

Igualdad

MARZO 2011

opinión

Descifrando la brecha salarial

Las formas de discriminación salarial que sufren las mujeres con respecto a los hombres son sutiles y tienen su origen en un modelo social que dificulta la plena presencia laboral de las mujeres, por ejemplo, basándose en la aceptación social de que las reducciones de jornada son principalmente para las mujeres y dificultando su acceso a formas de retribución complementarias como los pluses.

A pesar de los importantes cambios sociales que se han producido en los últimos tiempos, la situación de mujeres y hombres en general, y en el mercado laboral en particular, continúa presentando discriminaciones sustanciales.

Una de estas discriminaciones es la diferencia entre el salario de las mujeres y el de los hombres, denominada "brecha salarial".

El País Vasco, es una de las Comunidades Autónomas donde estas diferencias salariales son más elevadas. Según los últimos datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística referidos a 2008, la ganancia media anual de las mujeres vascas es de 21.766€ y la de los hombres de 28.264€, esto es, las mujeres ganan un 23% menos que los hombres.

Si partimos de la base de que hoy en día no es legal que se pague diferente por un mismo trabajo, ¿cómo puede ser que estemos hablando de brecha salarial? Nuestra experiencia nos dice que estas diferencias salariales se esconden detrás de aspectos como los pluses salariales o la acogida a medidas de conciliación.

Cuando acompañamos a empresas en sus procesos de implantación de la igualdad de oportunidades, en su fase de diagnóstico, resulta significativo ver como a pesar de quedar en sus convenios perfectamente re-

cogidos los salarios base por categoría, lo cual asegura que no se produzcan diferencias salariales, al analizar los salarios medios de mujeres y hombres, los de las mujeres son inferiores.

Esto ocurre porque son principalmente ellas quienes se acogen a las medidas de conciliación existentes en las empresas con la reducción de salario que esto supone. Casi en la totalidad de los casos que nos encontramos son las mujeres quienes disfrutaban de las reducciones de jornada, en muy pocas ocasiones descubrimos casos de hombres que se han acogido a baja por paternidad o hayan reducido sus horas de trabajo para cuidado de personas dependientes.

Son en la mayoría de las ocasiones ellos quienes cobran pluses (nocturnidad, disponibilidad) casi siempre esto está relacionado con su menor dedicación a conciliar y corresponsabilizarse del cuidado de hijas, hijos u otras personas dependientes.

Esto se vincula con el modelo social en el que nos encontramos que hace que los hombres estén socializados en mayor medida que las mujeres para dedicar su tiempo al trabajo productivo.

Resulta además interesante ver como cuando pasamos a hablar de los salarios del personal directivo, no recogidos en convenio sino negociados entre las partes, la brecha salarial de mujeres y hombres se da con mayor frecuencia y en cantidades más elevadas.

La suma de estos factores provoca que finalmente el salario que las mujeres reciben sea inferior al que reciben los hombres.

La intervención orientada a reducir la brecha salarial pasa por acompañar a las organizaciones de nuestro país en la toma de conciencia de esta situación. Los diagnósticos identifican la existencia y el funciona-



Estibaliz García Cano

Consultora de ADOS CONSULTING

Directora del Plan de Igualdad de EITB, Arcelor Mittal, Sindicato Agrario UAGA, entre otros.

miento de la brecha salarial para pasar, en su fase de Plan, a articular las medidas tendentes a eliminarla.

Además, la Administración Pública favorece estas intervenciones en las empresas ayudándolas en la tarea de concienciarse de la existencia de este tipo de discriminaciones.

A partir de los resultados obtenidos en las empresas a las que les hemos acompañado en procesos de este tipo podemos decir que la situación es de optimismo. Actualmente son muchas las empresas que ya han realizado un diagnóstico de su situación y han puesto en marcha medidas que, entre otros, les han aportado junto a beneficios económicos, la mejora de su competitividad económica y la calidad de vida profesional y social de todas las personas de la empresa, consiguiendo plantillas más igualitarias, que al aprovechar en mayor medida todos sus recursos humanos, presentan mayores índices de productividad, innovación y creatividad, así como en una menor tasa de rotación y absentismo.

Asimismo, les ha generado unos evidentes beneficios en materia de imagen y reputación corporativa respecto a la competencia.

Día Internacional de las Mujeres

Emakunde recuerda la necesidad de que las mujeres accedan al poder

Ha puesto en marcha una campaña de sensibilización en torno a la necesidad de impulsar la presencia de mujeres en los ámbitos de decisión

Emakunde ha centrado su campaña del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, en la necesidad de impulsar la presencia de las mujeres en los distintos ámbitos de decisión de nuestra sociedad. El lema de la campaña es 'Mujeres al frente' y hace referencia a que esta sociedad necesita más mujeres al frente de ayuntamientos, diputaciones, gobiernos, universidades, empresas, sindicatos o patronales.

Los altos cargos en la mayoría de empresas, instituciones y organizaciones de Euskadi son hombres. En opinión de Emakunde, "la sociedad ha dado grandes pasos en igualdad de mujeres y hombres en las últimas décadas. Sin embargo, los datos siguen poniendo de manifiesto que se mantienen impor-

tantes desigualdades en términos de acceso, ejercicio y control efectivo de derechos, poder, recursos y beneficios por parte de unas y otros. Para ello es necesario mejorar y apoyar activamente el acceso de las mujeres a la participación y a la toma de decisiones en los ámbitos socio-cultural, político, económico etc, de nuestra sociedad."

Para Emakunde, el objetivo debe ser avanzar "hacia un mayor equilibrio de poder en las relaciones personales y sociales de hombres y mujeres. Toda la sociedad debe ayudar a allanar el camino que permite a las mujeres aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir. Y para ello es imprescindible apoyar un importante cambio de valores".

La campaña cuenta con publicidad exterior en marquesinas de paradas de autobuses, Eusko-Tren y Metro. Además, se han distribuido 5.000 carteles entre distintas instituciones, asociaciones o centros educativos.



Los altos cargos en la mayoría de empresas, sindicatos, instituciones y organizaciones de Euskadi son hombres.

KADI
industrias

IRUÑA, 1 Ma - 1º dpto. 5 - 48014 BILBAO
Tel. 94 477 19 24 - Incakadi@euskalnet.net

TROQUELERÍA
MECANIZACIÓN
Y UTILLAJES

Comprometidos con
nuestros clientes

