

¡Remuneración equitativa ya!

El presente es el primero de los diez temas que abordan los rasgos distintivos de la campaña de la IE “¡Remuneración equitativa ya!”. Su finalidad es proporcionar una introducción a la cuestión de la equidad de remuneración dando una síntesis de los principales datos, además de presentar las razones y consecuencias de la brecha salarial de género así como los argumentos a favor de una remuneración equitativa. Los siguientes temas se centrarán en diferentes aspectos de esta cuestión, tales como la desigualdad salarial en la profesión docente, la legislación y las disparidades regionales.

¡No dude en contribuir a la campaña de la IE “¡Remuneración equitativa ya!” enviando sus opiniones, estudios, encuestas o investigaciones, así como enlaces y material de campaña a equality@ei-ie.org!

Resumen

Este tema examina las diferencias salariales entre hombres y mujeres prestando especial atención a la profesión docente. Un análisis más exhaustivo de las diversas formas de discriminación lleva a una definición de la equidad de remuneración considerada a la vez como una noción conceptual y estratégica. Este texto desarrolla los argumentos a favor de una equidad de remuneración y propone los primeros pasos para la aplicación práctica de las políticas de la remuneración equitativa.

Introducción

La participación de la mujer en el mercado laboral ha aumentado de forma constante durante el último siglo. Los obstáculos relacionados con el género, que impiden a las mujeres tener un acceso igual a todos los sectores económicos, así como la desvalorización de los denominados trabajos femeninos se han mantenido constantes. Pese a la legislación aprobada en muchos Estados destinada a apoyar esta política, ningún país puede afirmar que cuenta con una igualdad salarial entre hombres y mujeres ni en la educación, ni tampoco en ningún otro sector laboral organizado. Este resultado se debe tanto a la evolución histórica como a las políticas actuales. A

continuación se ofrece además una visión de la situación actual de la brecha salarial a escala mundial y se examinan la diversidad de razones a las que se debe. Asimismo, se analiza el concepto de “equidad de remuneración” y sus efectos positivos sobre las mujeres en particular y la sociedad en general.

Datos y método

Existen varios enfoques para medir la brecha salarial de género, además de que datos diferentes dan resultados diferentes. El volumen de la investigación realizada también es desigual: en la mayoría de los países industrializados, los datos estadísticos sobre la situación de los ingresos son más accesibles que en el resto del mundo. Por tanto, el análisis de las diferencias salariales presentado a continuación resulta bastante parcial.

El informe sobre la Brecha Salarial de Género, encargado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en 2008 muestra una desigualdad salarial media mundial del 15,6 por ciento. Este porcentaje significa que, en promedio, las mujeres ganan sólo el 84,4 por ciento de los salarios de sus compañeros laborales masculinos ejerciendo la misma ocupación. Un examen de los datos utilizados en el estudio hace pensar que en la vida real, la brecha salarial es mucho mayor. Por un lado, se calculó la diferencia salarial entre hombres y mujeres solamente para 63 países. La mitad de estos países se encuentran en Europa. En general, los resultados relativos a la participación económica de las mujeres son mejores en Europa, Oceanía y América Latina que en Asia y África. Por otra parte, el estudio no incluye el trabajo familiar ni el informal no remunerado, que en su mayor parte es efectuado por las mujeres. (CSI 2008)

El informe de la CSI de 2009, basado en los resultados de una encuesta realizada entre 300.000 mujeres y hombres en 20 países, pone de relieve la magnitud de la desigualdad salarial en la vida laboral de todos los días: las mujeres ganan sólo el 77,6 por ciento de los salarios de sus compañeros laborales masculinos. (CSI 2009)

Un estudio longitudinal de 15 años, publicado por el Institute for Women's Policy Research (IWPR) en 2004, mostró que en los EE.UU., las mujeres ganaron solamente el 38 por ciento de los ingresos de los hombres durante ese período. (Rose/Hartmann 2004)

Una encuesta de 2002 sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea, mostró que las mujeres ganaban en promedio el 75 por ciento de los salarios de sus

compañeros laborales masculinos. Por tanto, aun cuando la política oficial de la Unión Europea defiende la igualdad salarial como objetivo esencial, durante la década anterior persistió en Europa la brecha salarial entre los sexos. (Plantenga/Remery 2006) El informe de 2009 de la OIT sobre las *Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres* indica que en la mayoría de los países los salarios femeninos aún representan solamente entre el 70 y el 90 por ciento de los salarios masculinos. (OIT 2009) El informe de UNIFEM de 2008/2009, *El Progreso de las Mujeres del Mundo*, identifica datos similares y estima que la brecha salarial mundial tiene una media del 17 por ciento. (UNIFEM 2009) Las estimaciones mundiales, que incluyen tanto el trabajo formal como el informal, dan por sentado que las mujeres alcanzan solamente entre el 50 y el 88 por ciento de los ingresos masculinos. (ISP 2002)

La enseñanza y la brecha salarial de género

Las ocupaciones predominantemente femeninas generalmente tienen remuneraciones inferiores a las realizadas por los hombres. Tres sectores tienen una proporción particularmente alta de mujeres: secretarías, enfermeras y docentes. El Informe Mundial sobre la Educación de la UNESCO (2000) indica que las mujeres representan el 94 por ciento de los docentes en la educación de la primera infancia, el 58 por ciento de la enseñanza primaria y el 47 por ciento de la secundaria. Una encuesta de 2006 confirma estas proporciones. En la mayoría de las regiones el número de mujeres docentes es mayor en la educación de la primera infancia y la enseñanza primaria. En la educación secundaria y superior, el número de mujeres docentes es muy inferior. Los docentes de la primera infancia suelen ser menos remunerados que los de la enseñanza primaria, quienes a menudo reciben una remuneración inferior que los docentes de la enseñanza secundaria, y a su vez suelen ser menos remunerados que los docentes en la enseñanza superior o universitaria. Es particularmente notable que el nivel terciario, por ejemplo, las universidades, sea el sector de mayor prestigio y sea precisamente éste en el que las mujeres tienen que luchar para obtener puestos directivos. Además, con el mismo nivel educativo que sus compañeros laborales masculinos, las mujeres tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial, tienen menos acceso a la titularidad y a puestos de decisión.

Según datos de la UNESCO, la enseñanza es una “profesión feminizada”. Cabe examinar más de cerca las competencias y experiencia que se consideran necesarias para ejercer la docencia en la educación de la primera infancia, la enseñanza primaria, secundaria y superior así como la

valoración sexista que se hace de estas competencias y experiencias. Este examen más detallado puede poner en tela de juicio las diferencias salariales existentes entre los distintos niveles educativos.

Razones que explican la existencia de la brecha salarial

La brecha salarial de género es el resultado de factores multidimensionales y, como tal, debe ser abordada por políticas de múltiples facetas. En este capítulo se presentan dos grupos de factores, a saber, directos e indirectos o discriminación institucional.

La discriminación directa

La discriminación directa tiene lugar cuando los puestos de trabajo, que son los mismos o son muy similares en términos de competencias, responsabilidades o valor para el empleador, son remunerados en forma diferente dependiendo del sexo del trabajador. El sindicato de docentes británico National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT) da un ejemplo de este caso: se anunciaron al mismo tiempo dos nuevos cargos de directores de escuela, con el mismo nivel salarial y dentro del mismo rango escolar. Posteriormente, uno de los directores contratados (una mujer) descubrió que el otro director (un hombre) recibía una remuneración con arreglo a una escala salarial superior y que su rango escolar también era diferente. El empleador de la directora no había tomado en cuenta su experiencia anterior en cargos directivos al situarla en la escala salarial correspondiente a los directores y directoras escolares. NASUWT dejó sentado que, de conformidad con la legislación vigente, no había ninguna razón para que dos directores fueran remunerados con arreglo a escalas salariales diferentes. De hecho, la única diferencia entre ellos era el género al que pertenecían.

La diferencia de trato entre hombres y mujeres tiene varias causas. El título de los cargos, la descripción de los puestos y las definiciones u obligaciones contractuales no siempre reflejan las condiciones reales de trabajo. Además, algunas diferencias entre los puestos de trabajo ocupados por mujeres y hombres no son lo suficientemente importantes como para justificar las diferencias salariales. Es preciso hacer un análisis más objetivo sobre lo que realmente hace la persona contratada y con qué frecuencia. Las diferencias poco frecuentes en los requisitos del puesto de trabajo no deben confundirse con deberes adicionales habituales. Aun cuando existan diferencias

constantes entre los puestos de trabajo ocupados por las mujeres y los hombres, debe examinarse cuidadosamente si justifican las diferencias remunerativas. (ECNI 2003)

La discriminación indirecta e institucional

La discriminación indirecta tiene lugar cuando se produce un conjunto de circunstancias cuya finalidad no es directamente discriminar, pero que tienen el efecto de perjudicar a determinados grupos de personas. En lo que se refiere a la equidad de remuneración, las mujeres son objeto de una segregación en el empleo, es decir, se las orienta a trabajar en ocupaciones típicamente asociadas con las competencias femeninas, que son menos prestigiosas y remuneradas que los sectores relacionados con las competencias masculinas. “El papel que las mujeres desempeñan en el trabajo no remunerado de los cuidados tiende a encauzarlas en ocupaciones y sectores similares en la economía remunerada, de manera notable, en los sectores textiles y de la confección, la docencia, el cuidado infantil, la atención médica y los servicios de tipo doméstico.” (UNIFEM 2005:31) Estos puestos de trabajo son mal remunerados porque se considera que las competencias que requieren son características femeninas naturales y no como competencias o cualificaciones laborales, que exigen una enseñanza específica. La brecha salarial en estos sectores es mucho más importante que en entornos predominantemente masculinos, porque a menudo los cargos de dirección son ocupados por hombres, mientras que las mujeres tienden a trabajar en puestos a tiempo parcial con una remuneración inferior. (CSI 2008) Las mujeres reciben menos prestaciones, subsidios o bonificaciones y, cuando los reciben, son inferiores en cantidad y frecuencia. (NASUWT 2008)

El estudio de 2007 “*Behind the Pay Gap*”, publicado por la American Association of University Women Educational Foundation muestra que incluso las mujeres que trabajan en un sector donde predominan las mujeres, ganan un 5 por ciento menos que sus compañeros masculinos con la misma especialización un año después de diplomarse en la universidad. En las ocupaciones no predominantemente femeninas, las mujeres que trabajan tiempo completo ganan en promedio sólo el 80 por ciento de los salarios de sus compañeros masculinos durante el primer año después de diplomarse en la universidad. Al cabo de diez años, ganan solamente el 69 por ciento. “La diferencia salarial entre las mujeres y los hombres con un diploma universitario no puede explicarse exclusivamente por los factores que suelen afectar a los salarios, como la experiencia (incluyendo las horas de trabajo), formación, educación y características personales.” (Goldberg

Dey/Hill, 2007:3) El factor crucial es la discriminación institucional arraigada en las estructuras de las organizaciones y que va más allá de los estereotipos y prejuicios personales. Es sumamente sutil, porque parece natural, aspecto que juega un papel importante en la desigualdad salarial: se mueve entre la permanente subvaloración del trabajo de las mujeres hasta las expectativas diferentes en relación con los derechos y deberes de la paternidad.

¿Qué es la equidad de remuneración?

La equidad de remuneración tiene por objeto eliminar la discriminación de género en las condiciones retributivas y la fijación de los salarios. Dado que existe actualmente una mayor sensibilización respecto a la “interseccionalidad” (un concepto centrado en los efectos discriminatorios de categorías estructurales imbricadas entre sí como género, raza, clase, etc.), se decidió ampliar el concepto de la equidad de remuneración para tomar también en cuenta estas categorías. “Las mujeres desfavorecidas debido a múltiples factores tales como la raza, el origen étnico, el origen indígena o una situación de discapacidad, experimentan las formas más graves de discriminación.” (Cornish 2008:3) Así, algunas instituciones consideran la equidad de remuneración no sólo como un concepto destinado a poner fin a la discriminación de género, sino también para erradicar las desigualdades causadas por la discriminación racial: “La equidad de remuneración significa que los criterios utilizados por los empleadores para establecer los salarios deben ser neutrales en lo relativo a la perspectiva de género y el origen racial.” (NCPE 2009) Examinar la equidad de remuneración en términos de la interacción interseccional de todo aquello que motiva la discriminación parece ser una forma razonable de obtener una perspectiva contextual más amplia de las diversas razones que explican las diferencias salariales.

Originalmente, la equidad de remuneración se refería a un salario igual por un trabajo igual. Sin embargo, cuando las instituciones y los interlocutores sociales empezaron a aplicar políticas de remuneración equitativa se enfrentaron con el problema de que muchos puestos de trabajo no eran idénticos y requerían diferentes tareas. Así, la definición se amplió a salario igual por trabajo de valor igual o comparable en puestos de trabajo que no son exactamente idénticos. (OIT 2003) Numerosas partes interesadas (instituciones, gobiernos, sindicatos, federaciones de empleadores,

organizaciones femeninas, etc.) han modelado la definición de la equidad de remuneración con arreglo a sus propios intereses.

La Campaña de la IE pro Remuneración Equitativa la considera un concepto político que abarca tanto las definiciones como las estrategias para superar la discriminación de género a la hora de fijar los salarios.

Por remuneración equitativa se entiende:

- igualdad de remuneración por el mismo trabajo cuando se comparan trabajos idénticos
- igualdad de remuneración para aquellos trabajos de valor comparable/igual cuando no son idénticos
- eliminar las diferencias salariales entre los puestos de trabajo predominantemente femeninos y los masculinos
- tomar en cuenta categorías estructurales como el origen racial o étnico, la discapacidad, etc.
- estrategias para la sensibilización política y la aplicación de programas de equidad remunerativa.

Historia y evolución normativa

El concepto de salario igual por trabajo de igual valor se encuentra a todo lo largo del siglo XX, empezando por los estatutos fundadores de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en 1919, en los que ya se hacía hincapié en esta cuestión, aunque todavía no con sus implicaciones de género. Durante la década de los años 1950, la atención se dirigió a la segregación ocupacional y la discriminación en general en el empleo. (Cornish 2008:5) En 1953, el Convenio nº 100 reconoce la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres en materia de remuneración, incluido el salario básico y otras prestaciones adicionales derivadas del empleo del trabajador o trabajadora. La Convención de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), a menudo descrita como una declaración internacional de los derechos de las mujeres, incorpora el Convenio nº 100, adoptando un enfoque radical

respecto a la segregación de género. Exige “el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo” (CEDAW 1979 artículo 11, letra d). La equidad de remuneración “debe romper el ciclo de discriminación sistémica, proporcionando un marco para cuestionar los supuestos y prácticas sistémicos que conducen a la subvaloración y menor remuneración del trabajo de las mujeres.” (Preámbulo - CEDAW 1979) La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995 reconocieron la incorporación sistemática de la perspectiva de género como un instrumento eficaz para alcanzar la equidad de remuneración.

La equidad de remuneración es ahora una política (en la que más o menos se insiste) en las distintas instituciones y organizaciones internacionales, incluida la UE, el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) del TLC, los documentos de la Organización de Estados Americanos (OEA), la Unión Africana (Política de género de la Unión Africana) o las organizaciones de la ONU. Sin embargo, aunque la mayoría de los países han ratificado el Convenio nº 100 de la OIT, muchos no han podido alcanzar suficientemente los objetivos mediante la aprobación de leyes o el establecimiento de instituciones de apoyo a esta política. (Cornish 2008) El Informe de 2003 de la OIT “*La hora de la igualdad en el trabajo*” observa que “aún queda mucho tramo por recorrer antes de conseguir la igualdad de remuneración”. (OIT, 2003:129)

¿Por qué la equidad de remuneración es importante?

Son varias las razones por las que es preciso aplicar las iniciativas relativas a la equidad de remuneración, ya que no sólo afecta a las mujeres, sino también a los trabajadores masculinos, las familias y a un contexto social más amplio, como las comunidades y las economías locales. Tanto a nivel personal como estructural, la equidad de remuneración produce una dinámica específica que pone en marcha toda una cadena evolutiva, desde la emancipación y autonomía personal hasta un desarrollo general más sostenible.

1. La equidad de remuneración es un derecho humano fundamental

La Declaración de los Derechos Humanos establece: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.” (ONU, 1948 artículo 23.2.) La equidad de remuneración es una cuestión de equidad. Cuando las mujeres tienen una remuneración inferior a la de los hombres por un trabajo comparable, las mujeres tienen menos recursos para mantenerse a sí mismas y a sus familias y, por consiguiente, su libertad de elección laboral es limitada. La remuneración equitativa sustenta la libertad, la dignidad y el bienestar de las personas y fomenta la emancipación y autonomía de la mujer. Los sindicatos desempeñan un papel importante en la defensa de este derecho humano fundamental al exigir la aprobación y aplicación de una legislación adecuada.

2. La equidad de remuneración es un pilar fundamental del crecimiento económico y está estrechamente vinculada a la reducción de la pobreza

La ausencia de equidad remunerativa puede generar pobreza y fragmentación social, fenómenos que comprometen seriamente el crecimiento económico y el desarrollo. La discriminación en el empleo causa pobreza, que a su vez agudiza la discriminación laboral en un círculo vicioso. (OIT, 2003:29) Los bajos salarios, particularmente en los puestos de trabajo predominantemente femeninos, afectan severamente los hábitos de consumo. “La eliminación de la discriminación es importante para el funcionamiento eficaz de los mercados de trabajo y para la competitividad de las empresas.” (OIT, 2003:28) Además, la plena inclusión de las mujeres en el mercado laboral redundaría en el interés del desarrollo económico sostenible: “Dado que las empresas necesitan un mercado de trabajo eficaz, los obstáculos discriminatorios para aprovechar plenamente la productividad de la mitad de la oferta mundial de mano de obra es una ineficiencia enorme que es preciso rectificar.” (Cornish 2008:6)

3. La equidad de remuneración beneficia a las familias y comunidades además de apoyar el desarrollo sostenible

La ausencia de equidad remunerativa tiene importantes repercusiones no solamente para las mujeres, sino también para el contexto social del que forman parte, empobreciendo a sus hijas e hijos, a las familias y comunidades. Asimismo, la contribución desigual en los ingresos familiares refuerza los roles tradicionales de los sexos: son muchos los hombres que desearían pasar más

tiempo con sus hijos y su familia, pero no puedan hacerlo porque están obligados a colmar la brecha financiera en el hogar. Un incremento en la remuneración de las mujeres cambia la dinámica de poder en el lugar de trabajo, el hogar y las comunidades, les da autonomía y reduce su vulnerabilidad a la violencia y la explotación (Cornish 2008:6). Además, es probable que el aumento de los ingresos femeninos se traduzca en una mejor inversión en la salud y la educación de sus hijas e hijos (OIT, 2003:30). Es decir, mejora “la salud y las oportunidades educativas de las niñas y los niños y reduce la pobreza de la familia.” (Cornish 2008:6)

4. La equidad de remuneración mejora del clima laboral y la productividad

El estrés, una baja autoestima y la falta de motivación son sentimientos predominantes en quienes sufren la discriminación. Esta situación no sólo repercute en el clima del lugar de trabajo de una manera desmoralizante, sino que también tiene consecuencias negativas para la productividad en su conjunto. Un trato justo, que motive a las trabajadoras y los trabajadores mejora los servicios. “Aumenta la probabilidad de que las tasas de rotación de personal, de absentismo y de licencias por enfermedad disminuyan, lo cual se traduce en ahorros significativos para los empleadores.” (OIT 2003:27)

5. La equidad de remuneración incrementa el valor del trabajo de hombres y mujeres

Las mujeres no son las únicas en beneficiarse de los esfuerzos para poner fin a las desigualdades salariales. El Informe Mundial sobre Salarios de la OIT 2008/2009 muestra que entre 1995 y 2008 los salarios no aumentaron al mismo ritmo que el crecimiento de la productividad en el mundo. En casi el 75 por ciento de los países estudiados, la proporción salarial del PIB ha disminuido con respecto a los beneficios y otras formas de ingresos. En dos de cada tres países las diferencias entre los salarios más altos y los más bajos ha aumentado significativamente. (OIT 2008) Debido a la constante erosión de los salarios, se acentúa una tendencia a la baja que ejerce presión sobre toda la mano de obra en general. Además, los hombres que trabajan en ocupaciones donde predominan las mujeres, también experimentan la discriminación salarial.

Conclusión

La equidad de remuneración está lejos de ser una realidad en la mayor parte del mundo. Aun cuando existen diversos tratados internacionales y se ha intentado trasponerlos a escala nacional, sigue existiendo una brecha entre la retórica y su aplicación práctica. En la medida en que el establecimiento de una legislación adecuada y de instituciones responsables de la aplicación de la ley es ante todo una cuestión nacional, el papel de los sindicatos nacionales tiene una gran importancia. Como punto de partida fundamental se requiere un conjunto fiable de datos, que no siempre existen en cada país: generar información estadística puede proporcionar a los sindicatos una base sólida para abordar la desigualdad salarial. Integrar la equidad de remuneración en la negociación colectiva, apoyar y poner en marcha campañas de sensibilización política o recurrir a los tribunales para obtener justicia puede permitir a los sindicatos apoyar la lucha contra la discriminación de género.

La campaña de la IE ¡“Remuneración equitativa ya!” pretende alentar a las organizaciones de docentes de todo el mundo a reunir pruebas sólidas, a adoptar políticas sindicales y conectarse en red a fin de ejercer una presión bien coordinada para conseguir que los gobiernos se comprometan a aplicar la remuneración equitativa.

Referencias

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm> (15.11.09)

Cornish Mary, 2008: Securing pay equity for women's work – everyone benefits – the international experience. OIT 08

http://www.cavalluzzo.com/publications/newsletters/securingpayequityforwomenswork_cornish_september7_08.pdf (15.11.09)

Equality Commission for Northern Ireland (ECNI), 2003: Equal Pay for Like Work

www.equalityni.org/archive/pdf/EQUALPAY.pdf (15.11.09)

Goldberg Dey, Judy y Catherine Hill, 2007: Behind the Pay Gap. Publicado por la American Association of University Women Educational Foundation.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2003: La hora de la igualdad en el trabajo. Global Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. OIT Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2008: Informe Mundial sobre Salarios 2008/09.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2009: Global Employment Trends for Women.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_103456.pdf (15.01.2010)

Confederación Sindical Internacional (CSI), 2008: Informe sobre la brecha salarial de género.

http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES.pdf (15.11.09)

Confederación Sindical Internacional (CSI), 2009: (Des)igualdad de género en el mercado laboral: Visión general de las tendencias y progresos mundiales. http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES_09.pdf (15.11.09)

National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT), 2008: Women teachers' careers. <http://www.nasuwt.org.uk> (30.12.2009)

National Committee on Pay Equity (NCPE), USA: definition of pay equity. <http://www.pay-equity.org> (15.11.09)

Plantenga, Janneke y Chantal Remery, 2006: The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries. Final report.
<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20551>

Internacional de Servicios Públicos (ISP), 2002: ¡Equidad de remuneración ya! Conjunto de materiales sobre la equidad de remuneración. <http://www.ei-ie.org/payequity/ES/docs/PSI/PSI%20Dossier%20Equity.pdf> (15.11.09)

Rose, Stephen J. y Heidi I. Hartmann, 2004: Still A Man's Labor Market: The Long-Term Earnings Gap. Institute for Women's Policy Research. <http://www.iwpr.org/pdf/C355.pdf> (15.11.09)

Organización de las Naciones Unidas, 1948: Declaración de los Derechos Humanos. <http://www.un.org/es/documents/udhr/> (15.11.09)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2000: Informe Mundial sobre la Educación 2000. El Derecho a la Educación - Hacia una Educación para Todos a lo largo de Toda la Vida. <http://www.unesco.org/education/information/wer/PDFeng/wholewer.PDF> (15.11.09)

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), 2005: Mujeres, Trabajo y Pobreza. http://www.unifem.org/attachments/products/PoWW2005_spn.pdf (15.11.09)

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), 2009: El Progreso de las Mujeres en el Mundo – ¿Quién responde a las mujeres? <http://www.unifem.org/progress/2008/> (10.02.10)