: Liberar las perspectivas profesionales de las mujeres

Módulo 8: Un catalizador para el cambio: exploración de las políticas de la UE para la igualdad de género en el lugar de trabajo

Módulo 9 - Mensaje consciente: comunicación sensible al género

Módulo 10: Una guía práctica para abordar los conflictos de desigualdad de género y promover un comportamiento respetuoso



Co-funded by
the European Union

MÓDULO 6

Reducir la brecha: comprender y abordar la brecha salarial de género



Introducción

La diferencia entre los ingresos medios por hora de hombres y mujeres se conoce como brecha salarial de género. Una forma común de describirlo es como porcentaje de los ingresos de los hombres. En este módulo, discutiremos las causas y efectos de la brecha salarial de género y sugeriremos cómo abordar este problema. Este proyecto tiene como objetivo reducir esta brecha debido a las diferencias significativas entre hombres y mujeres en este nivel: la brecha salarial de género promedio en la Unión Europea en 2019 fue del 14%, desde el 5% en Italia, Luxemburgo y Rumania hasta el 20% en Austria



Fuente: [Imagen de pch.vector en Freepik](#)

Introducción



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

En consecuencia, este módulo tiene como objetivo:

Ayudar a los empleadores a identificar las causas de la brecha salarial de género

Ayudar a los empleadores a describir las consecuencias de la brecha salarial de género

Ayudar a los empleadores a proporcionar una solución para que el empleador cierre la brecha salarial de género.

**La brecha salarial de género
no tiene que ver con
decisiones individuales. Se
trata de discriminación
sistémica.**

- Malala Yousafzai, Nobel de la Paz -



MÓDULO 6- ESQUEMA DE TEMAS

- 01** Causas
- 02** Consecuencias
- 03** Soluciones
- 04** Actividades
- 05** Conclusión - Resumen
- 06** Referencias

TEMA 1: CAUSAS



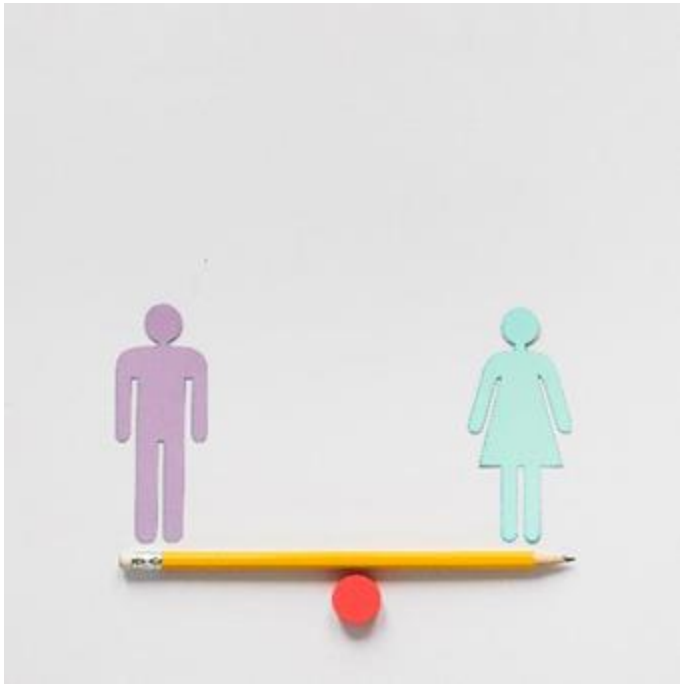
Fuente: [Imagen de Freepik](#)

Segregación ocupacional : las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar en ocupaciones peor remuneradas debido a la segregación ocupacional. Por ejemplo, las mujeres predominan en ocupaciones de servicios y cuidados, que a menudo pagan menos que las ocupaciones dominadas por hombres, como STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y la construcción.

Remuneración desigual por trabajo igual: incluso cuando hombres y mujeres realizan el mismo trabajo, las mujeres suelen ganar menos que los hombres. Hay muchas razones para ello, incluidos los prejuicios, la falta de oportunidades profesionales y la "pena de maternidad" por ausencias frecuentes o prolongadas.

“El techo de cristal” -El techo de cristal es una barrera imperceptible que impide a las mujeres avanzar a los niveles más altos de sus profesiones. Esto puede ser el resultado de prejuicios, falta de patrocinio y tutoría, o prejuicios inconscientes.

TEMA 2: CONSECUENCIAS



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

Mujeres...

...tienen menos dinero para ahorrar e invertir: Esto puede tener un impacto negativo en su seguridad financiera a largo plazo.

...tienen más probabilidades de vivir en la pobreza: la brecha salarial de género contribuye a la feminización de la pobreza, la tendencia de que las mujeres estén representadas de manera desproporcionada entre los pobres.

...tienen menos poder en el trabajo: la brecha salarial de género otorga a los hombres más poder e influencia en el lugar de trabajo, lo que puede dificultar que las mujeres progresen en sus carreras.

...tienen menos probabilidades de ser autosuficientes: la brecha salarial de género dificulta que las mujeres sean financieramente independientes, lo que puede tener un impacto negativo en su bienestar general.

TEMA 3: SOLUCIONES



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

La brecha salarial de género necesita la acción colectiva de los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y la sociedad en general. Algunas formas de cerrarlo son: 1) promulgar y hacer cumplir leyes que prohíban la discriminación y garanticen igual salario por igual trabajo; 2) promover la transparencia y la rendición de cuentas en las prácticas y políticas de pago; 3) apoyar la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres; 4) abordar la segregación ocupacional y los estereotipos que limitan las opciones y oportunidades de las mujeres; 5) proporcionar acuerdos laborales flexibles y políticas favorables a la familia para permitir el equilibrio entre la vida laboral y personal; 6) crear conciencia y desafiar las normas y actitudes que perpetúan la desigualdad de género.

ACTIVIDADES

Por qué a las mujeres se les paga menos | EPISODIO COMPLETO |
netflix

Esta actividad pretende reflexionar sobre la brecha salarial de género



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

Haga que los empleadores vean el video “Explicado | Por qué a las mujeres se les paga menos | EPISODIO COMPLETO | Netflix” (www.youtube.com/watch?v=hP8dLUxBfsU) y estimular el debate mediante la creación de pequeños grupos de discusión.

ACTIVIDADES

Pautas para la actividad 1

Por qué a las mujeres se les paga menos | EPISODIO COMPLETO | netflix

Temas cubiertos: La brecha salarial de género y la igualdad de género siguen siendo cuestiones importantes en la actualidad. Un factor que se sabe que contribuye a la brecha salarial es la maternidad, donde se espera que las mujeres tengan más responsabilidad en el cuidado de los niños y las tareas domésticas, lo que provoca interrupciones en sus carreras y menores ingresos. Es importante que los empleadores reconozcan y aborden estas desigualdades para lograr una verdadera igualdad de género en el lugar de trabajo.

Habilidades adquiridas: pensamiento crítico, empatía, comunicación.

Duración: 45 minutos

Lugar: escenario de sala de formación (presencial)

Requisitos: Computadora, Internet, sillas, rotafolios.



ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 1

Por qué a las mujeres se les paga menos | EPISODIO COMPLETO | netflix

Video (20 minutos)

Para abordar la disparidad salarial de género, reúna al grupo de participantes y pídale que vean el video "Por qué a las mujeres se les paga menos | EPISODIO COMPLETO | Netflix, en YouTube.

Discusión en grupo (15 minutos)

Divida a los participantes en grupos pequeños y nombre un facilitador. Deberían participar en debates sobre los factores que conducen a la brecha salarial de género, identificando obstáculos y soluciones. Asigne tiempo para discusiones grupales y para que los participantes presenten sus hallazgos a todo el equipo. Resuma la discusión y resalte los puntos clave.

Tiempo de reflexión (10 minutos)

Los participantes deben presentar sus hallazgos a todo el grupo, resumiendo la discusión y destacando los puntos clave.

**Requisitos

Computadora, internet, sillas, rotafolios.

ACTIVIDADES

Actividad 2 - Campaña de concientización

Esta actividad pretende actuar sobre la brecha salarial de género



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

Hacer que los empleadores creen una campaña de concientización sobre la brecha salarial de género.

ACTIVIDADES

Pautas para la actividad 2

Campaña de sensibilización

Temas cubiertos: El objetivo de esta actividad es aumentar la conciencia sobre la brecha salarial de género dentro de una organización estimulando la conversación sobre el tema. Instar a los empleadores a actuar para cerrar la brecha salarial de género, crear conciencia y desafiar las normas y actitudes que perpetúan la desigualdad de género es una de las formas de cerrar la brecha salarial de género.

Habilidades adquiridas: pensamiento crítico, empatía, comunicación, trabajo en equipo, creatividad.

Duración: 45 minutos

Lugar: escenario de sala de formación (presencial) o videoconferencia (online)

Requisitos: Computadora, Internet



ACTIVIDADES

Contenido de la actividad 2

Campaña de sensibilización

Infografía (20 minutos)

Los participantes deben reflexionar sobre 2 o 3 temas principales sobre la brecha salarial de género que les gustaría crear conciencia entre sus empleados y crear una infografía utilizando una herramienta de diseño en línea gratuita (por ejemplo, Canva, Piktochart).

Campaña de concientización (20 minutos)

Luego, deben reflexionar sobre 2 o 3 formas en que podrían difundir la infografía dentro de su organización, es decir, crear una campaña de concientización. Deben definir los objetivos, identificar el público objetivo, seleccionar el mensaje y elegir los canales de dicha campaña.

Presentación (5 mins)

Los participantes deberán presentar la infografía y la propuesta de la campaña de sensibilización y discutir el tema con el grupo.

**Requisitos

computadora, internet

CONCLUSIÓN

Para abordar la brecha salarial de género es necesario adoptar un enfoque que abarque cambios de políticas, reformas en el lugar de trabajo y transiciones culturales. Es vital promover la transparencia salarial, fomentar el liderazgo de las mujeres y ayudar a su representación en puestos de toma de decisiones, ofreciendo al mismo tiempo igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional. Introducir prácticas de contratación justas e inclusivas puede ayudar a dismantelar los obstáculos y permitir que las mujeres tengan un acceso equitativo a puestos laborales mejor remunerados.



Fuente: [Imagen de Freepik](#)

RESUMEN

Has aprendido:

- ❖ Las CAUSAS de la brecha salarial de género incluyen la segregación ocupacional, la discriminación y las responsabilidades de cuidado.
- ❖ Las CONSECUENCIAS de la brecha salarial de género abarcan disparidades de riqueza, barreras para el avance profesional y la perpetuación de la desigualdad de género.
- ❖ Las SOLUCIONES para la brecha salarial de género implican implementar transparencia salarial, promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo y ofrecer iniciativas de igualdad salarial por igual trabajo.
- ❖ Los empleadores desempeñan un papel fundamental a la hora de reducir la brecha salarial de género fomentando políticas laborales equitativas, abordando los prejuicios en la contratación y los ascensos y ofreciendo oportunidades para que las mujeres avancen y prosperen en sus carreras.

REFERENCIAS

Introducción

Comprender la brecha salarial de género: qué papel juegan el sector y la ocupación. (Dakota del Norte). Eurofundación. www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2021/understanding-the-gender-pay-gap-what-role-do-sector-and-occupation-play

Tema 1

Ortiz-Ospina, E. (2018). ¿Por qué existe una brecha salarial de género? Nuestro mundo en datos. www.ourworldindata.org/what-drives-the-gender-pay-gap

Haan , K. (27 de febrero de 2023). 52 Estadísticas de brecha salarial de género en 2023 – Forbes Advisor. www.forbes.com. www.forbes.com/advisor/business/gender-pay-gap-statistics/

McCarthy, J. (2021, 11 de marzo). ¿Qué es la brecha salarial de género y cómo la cerramos? Ciudadano del mundo. www.globalcitizen.org/en/content/what-is-the-gender-pay-gap/

REFERENCIAS

Tema 2

Seleccione uno. (2019, 1 de marzo). Las consecuencias negativas de las brechas salariales injustas entre hombres y mujeres. Wwww.selectonellc.com. www.selectonellc.com/blog/the-negative-consequences-of-unfair-gender-pay-gaps

Por eso debería preocuparse por la brecha salarial de género | WGEA. (2020, 30 de julio). Wwww.wgea.gov.au. www.wgea.gov.au/newsroom/this-is-why-you-should-care-about-the-gender-pay-gap

Rose , C. (2021, 13 de septiembre). Así es como la brecha salarial de género afecta realmente a las mujeres: la lista. La Lista.com. www.thelist.com/603214/heres-how-the-gender-pay-gap-really-affects-women/

REFERENCIAS

Tema 3

Seleccione uno. (2019, 1 de marzo). Las consecuencias negativas de las brechas salariales injustas entre hombres y mujeres. Wwww.selectonellc.com. www.selectonellc.com/blog/the-negative-consequences-of-unfair-gender-pay-gaps

Por eso debería preocuparse por la brecha salarial de género | WGEA. (2020, 30 de julio). Wwww.wgea.gov.au. www.wgea.gov.au/newsroom/this-is-why-you-should-care-about-the-gender-pay-gap

Rose , C. (2021, 13 de septiembre). Así es como la brecha salarial de género afecta realmente a las mujeres: la lista. La Lista.com. www.thelist.com/603214/heres-how-the-gender-pay-gap-really-affects-women/

Actividades

Netflix. (2020, 17 de abril). Explicado | Por qué a las mujeres se les paga menos | EPISODIO COMPLETO | Netflix [Vídeo]. YouTube. www.youtube.com/watch?v=hP8dLUxBfsU



Siga con nosotros:



[Cerrar la brecha de género en el lugar de trabajo moderno](#)

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea en Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ello.

NÚMERO DE PROYECTO 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086221



**Co-funded by
the European Union**