

UCRANIA

LA SITUACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DE LA MUJER ¹⁶

La situación social y económica de la mujer

Ucrania ocupa quinto lugar en Europa (después de Alemania, Italia, Inglaterra y Francia) y el 21er lugar en el mundo por la cantidad de habitantes. Se observa una mayoría de habitantes del sexo femenino -26016000 mujeres (53.7%) y 22441000 hombres (46.3%)-. Comparando con 1989, la desproporción entre los habitantes del sexo femenino y masculino disminuyó debido a una nivelación en las áreas rurales. En las ciudades ha ocurrido al revés, la cantidad de mujeres creció ligeramente (se habla en su mayoría de las mujeres de avanzada edad, ya que en la edad reproductiva el número de hombres y mujeres es prácticamente igual).

El proceso de construcción de una economía de mercado en Ucrania se ha basado en tres pilares: la privatización, la liberalización y la disciplina macroeconómica. Estos cambios han tenido graves consecuencias sobre la redistribución de activos y los niveles de financiación dentro de la sociedad. El género es uno de los aspectos más importantes de estas consecuencias, ya que la distribución de los bienes durante la privatización fue fuertemente sesgado en favor de los hombres.

Durante las privatizaciones los hombres controlaron más activos que las mujeres. Según estimaciones de expertos las mujeres en Ucrania obtuvieron sólo un 5-7% de los activos privatizados. Sólo la privatización de los apartamentos se ha llevado a cabo sobre una base equitativa, y las mujeres poseen un 50% de los apartamentos en las ciudades.

Al mismo tiempo la mujer, como cuidadora, asume una gran parte de las consecuencias negativas de la liberalización interna (aumento de los precios) y externa (deuda externa), así como de los recortes en el gasto público (incluida la salud, la educación y las ayudas a la familia). Esto se explica en gran parte por la posición relativa de hombres y mujeres en la economía y en las estructuras de adopción de decisiones antes de 1989, así como por el hecho de que la transición política no haya tenido en cuenta las cuestiones de género.

¹⁶ Fuentes:

Women's Work. Discrimination Against Women in the Ukrainian Labor Force de Human Rights Watch <http://www.hrw.org/doc?t=europe&c=ukrain> Gender Issues in Ukraine: Challenges and Opportunities. – Kiev, 2003 Small and Medium Business in Ukraine. Report. – Kiev: BIZPRO, 2002. "Court Cases Survey", realizada por WUC "Women's Perspectives" en cooperación con Ukrainian Academy of Judges en 2005

Consecuencias de la transición económica

Las adversas condiciones económicas y sociales en Ucrania han afectado en particular a las mujeres, que hoy constituyen el mayor número de los pobres, los débiles y los desposeídos. Esto ha dado como resultado el aumento de la pobreza, el desempleo y la prostitución y el tráfico de mujeres y niños a través de las fronteras. Si bien el aumento de la pobreza, el desempleo y el debilitamiento del apoyo social y los servicios sociales han sido experimentados tanto por hombres como por mujeres, éstas están más gravemente afectadas debido a sus responsabilidades familiares y reproductivas y al hecho de que la sociedad de Ucrania no valora esas responsabilidades.

Los siguientes datos disponibles dan buenas razones para concluir que el proceso de transición económica ha disminuido la participación de la mujer en la vida económica.

Entre 1994-2000 un 80% de todos los trabajadores despedidos fueron mujeres. Por regla general, los directores de las empresas consideraban a la mujer más cara y menos fiable porque tienen derecho a la licencia de maternidad. Existe el prejuicio también de creer que las mujeres dan más prioridad a la familia que al trabajo.

En 2002 el nivel de desempleo registrado oficialmente era de 1,3 millones de los cuales el 64,3% eran mujeres.

En el mercado de trabajo de Ucrania las mujeres se concentran en los sectores de servicios: comercios, hasta 75%, el sistema de salud - 80%, y la alimentación - 84%. Existe otro tipo de segregación, vertical, que indica que cuanto más alta es la jerarquía, menos mujeres hay. El 69,6% de las oportunidades de empleo que se publicitan en los periódicos son para los hombres.

En el sector agrícola, los procesos de privatización y la creación de empresas familiares han reconvertido a muchas mujeres como trabajadoras familiares no remuneradas y sin los beneficios sociales a los que tendrían derecho como trabajadoras de esas empresas.

El hogar sigue siendo una zona de la discriminación de género. Por ejemplo, la "doble carga de trabajo" soportada por la mujer en Ucrania (70 horas por semana) es significativamente más pesada la que tienen las mujeres en la Europa occidental (unas 15 horas por semana en promedio).

La proporción de mujeres en la población económicamente activa de Ucrania es de aproximadamente 49%. En la sociedad ucraniana los estereotipos tradicionales de género siguen existiendo, sobre la base de la percepción de los hombres como sostén de la familia a pesar de que la familia ha cambiado mucho, y más y más a menudo el trabajo de la mujer es la única fuente de ingresos para la familia.

Pequeñas y medianas empresas (PYME) informales, operados por las mujeres desempeñan un papel fundamental en la supervivencia económica de las familias pobres. Las repercusiones negativas de los ajustes estructurales económicos han llevado a las mujeres fuera del mercado de trabajo tradicional y las obligó a buscar la manera de mantenerse a sí mismas y a sus familias. En este contexto, el empleo por cuenta propia en el sector informal se ha convertido en crucial para la supervivencia de la familia. En los últimos 5-6 años las empresas propiedad de mujeres se han desarrollado rápidamente en Ucrania. Según los resultados de la encuesta BIZPRO, en Ucrania las mujeres controlan el 22% de las pequeñas y medianas empresas privadas en 2002.

La mayoría de las empresas de las mujeres participan en el comercio mayorista y minorista. Otras tendencias de desarrollo de las empresas de mujeres son la agricultura, la alimentación, la industria, los servicios al consumidor, hoteles, y el turismo.

En los últimos años, en Ucrania se ha desarrollado y ampliado la base legislativa para garantizar la igualdad de género.

Sin embargo, sigue habiendo amplias disparidades entre lo que ha sido escrito en el papel y lo que se practica en la realidad.

En la práctica, las leyes no se aplican, y los jueces no son conscientes de ellas, o no se sienten obligados por ellas. Es muy difícil utilizar el derecho constitucional e internacional para la protección de derechos en los tribunales. Tampoco existen precedentes jurídicos para proteger a la mujer contra la discriminación de género en el mercado laboral. Los tribunales de Ucrania no han tomado en consideración estos casos. Su falta, en primer lugar, está relacionada con la falta de denuncias de los ciudadanos para la protección contra la discriminación de género. Al menos, en las estadísticas oficiales estos casos no existen.

La ley nacional central es la “ley para garantizar la igualdad de derechos y de oportunidades entre mujeres y hombres”, que fue presentado por el Consejo de Ministros de Ucrania a la consideración del Parlamento en el 2004 que fue aprobado en septiembre del 2005 y entró en vigor en enero del 2006.

Diversas organizaciones sindicales han criticado en la OIT la aplicación de esta ley. La ley tenía por objetivo garantizar la igualdad de hombres y mujeres en todas las esferas de la sociedad, incluido el empleo, a través de la ejecución de la igualdad de derechos, la eliminación de discriminación por motivos de género e incluía medidas de acción positiva para el tratamiento de las desigualdades vigentes entre hombres y mujeres. Así en virtud del artículo 17, se concederá una igualdad de derechos y oportunidades a hombres y mujeres en los terrenos del empleo, de la promoción del trabajo, del desarrollo de las calificaciones y del perfeccionamiento profesional. Se prohíben los anuncios de trabajo discriminatorios y la búsqueda de información sobre la vida privada de los solicitantes de empleo. El artículo 17 también establece que el empleador tiene la obligación de crear

condiciones laborales que permitan que hombres y mujeres realicen un trabajo en un plano de igualdad. Se autoriza a los empleadores a adoptar medidas de acción positiva dirigidas a la consecución de una relación equilibrada de hombres y de mujeres en los diferentes tipos de trabajo y categorías de trabajadores. La ley establece mecanismos nacionales para la promoción de la igualdad de género, asignando responsabilidades específicas a algunos órganos e instituciones públicos. Las personas que consideren que han sido objeto de discriminación basada en motivos de género, tienen el derecho de apelar a esas entidades (artículo 22).

Según la ley el empleador deberá adoptar medidas para impedir el acoso que se define como «las acciones de naturaleza sexual, expresadas verbalmente (amenazas, intimidación, comentarios indecentes) o físicamente (tocamientos, palmadas), que humillan o insultan a las personas que se encuentran en situación de subordinación en cuanto a su situación de empleo, oficial, material o de otro tipo» (artículo 1). Para la Comisión de Normas de la OIT esta definición no parece comprender las situaciones en las que el comportamiento de naturaleza sexual genera un medioambiente laboral hostil, con independencia de si se trata de una relación de subordinación entre el acosador y la víctima.

Según la Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KSPU), las mujeres hacen frente a un trato desigual en el mercado laboral, incluidas las prácticas de contratación discriminatorias, y se concentran en trabajos, ocupaciones y sectores de baja remuneración. La KSPU también criticado los casos en los que el Servicio del Empleo del Estado solicitaba a los empleadores que indicaran si preferían para cada puesto un trabajador de sexo masculino o femenino y que incluyeran el sexo del trabajador en los anuncios de los puestos vacantes.

Algunos sindicatos han criticado que el artículo 17 de la Ley para Garantizar la Igualdad de Derechos y Oportunidades de Hombres y Mujeres, de 2006, que requiere que el empleador garantice la igualdad de remuneraciones para hombres y mujeres que realizan un trabajo que supone igualdad en las calificaciones y en las condiciones de trabajo, sea más restrictiva que el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, según los términos establecidos en el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT. Los trabajos realizados por hombres y mujeres pueden requerir diferentes calificaciones y condiciones de trabajo pero puede ser, no obstante, trabajos de igual valor y, de ese modo, deberán recibir la misma remuneración.

Además, al vincular el derecho a la igualdad de remuneración de la mano de obra masculina y de la mano de obra femenina a los factores específicos de comparación (calificaciones, condiciones de trabajo), el artículo 17 puede disuadir o incluso excluir la evaluación objetiva del empleo basándose en una serie más amplia de criterios, los cuales son esenciales para eliminar efectivamente la subevaluación discriminatoria de los empleos tradicionalmente desempeñados por mujeres. Además de las calificaciones y de las condiciones de trabajo, factores como el esfuerzo físico y mental y la

responsabilidad son criterios importantes y ampliamente utilizados para realizar una evaluación objetiva de empleos diferentes.

Con arreglo a los datos del Comité Estatal de Estadística, a pesar de que una considerable mayoría de las mujeres tienen educación superior los salarios mensuales en 2006 para las mujeres eran de 885 UAH para las mujeres y de 1.216 UAH para los hombres. En 2007, los salarios ascendieron a 1.150 UAH para las mujeres y 1.578 UAH para los hombres. Según estas cifras, las mujeres ganaron alrededor de un 27 por ciento menos que los hombres en 2006 y 2007. La diferencia salarial es el resultado de la concentración de mujeres en puestos de trabajo en el extremo inferior del mercado de trabajo y de la discriminación contra la mujer a través de la menor remuneración por un trabajo de igual valor.

De la información estadística se deduce también que la tasa de empleo de la mujer (15-70 años) equivalía al 53,1 por ciento, en comparación con el 62,8 por ciento de los hombres. La tasa de desempleo de la mujer (15-70 años) era del 7,7 por ciento, mientras que la de los hombres era ligeramente más elevada, situándose en el 7,9 por ciento. El 60,8 por ciento de aquellos que habían recibido una formación profesional para aumentar su competitividad en el mercado laboral, habían sido mujeres, mientras que la tasa de mujeres participantes en programas de obras públicas, había sido del 68 por ciento. Según los datos, la mitad de aquéllos a quienes el servicio del empleo estatal había proporcionado un trabajo en 2005, habían sido mujeres.

Los servicios sociales

Desde el comienzo del decenio de 1990, Ucrania ha reestructurado sus sistemas de seguridad social de una manera significativa que ha tenido un impacto negativo sobre las mujeres. Muchos cambios han sido una consecuencia necesaria del proceso de reforma económica en curso desde 1989: las instituciones del Estado tuvieron que ajustarse para hacerse compatibles con una economía de mercado. La eficiencia y la eficacia de las prestaciones y los servicios de la seguridad social fueron sometidas a escrutinio, y era una demanda popular una mayor transparencia en su administración. Dada la amplitud de los regímenes de seguridad social heredados, los gobiernos estaban también interesados en la reducción de esta carga sobre el presupuesto del Estado, y para garantizar la sostenibilidad financiera de la seguridad social a largo plazo.

A principios de la década de 1990 el Estado proporcionó una amplia variedad de prestaciones familiares para apoyar a los padres en el nacimiento y la crianza de los hijos. La gama de prestaciones incluyen la protección de la maternidad y, a menudo en combinación con un subsidio de nacimiento, la licencia de cuidado de los hijos y la licencia para el cuidado de un niño enfermo. Desde 1991 los gastos correspondientes a las prestaciones familiares y programas de apoyo a la familia han disminuido considerablemente en Ucrania. En 2005 el subsidio por nacimiento fue introducido de nuevo en la suma de 8345 hryvnas (1200 euros).

En la última década el número de instituciones preescolares se ha reducido en Ucrania. La mayoría de los niños en edad preescolar permanecen en el hogar. Muchos padres no pueden pagar el aumento de las tasas de los servicios de jardín de infancia. Los cierres de escuelas, guarderías y jardines de infancia han transferido responsabilidades en el cuidado de los niños y de enfermería a la mujer. Esto no sólo limita su capacidad para obtener empleo, sino también su participación en las actividades sociales y políticas dentro de sus comunidades.

Desde 1994 los gastos nacionales en el sector de la salud pública en Ucrania se han recortado al menos cuatro veces, haciendo menos accesibles los servicios médicos y sanitarios para las comunidades. El cambio a un sistema de salud privatizado ha creado dificultades insuperables en este ámbito para la mayoría de la población.

En Ucrania la disponibilidad de camas de hospital se ha reducido de 127 camas por cada 10,000 personas en 1992 a 70 camas por 10,000 personas en 2000. Los costos de los servicios médicos a veces sobrepasa el presupuesto familiar. El derecho de acceso gratuito a los servicios médicos es, de hecho, aplicado sólo en una medida limitada. En este sentido, la tasa de mortalidad ha aumentado abruptamente en el país.

Los recortes presupuestarios en el sector de la salud pública y la creciente proporción de servicios médicos que se cobran es un factor que afecta en forma desproporcionada a las mujeres como uno de los grupos económicamente más desfavorecidos en el proceso de transición. Las familias monoparentales en las que las mujeres dominan como sostén de la familia son particularmente vulnerables en la situación. La reducción de acceso a los servicios de salud ha trasladado la atención de los miembros de la familia, enfermos de edad y los padres casi exclusivamente a las mujeres.