

## Políticas de igualdad y conciliación

## Trabajando gratis 101 días al año

**L**a información sobre la brecha salarial de género es, cuanto menos, confusa. ¿Qué es brecha salarial? ¿Mismo puesto, mismo salario? ¿Con los mismos estudios? ¿Y experiencia laboral? ¿Misma categoría con denominación diferente según el género?

Para hablar de brecha salarial se debe partir de un análisis exhaustivo, ya que los datos que presentan las diferentes encuestas publicadas solo pueden servir hasta el momento como guía para explicar por qué en España el salario medio anual de los trabajadores es superior al salario medio anual de las trabajadoras. No cuantifican adecuadamente y con detalle, ni explican por qué una trabajadora cobra menos que un trabajador por hacer el mismo trabajo, ni cuáles son las discriminaciones por razón de género que pueden causar esta brecha.

Algunos estudios sitúan esta diferencia en un 30% y otros en torno a un 18%. Hay publicaciones que ponen de manifiesto que lo apropiado consiste en comparar a mujeres y hombres de un mismo nivel de estudios, misma edad, misma empresa y mismo puesto de trabajo. Al realizar dicha comparación utilizando la Encuesta de Estructuras Salariales, la brecha salarial se sitúa alrededor del 14%. Es decir, según dos diferentes estimaciones, las mujeres estarían percibiendo alrededor de un 14% menos salario por la misma actividad laboral, en el mejor de los casos.

El análisis de estos datos nos ofrecería una radiografía más clara del problema y de las soluciones a aplicar. Urge realizar un estudio exhaustivo de estas diferencias salariales para poder actuar en consecuencia.

A pesar de este baile de números y de la ausencia de estudios en profundidad, hay causas que favorecen la aparición de esta brecha salarial. Una de ellas es la maternidad. La mujer que decide ser madre suspende su carrera profesional, y el sueldo durante ese tiempo queda reducido. Además, la mayoría de las veces la mujer decide dejar el trabajo o reducir la jornada durante unos años para cuidar de los hijos o de los mayores a su cargo.

Aún hay pocas mujeres directivas, estamos en una sociedad todavía muy masculinizada. En cuanto a la formación, generalmente la mujer se decanta por especialidades peor pagadas que las del hombre, carreras técnicas y de ciencias mientras nosotras elegimos otras más humanistas y proyectos relacionados con servicios.

Seguimos trabajando más horas en casa que los hombres. Las tareas y la responsabilidad domésticas recaen sobre nosotras,



**MANUELA MARÍN**  
PRESIDENTA DE LA ORGANIZACIÓN MURCIANA DE MUJERES EMPRESARIAS Y PROFESIONALES

y muchas renuncian para ello a su carrera profesional. ¿Es la mujer menos ambiciosa? Pues no.

Nos encontramos que la mayoría de las veces son los hombres quienes piden subida salarial en mayor medida que nosotras, no por falta de méritos, es que no podemos con tanto peso sobre nuestras espaldas y no siempre compensa un ascenso o una promoción.

Hoy en día las mujeres estamos renunciando a la maternidad en favor de la carrera profesional porque es una elección obligatoria, y como consecuencia de ello nuestro país sufre una

fuerte caída de la natalidad, con las repercusiones negativas que conlleva. Una de las peores consecuencias de esta brecha salarial es la diferencia en las pensiones femeninas, que en el futuro seguirán siendo mucho más bajas que las del hombre, incluso si han trabajado los mismos años, porque la desigualdad es un problema a

largo plazo. ¿Por qué el tiempo dedicado al cuidado de niños no se considera como cotizado a efectos de pensión?

Tenemos que apostar por políticas de igualdad que verdaderamente mejoren las condiciones laborales, por políticas de conciliación real de forma que la maternidad no suponga una carga económica para la empresa y que

la mujer o el hombre que decide cuidar un tiempo de sus hijos o mayores, no se vea castigado por ese paréntesis con retrasos en su carrera profesional y evidentes mermas en sus ingresos.

La Administración, y más concretamente la política, puede hacer mucho. Por ejemplo, fijar una valoración positiva en los procesos de contratación de aquellas empresas que optan a un contrato público. Premiar a quienes ya están trabajando en igualdad es dar un ejemplo positivo, señalar el camino a los demás.

Pero el cambio más drástico en materia de desigualdad de género lo salvaríamos cambiando los horarios laborales de nuestro país. Colegios, administraciones y horario laboral deberían de ir acompañados en una jornada continua, como ya se hace en el resto de Europa, para lograr un país más productivo.

A falta de medidas eficaces por parte de la Administración, a través del Observatorio de la Igualdad creado a título independiente por OMEP, estamos comprometiendo a gran parte de la sociedad murciana para trabajar voluntariamente atajando todas esas diferencias de género que existen en sus organizaciones e instituciones.

Todos de forma individual o desde el sitio que ocupemos en la sociedad, debemos tomar partida para cambiar las cosas.

**E**l pasado 22 de febrero, con motivo del Día de la Igualdad Salarial, UGT publicó un desolador informe sobre el estado de la brecha salarial en España. Y digo desolador porque constatamos que el problema, lejos de erradicarse, se agrava, a pesar de todos los instrumentos legislativos que existen, tanto en la UE como en nuestro país. El Estatuto de los Trabajadores lleva ya más de 35 años integrando el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, y tanto la Ley orgánica de Igualdad Efectiva de 2007 como los propios agentes sociales desde 2008, en el ámbito del diálogo bipartito, reafirmando ese principio, hemos dado competencias específicas a los planes de igualdad para materializarlo en las empresas.

Según los últimos datos disponibles, que conocemos tarde y mal con la publicación anual de la Encuesta de Estructura Salarial, esta brecha se situó en 2013 en un 24% en España, la cifra más alta de los últimos seis años. La Región de Murcia, como siempre, está entre las cuatro comunidades donde son mayores las diferencias retributivas entre mujeres y hombres: las murcianas ganan un 27,62% menos que sus compañeros varones, lo que equivale a unos 6.471 euros menos al año, o lo que es lo mismo, trabajar 'gratis' 101 días al año.

Creo que son muchas las dificultades que arrastramos como país y como región, pero debemos resolver inmediatamente esta discriminación, llevándola a la primera línea del debate político y social. Porque aún encontramos quien afirma que esta desigualdad, pese a ser flagrante, no existe o es un mero artificio aritmético de las estadísticas. Y también sucede que, aun reconociendo su existencia, nos cuesta admitir que no hemos sido capaces de revertir una situación que vulnera algo tan elemental como el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. Por un lado, la patronal gusta de negar o minimizar la existencia de estas desigualdades retributivas, pero porque tiene importantes intereses económicos en ello. Por otro lado, nosotros, los sindicatos, tenemos que insistir y conseguir acabar con inercias sexistas en los convenios colectivos, habiéndolos que mantienen dobles escalas retributivas encubiertas a través de las categorías profesionales o discriminaciones en el devengo de complementos o beneficios sociales.

Además, están las desigualdades inherentes a nuestro modelo productivo. El hecho de que los sectores con mayor peso en nuestra estructura económica sean los basados en actividades intensivas, de bajo valor añadido y salarios más bajos, en los que además existe una feminización importante, también tiene consecuencias directas sobre la brecha sa-



**ANTONIO JIMÉNEZ**  
SECRETARIO GENERAL DE UGT EN LA REGIÓN DE MURCIA

larial. Por las estadísticas conocemos que en los sectores donde hay mayor feminización hay mayor brecha salarial, y al contrario, donde hay mayor presencia de hombres se reduce esta diferencia, precisamente porque se elevan los salarios medios. Por poner algunos ejemplos: en actividades administrativas y de servicios auxiliares, donde el 58% de los trabajadores son mujeres, la brecha se eleva al 33,07%; en actividades profesionales, científicas y técnicas, donde la presencia femenina es del 55%, las diferencias salariales son del 30,73%; y en actividades sanitarias y de servicios sociales, donde también es mayor la proporción de trabajadoras, y aún siendo un sector eminentemente público, las mujeres se ven afectadas por una brecha salarial del 29,48%. En esta fase incipiente de recuperación económica crece la precariedad y crece la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Y no podemos dejar fuera de estas reflexiones que, en general, perviven en nuestra sociedad prejuicios y estructuras sociales sexistas, que tienen una obvia influencia en el modo de incorporarse las mujeres en el mercado de trabajo, de permanecer o salir de él. El hecho de que sean ellas las que sigan dedicándose de manera muy mayoritaria al cuidado del hogar y la familia, y de que se man-

tenga desconfianza acerca de sus capacidades o vinculación, sobre todo a la hora de valorar su idoneidad para puestos de dirección, tiene tres grandes repercusiones: condiciona sobremanera la estabilidad de sus contrataciones; determina la existencia de una mayor parcialidad en el empleo femenino; y provoca una mayor penalización en carreras laborales donde se prima más el 'presencialismo' que la productividad, con los consiguientes efectos reductores que esto tiene sobre los salarios femeninos.

Los poderes públicos, a pesar de ser los encargados de velar por el principio de igualdad reconocido en nuestra Constitución, con los recortes en el empleo y en los servicios públicos relacionados con la atención y cuidado de niños y personas mayores, han hecho muy poco por fomentar la conciliación y la corresponsabilidad, incrementando esta carga de trabajo invisible de las mujeres que tanto resta a su igualdad laboral.

Este 22 de febrero, Día para la Igualdad Salarial, se acuña en 2008, simbólicamente, en referencia a los 53 días de más que al año tenía que trabajar entonces una mujer para cobrar lo mismo que un hombre. En 2013, esos 53 días se han convertido en 88,101 en la Región de Murcia. Es esta una realidad que, lejos de erradicarse, se acrecienta, y cuestiona profundamente a toda una sociedad, la nuestra, que se proclama igualitaria.

**Debemos resolver inmediatamente esta discriminación, llevándola a la primera línea del debate político y social**

**Las tareas y la responsabilidad domésticas recaen sobre nosotras, y muchas renuncian para ello a su carrera profesional**