

17/03/2016

¡A igual trabajo, igual salario!

Una discriminación histórica

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres no es una discriminación actual ni reciente, es una **discriminación histórica** que aún sigue siendo un obstáculo para la plena igualdad y la autonomía de las mujeres.

Además, este concepto, enmascara una dimensión de vital importancia para la **economía feminista**, como es el valor de la **economía de los cuidados**.

Tradicionalmente, se ha tratado de justificar las diferencias de capacidad laboral entre hombres y mujeres, con razones biológicas basadas en diferencias sexuales, aunque en realidad a igual masa muscular, igual fuerza. Igualmente, la convicción de que producimos menos que los hombre en el mercado laboral, al tener menos disponibilidad porque se nos considera las responsables únicas del mantenimiento del hogar y los cuidados de personas dependientes (familiares e hijos/as), que la maternidad nos alejará del mercado laboral, que el salario de las mujeres es tan sólo un apoyo al del “cabeza de familia”... han sido y siguen siendo algunos de los **argumentos** que se han esgrimido históricamente para relegarnos a determinados tipos de trabajo y en condiciones peores e incluso a pagarnos sueldos menores a pesar de realizar las mismas tareas.

En España, las reivindicaciones de revisión salarial vendrían sobre todo por parte de partidos y sindicatos de izquierda y por organizaciones anarcosindicalistas durante la segunda República. Las mujeres se empiezan a incorporar masivamente al sindicalismo anarquista en los años 30, ya que en sus comienzos la filiación de las obreras había sido pobre y lenta. ⁱ Esta integración de las mujeres al anarcosindicalismo se realiza en base a la igualdad salarial y al debate de la clasificación de las actividades laborales por sexo, férreamente combativa por Lucía Sánchez Saornil ⁱⁱ (una de las fundadoras de Mujeres Libres)

Una discriminación actual

A pesar de los años y de ciertos avances en el camino para lograr una igualdad real y efectiva, nos seguimos encontrando con que la brecha sigue siendo una realidad en la mayoría de los países Europeos. Resulta muy significativo, que buscando información actualizada en las webs de la Unión Europea o en Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, no sea más que cada 4 años que se publican datos actualizados sobre la realidad de esta brecha salarial, se diría que pasan olímpicamente.

La diferencia de salario que se constata, no es la única muestra de la desigualdad en la que nos encontramos las mujeres frente a los hombres en el ámbito laboral. Otros ejemplos son:

- Sobre-cualificación de las mujeres en los mismos puestos que los hombres, y en particular en los puestos directivos.

- Más contratos parciales. Según la UE “Las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial de la UE. Un 34,9% de mujeres trabajan a tiempo parcial, frente a solo el 8,6% de los hombres 5. Todo ello repercute negativamente en el desarrollo de sus carreras profesionales, su formación, su derecho a una pensión y sus prestaciones por desempleo, lo que tiene a su vez efectos sobre la brecha salarial y la pobreza femenina”
- Planes de igualdad, una oportunidad abandonada.
- Falta de conciliación real en las empresas. Teletrabajo.
- Ocultamiento de la discriminación hacia las mujeres a través de políticas de igualdad para todas y todos. Micromachismos.

Según el Eurobarómetro sobre igualdad de género del 2012 la brecha salarial es el segundo factor de discriminación identificado por los y las europeos/as, tras la violencia machista.

¿Qué estrategias de acción defendemos desde la CGT?

- Globalidad: la defensa de la igualdad efectiva debe hacerse de forma global y transversal: en educación, sanidad, política social y económica....
- En las empresas: los Planes de Igualdad como herramienta de estudio y análisis. Si la Administración no se molesta por verificar la ejecución de los Planes, desde las Secciones hay que exigirle a las empresas que nos informen y nos dejen participar en su elaboración y seguimiento. Acoso laboral y sexual. Lenguaje sexista... Política de transparencia en los sueldos, en particular en los complementos.
- Llegando hasta el final en los recorridos: denuncia en la Inspección de Trabajo y Administración judicial.
- Accesibilidad a las denuncias sobre discriminación con las empleadas: comentarios, previsión de bajas de sustituciones y flexibilidad en algunos puestos.
- A la Administración, lo mismo.
- Mantener una perspectiva global, no vamos a renunciar a ningún derecho.
- Mucha pedagogía, autoorganización, solidaridad, acción directa y apoyo mutuo...

Necesitamos algo más que un día...

La Unión Europea como compromiso formal con la igualdad, el 5 de marzo del 2011 celebró el primer “Día Europeo de Igualdad Salarial”. Se eligió este día, en función de la diferencia salarial entre hombres y mujeres, en base al cálculo de los días que las mujeres tenemos que trabajar para llegar a cobrar lo mismo que los hombres. Es decir, en términos anuales, las mujeres cobrábamos un 17,5 menos que los hombres de media, de forma que para alcanzar el mismo salario, las mujeres debíamos de trabajar, además del correspondiente al año, hasta el 5 de marzo del siguiente (No tenemos que confundir este día con el 22 de Febrero, “Día Internacional de la Igualdad Salarial”, asumido y celebrado en alguna ocasión por España). De hecho, en el 2012, este día Europeo se celebró el 2 de marzo, puesto que el día concreto se basa en el cálculo anteriormente mencionado, y que no es una fecha concreta prefijada en el calendario.

Así pues, no sabemos cuándo se celebrará este día en el 2016, pero reflexionamos en este mes sobre este tema porque estimamos que la celebración caerá a finales de mes o principios de marzo.

El día que se celebré indicará una reducción o una ampliación de la brecha salarial existente pero aunque la elección de un día es clave para visibilizar la desigualdad que sufrimos las mujeres, no se conseguirá reducir, o mejor eliminar, si no se establecen otro tipo de medidas; directrices europeas vinculantes para los países miembros, sanciones a las empresas, programas de sensibilización para el personal directivo y de Recursos Humanos, la propia concienciación de los hombres y de la sociedad sobre esta lacra social, mayor incorporación en los convenios colectivos de medidas que reduzcan estas desigualdades y medidas educativas que fomenten una igualdad desde las edades más tempranas.

Medidas todas ellas que partan de la perspectiva de la justicia social y de los derechos humanos, y no del argumento de la rentabilidad empresarial.

Actualmente, se está abriendo una línea de trabajo en la política y en la investigación que aboga por la reducción de la brecha salarial en base a criterios de rentabilidad empresarial, se considera que una empresa es más rentable cuanto más igualitaria es.

Pero tenemos que ir más allá del discurso de la rentabilidad empresarial...las mujeres tenemos derecho a cobrar lo mismo que nuestros compañeros varones porque somos iguales, porque es lo justo, porque no somos inferiores y porque nuestro trabajo tiene el mismo valor. ¡A igual trabajo, igual salario!

NOTAS Y DATOS

¿Cómo se miden la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE? La brecha salarial entre hombres y mujeres se presenta como un porcentaje respecto a los ingresos de la población masculina y representa el promedio de las diferencias entre los ingresos brutos por hora de trabajadores de sexo masculino y femenino. Los ingresos brutos son las pagas o salarios que se abonan directamente a un trabajador antes de que se aplique cualquier deducción sobre la renta o para la seguridad social. En la UE, los datos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres están elaborados con la metodología de la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios. En la UE, la brecha salarial entre hombres y mujeres se denomina oficialmente brecha salarial entre los géneros no ajustada, ya que no tiene en cuenta todos los factores que influyen en esta diferencia, como las diferencias de educación, la experiencia laboral, las horas trabajadas, el tipo de trabajo, etc. La utilización del salario por hora como base para calcular la brecha salarial entre hombres y mujeres puede enmascarar también diferencias sobre las cuales no se lleva un control específico, como las pagas extra, los complementos por rendimiento o las remuneraciones especiales en temporadas concretas.

La UE dice que va a mejorar la aplicación de la legislación en vigor; luchar contra la brecha salarial en las políticas de empleo; promover la igualdad de salario entre los empresarios y a través de la cooperación social; y apoyar el intercambio de buenas prácticas a escala en la UE. Pero no asigna dotación presupuestaria para ejecutar estas medidas. Ni siquiera se publican los datos de brecha salarial.

En España: ni el MSPSI ni INE

INE http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

Brecha de género en los salarios por hora según sectores de actividad económica
Por sectores económicos, en España la brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en los salarios por hora del año 2012 definitiva y provisional para el año 2013 es positiva en todos los sectores. Los valores más altos corresponden en el año 2012, en primer lugar, al sector G de comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (26,1) y en segundo lugar al sector Q de actividades sanitarias y de servicios sociales (25,4). Las cifras provisionales para el año 2013 son las mismas.

Si se considera el bloque de actividades económicas B-S excepto O de la CNAE-2009, en España la brecha de género alcanzó en el año 2013 un valor de 19,3 mayor que en la UE-28 (16,3).

En el MSPSI
http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad_salarial/dia_europeo_igualdad_salarial.htm Nada publicado desde 2014

<http://www.igualdadenlaempresa.es/>

Y según las conclusiones del Estudio *“Determinantes de la Brecha salarial de Género en España”*:

http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad_salarial/Brecha_salarial_III.pdf

- Las mujeres cobramos menos que los hombres en cualquier circunstancia o característica personal, laboral o empresarial.
- La brecha es mayor por rendimiento (41,3%) que por ganancia media por hora (19,3%).

En términos generales, la brecha asociada a la ganancia por hora aumenta:

- Según las características de las personas trabajadoras, con la formación, con el nivel jerárquico y con la edad.
- Según las características empresariales: cuánto mayor es la dimensión de la empresa, cuánto más completa es su actividad exportadora, cuánto más amplio es el mercado exterior al que se dirige, cuánto más reducido es el ámbito de su convenio.
- Según las características de su entorno competitivo, la brecha es mayor cuanto mayor es el grado de competitividad y productividad de la empresa.

i

Vid. SCANLON, Geraldine M.: La polémica feminista en la España Contemporánea 1868-1974. Madrid, Ediciones AKAL, 1986.

ii

Vid. NÚÑEZ PÉREZ, María Gloria: *Trabajadoras en la Segunda República. Un estudio sobre la actividad extradoméstica (1931-1936)*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.