

# Área de Igualdad de Género

## **Brecha salarial:** hora de pasar a la acción

Junio del 2018



# Las mujeres navarras cobran un 28% menos que los hombres

## La privatización de servicios públicos y la externalización de tareas inciden gravemente en la brecha salarial

Los datos correspondientes a la brecha salarial entre mujeres y hombres son muy graves en Hego Euskal Herria. En Navarra las mujeres ganan 8.164 euros menos al año que los hombres (28,41%), y en la CAPV, 7.552 euros menos (24,29%).

Esta desigualdad salarial constituye un grave problema político. Su origen se encuentra en la propia organización del sistema capitalista y heteropatriarcal y el injusto reparto del trabajo. Por tanto, es imprescindible dar pasos para abordar los problemas de fondo.

### ¿Qué se esconde tras la brecha salarial?

#### 1.- División sexual del trabajo y segregación vertical.

Los trabajos y el empleo se reparten en función del sexo.

Por un lado, son las mujeres las que fundamentalmente asumen los trabajos de cuidado imprescindibles para la continuidad de la vida, y esos trabajos no son reconocidos social y económicamente.

Por otro, también el empleo se reparte en función del sexo, y al que desempeñan las mujeres se le atribuye un valor menor, porque en muchos casos es considerado como una prolongación natural de los trabajos de cuidado que desarrollan en el ámbito privado. En consecuencia, muchos trabajos realizados por mujeres tienen un salario más bajo, aunque deberían tener un valor similar o mayor.

Con frecuencia, los sistemas salariales también se basan en esta situación de desigualdad. Por ejemplo, se establecen categorías correspondientes a capacidades vinculadas a los hombres, o los pluses de estos suelen ser más altos que los de las mujeres.

En los puestos más altos de cada categoría u organigrama predominan los hombres, tanto en el sector privado como en el público.

#### 2.- El hecho de tener que conciliar los trabajos de cuidado y el empleo penaliza a las mujeres.

Quienes asumen el cuidado de los hijos e hijas o de familiares en situación de dependencia son en su gran mayoría mujeres. Los permisos de maternidad, excedencias, reducciones de jornada... son utilizados en la mayoría de los casos por ellas.

Además, gran parte de las personas con contrato parcial son mujeres, porque esos contratos suelen emplearse como mecanismo para conciliar el empleo y los trabajos domésticos y de cuidado. Es el propio sistema el que se aprovecha de este instrumento, porque los contratos parciales no suelen ser la opción voluntaria para la mayoría de las mujeres.

Todo ello tiene efectos inmediatos: el salario que perciben las mujeres es más bajo, porque se penalizan los periodos de salida del mercado de trabajo formal o el hecho de no trabajar a jornada completa.

#### 3.- La precariedad de las mujeres agrava la brecha salarial.

Como consecuencia de todos los factores indicados anteriormente, son las mujeres las que sufren principalmente la precariedad (contratos eventuales, jornada parcial...). Cuanta mayor es la precariedad, más profunda resulta la brecha salarial.

Además, las reformas introducidas en los últimos años han empeorado las condiciones de todos los trabajadores, pero especialmente las de las mujeres.

Planteamos dos claros ejemplos de la precariedad que agrava la brecha salarial:

- Privatización y subcontratación de servicios: Muchos trabajos que tienen el mismo valor -y que, por tanto, deberían tener el mismo salario-, se privatizan o subcontratan. En muchos de esos sectores predomina el empleo femenino (residencias, limpieza, comedores escolares...). Por ello, en muchos

casos es la administración pública la principal responsable de estas situaciones.

■ **Estatalización de la negociación colectiva:** Los convenios estatales recogen salarios más bajos, y precisamente se están aplicando en sectores con mayor presencia de mujeres (telemarketing, grandes superficies...). También a este respecto debemos señalar la responsabilidad de la administración foral, ya que con frecuencia rebajan los precios de licitación e impulsan la aplicación de convenios estatales.

## Propuestas de ELA

Últimamente la brecha salarial es una cuestión de plena actualidad. En sí ello no es una mala noticia, siempre que no se despolitice el problema y no se limite a un debate superficial.

Tras el 8 de Marzo, el tema de la brecha salarial ha adquirido otra dimensión. Aunque la huelga de aquel día iba más allá del empleo remunerado, la discriminación salarial y la precariedad laboral fueron razones de peso para que miles de mujeres se movilizaran. Es imprescindible que la brecha salarial ocupe un lugar prioritario en las agendas políticas, porque además de discursos y declaraciones de intenciones hacen falta políticas públicas y medidas eficaces para hacer frente a las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres.

El Gobierno de Navarra manifestó que compartía los objetivos que habían llevado a la huelga, aunque no apoyaba la convocatoria en sí. Ahora tiene ocasión de demostrarlo; es cuestión de voluntad política. Si la tiene, puede hacer mucho contra la brecha salarial.

ELA plantea al ejecutivo las siguientes reivindicaciones:

### 1.- PRESUPUESTOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS

1.1.- Presupuestos participativos y políticas públicas elaboradas desde una perspectiva feminista.

1.2.- Reversión de las políticas presupuestarias y fiscales neoliberales de los últimos años. Supresión de los recortes de gasto social habidos (sanidad, educación...) y aumento de la inversión pública para llegar al nivel medio de bienestar de Europa.

### 2.- POLÍTICAS DE IGUALDAD

2.1.- Reversión de los recortes efectuados en los últimos años en las políticas de igualdad y equipararnos a la media europea.

2.2.- Instamos a las administraciones a que las licitaciones de los distintos servicios se hagan respetando la Ley de Contratos Públicos, dando la prioridad necesaria a la dignificación de las condiciones laborales del personal de las empresas subcontratadas.

2.3.- Poner los medios suficientes para hacer frente a las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que las mujeres sufren en los centros de trabajo.

Sabemos que la violencia sexista se da en todos los ámbitos de la vida, también en el mundo del trabajo, aunque la patronal ni siquiera acepte su existencia.

### 3.- EMPLEO

3.1.- Políticas en favor del empleo de calidad, y en especial medidas dirigidas a los sectores precarios feminizados.

Para que el Gobierno de Navarra pueda controlar y sancionar a las empresas que incumplan la ley, exigimos la transferencia de la Inspección de Trabajo.

3.2.- Impulso de la reducción de jornada, sin reducción salarial.

3.3.- Inversión pública para crear empleo de calidad en sectores feminizados, con preferencia social y medioambientalmente sostenibles.

### 4.- PERSONAS QUE TRABAJAN PARA LA ADMINISTRACIÓN

4.1.- Adopción de medidas en los diversos sectores para activar la negociación colectiva y superar la brecha salarial (incrementos salariales, revisión de categorías, jornada...).

4.2.- Aprobación de planes de igualdad reales: que partan de un diagnóstico integral, estén negociados con la representación de los trabajadores-as y tengan medidas y contenido suficientes.

4.3.- Empezar procesos de consolidación de los puestos de las personas que llevan años en situación de eventualidad.

4.4.- Paralización inmediata de las privatizaciones y subcontrataciones de los servicios públicos.

4.5.- Garantizar la posibilidad de contratación a las mujeres embarazadas o con permiso de maternidad. Reconocimiento de la antigüedad con efecto retroactivo a las mujeres que no han podido trabajar por encontrarse en esas situaciones.

4.6.- Revisión de las vías de promoción, especialmente restando valor a la formación fuera de horas de trabajo.

4.7.- Medidas de conciliación adecuadas para alcanzar la corresponsabilidad en los cuidados entre hombres y mujeres.

1. Equiparar los permisos de paternidad y de maternidad, que deben ser personales e intransferibles. Esta medida debería ser posible para todos los trabajadores y trabajadoras de la administración.

2. Garantizar horarios flexibles en todos los servicios en que ello sea posible. Crear las condiciones para que las reducciones de jornada y excedencias sean voluntarias.

4.8.- Las mujeres son mayoría en un gran número de sectores subcontratados, ya que los puestos de trabajo de las mujeres se consideran aún de menor valor, más fáciles de privatizar y externalizar.

Para acabar con la discriminación salarial de las mujeres en estos ámbitos exigimos las siguientes medidas:

1. No aceptar salarios inferiores, y garantizar en todo caso un mínimo de 1.200 euros.

2. Garantizar la jornada laboral vigente en las administraciones.

3. Procesos de reversión con garantía del puesto de trabajo y en su defecto, procesos de equiparación de las condiciones laborales.

4. Garantizar condiciones iguales en trabajos comparables a los que desempeñan los hombres, destinando para ello la financiación correspondiente. En ámbitos en los que la comparación no sea posible, financiación de un incremento salarial del 25%.

5. Limitación o complemento de las jornadas parciales, dando prioridad a la jornada completa.

6. Supresión de las subvenciones que reciben las empresas por contratación a tiempo parcial.

## 5.- SERVICIOS PÚBLICOS DE CUIDADOS

5.1.- Reconocer y garantizar el derecho al cuidado de las personas en situación de dependencia por medio de un servicio público de calidad, gratuito y universal.

5.2.- Reversión de los recortes habidos en los últimos años y equiparación con el gasto medio europeo.

5.3.- Garantizar la gratuidad del ciclo educativo 0-3, ofreciendo las plazas públicas que sean necesarias.

## 6.- CONTENIDOS DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR POR UN SISTEMA PÚBLICO DE PROTECCIÓN SOCIAL DE CALIDAD

La Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria ha impulsado una ILP en favor de un sistema público de protección social de calidad. Estos son, en resumen, sus contenidos:

-Incremento de la cuantía de la Renta Garantizada (tomando como base el 100% del SMI).

-Otras mejoras en cuanto a las condiciones para poder optar a la Renta Garantizada: actualización de la cuantía, edad, empadronamiento, unidad familiar...

-Garantizar el derecho a la vivienda.